

Motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání

Veronika Macháčová

Bakalářská práce
2025



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Veronika Macháčová
Osobní číslo:	H22985
Studijní program:	B0111A190011 Sociální pedagogika
Forma studia:	Kombinovaná
Téma práce:	Motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti sociální práce, vzdělávání dospělých a motivace ke vzdělávání.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BENEŠ, Milan, 2014. Andragogika. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-9459-4.
CHRÁSKA, Miroslav, 2016. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-9225-0.
MATOUŠEK, Oldřich, 2012. Základy sociální práce. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0211-0.
MÁTEL, Andrej, 2019. Teorie sociální práce I. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-2220-2.
NAKONEČNÝ, Milan, 2015. Motivace chování. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-830-6.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Zuzana Hrnčířiková, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **23. ledna 2025**

Termín odevzdání bakalářské práce: **2. května 2025**

L.S.

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlině dne 23. ledna 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení bakalářské práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá; neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji, že

- jsem na bakalářské práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

Ve Zlíně, dne

.....
podpis autora

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá motivací sociálních pracovníků ke vzdělávání. Cílem práce je analyzovat faktory ovlivňující ochotu sociálních pracovníků se dále vzdělávat a rozvíjet své profesní kompetence. Teoretická část práce se zaměřuje na obecné teorie motivace, specifika profesního vzdělávání a roli sociálního pracovníka. Dále jsou rozebrány vnitřní a vnější faktory ovlivňující motivaci ke vzdělávání, včetně podpory zaměstnavatelů a legislativních podmínek. Praktická část práce se soustředí na analýzu konkrétních faktorů motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání na základě výzkumu realizovaného mezi pracovníky ve vybraných organizacích. Tento výzkum zahrnuje analýzu vnitřních motivátorů, jako jsou osobní profesní ambice, a vnějších faktorů, jako je podpora zaměstnavatelů a dostupnost vzdělávacích programů. Výsledky práce poskytují přehled klíčových motivačních prvků a doporučení pro posílení profesního rozvoje sociálních pracovníků.

Klíčová slova: motivace, sociální práce, profesní vzdělávání, sociální pracovník, vnitřní a vnější faktory motivace

ABSTRACT

This bachelor's thesis focuses on the motivation of social workers for further education. The aim of the thesis is to analyze the factors influencing the willingness of social workers to continue their education and develop their professional competencies. The theoretical part of the thesis examines general motivation theories, the specifics of professional education, and the role of social workers. Furthermore, internal and external factors affecting motivation for education are discussed, including employer support and legislative conditions. The practical part of the thesis focuses on analyzing specific factors influencing the motivation of social workers for further education based on research conducted among workers in selected organizations. This research includes an analysis of internal motivators, such as personal professional ambitions, and external factors, such as employer support and the availability of educational programs. The findings provide an overview of key motivational elements and recommendations for strengthening the professional development of social workers.

Keywords: motivation, social work, professional education, social worker, intrinsic and extrinsic motivation

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí bakalářské práce, PhDr. Zuzaně Hrnčíříkové, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady, vstřícnost a podporu při zpracování této práce.

Srdečné poděkování patří také mé rodině, která mě po celou dobu studia podporovala, věřila mi a měla se mnou trpělivost. Bez nich by pro mě cesta k dokončení studia byla mnohem náročnější.

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 SOCIÁLNÍ PRÁCE JAKO PROFESE.....	13
1.1 SOCIÁLNÍ SLUŽBY.....	14
1.2 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK	17
1.2.1 Legislativní požadavky k výkonu profese sociálního pracovníka	18
1.2.2 Etický kodex sociálního pracovníka	20
1.2.3 Osobnost a kompetence sociálního pracovníka	21
2 VZDĚLÁVÁNÍ.....	24
2.1 FORMY A VÝZNAM VZDĚLÁVÁNÍ.....	24
2.2 VZDĚLÁVACÍ RÁMEC SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	26
3 MOTIVACE.....	29
3.1 TEORIE MOTIVACE.....	30
3.2 FAKTORY MOTIVACE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	35
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	40
4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	41
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	41
4.2 VÝZKUMNÉ CÍLE	42
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	42
4.4 METODOLOGIE VÝZKUMU	42
4.5 VÝZKUMNÝ NÁSTROJ	43
4.6 VÝZKUMNÝ SOUBOR	43
5 ANALÝZA A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	47
5.1 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ MOTIVACI KE VZDĚLÁVÁNÍ.....	47
5.2 VLIV PROFESNÍHO RŮSTU A OSOBNÍHO ROZVOJE	52
5.3 VLIV PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ A ZAMĚSTNAVATELE.....	55
5.4 DOPORUČENÍ KE ZVÝŠENÍ MOTIVACE	62
5.5 DISKUSE	69
ZÁVĚR	72
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	74
SEZNAM OBRÁZKŮ	78
SEZNAM TABULEK.....	79
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	80

SEZNAM PŘÍLOH.....81

ÚVOD

Sociální práce je náročná profese, která vyžaduje nejen odborné znalosti a praktické dovednosti, ale i vysokou míru empatie, psychické odolnosti a schopnosti osobního rozvoje. Sociální pracovníci se ve své profesi setkávají s různorodými cílovými skupinami a řeší rozsáhlé sociální problémy, což klade důraz na jejich schopnost neustále se vzdělávat a přizpůsobovat novým výzvám v oblasti sociálních služeb. Motivace k dalšímu vzdělávání se proto stává klíčovým faktorem ovlivňujícím kvalitu a efektivitu jejich práce.

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání, přičemž cílem je identifikovat hlavní faktory, které tuto motivaci ovlivňují. Motivace je složitý psychologický proces, který lze chápat jako soubor vnitřních a vnějších podnětů podporujících jedince k určité činnosti. V souvislosti sociální práce může být motivace k dalšímu vzdělávání podmíněna jak osobními ambicemi, tak legislativními požadavky či podporou ze strany zaměstnavatelů.

Práce je rozdělena do dvou hlavních částí – teoretické a praktické. Teoretická část poskytuje přehled základních pojmů souvisejících s motivací a jejími teoriemi, věnuje se roli sociálních pracovníků, jejich kompetencím, osobnostním předpokladům a etickým zásadám. Nezbytnou součástí je také legislativní vymezení, které definuje povinnosti a možnosti dalšího vzdělávání v této profesi.

Praktická část se zaměřuje na výzkum faktorů, které ovlivňují motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání. Výzkumné šetření bylo realizováno formou dotazníkového šetření mezi sociálními pracovníky. Hlavním cílem bylo zjistit, jaké faktory nejvíce ovlivňují jejich ochotu a potřebu se dále vzdělávat. Dílčí cíle se pak zaměřují na identifikaci vnitřních faktorů, jako jsou osobní ambice, potřeba seberealizace či profesní růst, a vnějších faktorů, mezi které patří legislativní požadavky, finanční ohodnocení, profesní postup či dostupnost vzdělávacích programů.

Výsledky této práce by mohly pomoci k lepšímu pochopení motivačních faktorů, které ovlivňují další vzdělávání sociálních pracovníků a nabídnout podněty pro zlepšení efektivity vzdělávací politiky a podpory v této oblasti. Pochopení těchto faktorů je důležité nejen pro samotné sociální pracovníky, ale i pro jejich zaměstnavatele, kteří mohou na základě těchto poznatků lépe motivovat své zaměstnance k profesnímu rozvoji a tím zkvalitňovat poskytované sociální služby.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 SOCIÁLNÍ PRÁCE JAKO PROFESE

Sociální práce je profesí, která se zaměřuje na podporu jednotlivců, skupin a komunit v překonávání těžkých životních situací a výzev. Je to obor, který je hluboce propojen s principy sociální spravedlnosti a lidských práv. Sociální pracovníci pomáhají lidem zlepšit jejich životní podmínky a zvyšují jejich schopnost zvládat náročné okolnosti, například chudobu, bezdomovectví, závislosti nebo jiné formy sociálního vyloučení. Sociální práce se neustále rozvíjí na základě aktuálních potřeb společnosti a reaguje na měnící se legislativní rámce. Pracovníci v této oblasti se opírají o teoretické základy z humanitních a společenských věd, které aplikují v praxi, aby dosáhli pozitivních změn v životě svých klientů.

Mezinárodní definice sociální práce (2014) podle Zajacové (2022): „*Sociální práce je na praxi založená profese a akademická disciplína, která podporuje sociální změnu a rozvoj, sociální soudržnost a zplnomocňování lidí. Pro sociální práci jsou zásadní principy sociální spravedlnosti, lidských práv, společenské zodpovědnosti a respektu k rozmanitosti. Sociální práce podporuje lidi a jejich okolí v řešení těžkých životních situací a výzev, aby se zvyšovala jejich životní pohoda. Opírá se přitom o teorie sociální práce, společenských a humanitních věd a o vlastní znalosti.*“

Mezinárodní definice sociální práce vyzdvihuje její roli při podpoře sociálních změn a rozvoje, posilování sociální soudržnosti a zplnomocňování jednotlivců. Tato definice rovněž zdůrazňuje důležitost etických principů, jako je respekt k lidským právům a zodpovědnosti vůči společnosti. Sociální práce se tedy nejen zaměřuje na individuální podporu klientů, ale také na širší společenské změny, které mohou vést k větší sociální rovnosti. Práce sociálních pracovníků je velmi náročná, a proto je nezbytné, aby tito pracovníci měli jak odborné znalosti a praktické dovednosti, tak i odpovídající osobnostní předpoklady.

Tato kapitola se věnuje vymezení sociálních služeb, sociální práce jako profese, popisuje úlohu, předpoklady a kompetence sociálních pracovníků a objasňuje legislativní rámec jejich činnosti. Zároveň se zaměřuje na etické principy, které jsou s výkonem této profese úzce spjaté.

1.1 Sociální služby

Téma sociálních služeb je velmi široké téma, zahrnuje celou řadu oblastí a forem podpory poskytované různým cílovým skupinám. Vzhledem k zaměření této bakalářské práce jsou sociální služby popsány pouze stručně.

Sociální služby a sociální práci lze podle Matouška (2012) zjednodušeně chápat v rámci anglosaského přístupu jako „zajištění podpory těm, kteří se ocitli v obtížné situaci“. Mátel (2019) definuje sociální práci jako profesi, která se dynamicky rozvíjí a zahrnuje široké spektrum činností zaměřených na sociální intervenci, jejíž cílem je podpora jednotlivců, skupin a komunit.

Sociální práce se dělí dle forem poskytované péče – ambulantní služby, terénní služby a pobytové služby. Mezi hlavní oblasti sociální práce patří **sociální poradenství, sociální péče a sociální prevence**. Tyto oblasti tvoří propojený systém, kdy každá z těchto oblastí plní svou roli a navzájem se doplňují. Tím je zajištěno, že osoba v těžké situaci dostane potřebnou pomoc.

Ambulantní služby

Ambulantní formu sociálních služeb představují služby, které klient navštěvuje v určitém zařízení, zpravidla s doprovodem jiné osoby. Tyto služby jsou poskytovány pouze během dne, bez možnosti přenocování. Typickým příkladem jsou například centra denních služeb a obdobná zařízení.

Centra denních služeb, jak je uvádí § 33 zákona o sociálních službách, poskytují ambulantní formu podpory lidem, kteří mají z různých důvodů – například kvůli vyššímu věku, dlouhodobému onemocnění nebo zdravotnímu postižení – sníženou míru soběstačnosti. Tyto služby jim pomáhají zvládat každodenní činnosti, které by pro ně jinak mohly být obtížné. Patří sem například pomoc při osobní péči, aktivizační a vzdělávací aktivity nebo podpora při navazování kontaktu s okolním světem (Zákon č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách, 2006).

Terénní služby

Terénní sociální služby jsou druhou z forem poskytování sociálních služeb, jak je definuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Tyto služby jsou poskytovány v přirozeném sociálním prostředí osob, které je potřebují, obvykle tedy v jejich domácnostech nebo v jejich bezprostředním okolí. Konkrétně se v rámci terénních

sociálních služeb může zmínit například osobní asistence, pečovatelská služba, raná péče, sociálně aktivizační služby, terénní programy nebo sociální rehabilitace (Zákon č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách, 2006).

Pobytové služby

Pobytové sociální služby nabízejí klientům nejen ubytování, ale také celodenní podporu a péči. Jsou určeny především lidem, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, věku či sociální situaci nemohou trvale zůstat ve svém domácím prostředí. Jak stanovuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (2007), mezi pobytové služby patří například domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, zařízení pro osoby se zdravotním postižením či azylové domy.

Sociální poradenství

Sociální poradenství tvoří důležitou součást podpory lidem, kteří se ocitli v nepříznivé životní situaci. Jeho hlavním účelem je nabídnout potřebné informace a pomoci s orientací, které mohou klientům pomoci lépe porozumět své situaci a najít cestu k jejímu řešení. V rámci systému sociálních služeb existují dvě úrovně tohoto poradenství – základní a odborné.

Základní sociální poradenství je poskytováno v rámci všech druhů sociálních služeb a je přístupné každému, kdo je klientem sociálních služeb, bez ohledu na jejich konkrétní zaměření. Takové poradenství lze vnímat jako prvotní podporu, která klienta informuje a nasměřuje.

Odborné sociální poradenství je už více specializované a zaměřuje se na konkrétní cílové skupiny. Patří sem například občanské, manželské či rodinné poradny, poradny pro oběti trestných činů a domácího násilí, ale také služby určené lidem se zdravotním postižením, seniorům či osobám, které se obtížně přizpůsobují společnosti.

Tato služba zahrnuje nejen samotné poradenství, ale často také pomoc při navazování kontaktů s okolním prostředím, terapeutické činnosti či podporu při prosazování práv a oprávněných zájmů. Velkou výhodou sociálního poradenství je, že je poskytováno bezplatně, čímž se stává dostupným širokému okruhu lidí, kteří by si jinak odbornou pomoc nemohli dovolit (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2025).

Sociální péče

Další oblastí sociální práce je sociální péče. Do služeb sociální péče patří **osobní asistence**, která nabízí pomoc při běžných úkonech v přirozeném prostředí, zatímco **pečovatelská služba** podporuje osoby v domácnostech při péči o sebe a domácnost. **Tísňová péče** poskytuje rychlou reakci v krizových situacích, **průvodcovské a předčitatelské služby** pomáhají s orientací a komunikací ve společnosti.

Podpora samostatného bydlení pomáhá lidem se zdravotním postižením žít samostatně, zatímco **odlehčovací služby** dávají pečujícím osobám možnost odpočinku. **Centra denních služeb** zajišťují podporu v každodenním životě a zajišťují zvyšování soběstačnosti. **Denní a týdenní stacionáře** poskytují pravidelnou pomoc osobám se sníženou soběstačností.

Pro osoby s dlouhodobými potřebami jsou určeny **domovy pro osoby se zdravotním postižením** a **domovy pro seniory**, kde je zajištěna komplexní péče. **Domovy se zvláštním režimem** poskytují péči přizpůsobenou osobám s duševními onemocněními nebo demencí. **Chráněné bydlení** nabízí pobytovou službu pro osoby, které potřebují pomoc při běžných úkonech, ale i zachování určité míry samostatnosti. **Sociální služby ve zdravotnických zařízeních** poskytují potřebnou podporu osobám, které již nevyžadují ústavní zdravotní péči, ale stále potřebují pomoc při každodenním životě (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2025).

Sociální prevence

Služby sociální prevence představují širokou škálu opatření zaměřených na předcházení sociálnímu vyloučení, podporu osob v krizových situacích a na posilování schopností jednotlivců řešit nepříznivé životní podmínky vlastními silami.

Například **raná péče** je určena rodinám s malými dětmi, jejichž vývoj je ohrožen, a zaměřuje se na podporu dítěte i rodičů. V krizových situacích je k dispozici **telefonická krizová pomoc**, která nabízí okamžitou podporu na dálku. Pro osoby s poruchami komunikace existují **tlumočnické služby**, které usnadňují kontakt s okolím.

Lidé bez domova mohou využít **azylové domy**, **noclehárny** nebo **nízkoprahová denní centra**, která nabízejí základní podporu jako přenocování, hygienu a jídlo. **Domy na půl cesty** podporují mladé dospělé po odchodu z ústavní péče nebo výkonu trestu v přechodu do samostatného života. **Krizová pomoc** zase poskytuje ubytování a psychickou podporu osobám v akutní tísní.

Na pomoc obětem domácího násilí se zaměřují **intervenční centra**, která poskytují nejen poradenství, ale i spolupráci s policií a dalšími institucemi. **Kontaktní centra** a **terénní programy** se soustředí na osoby ohrožené závislostmi, kterým pomáhají snižovat rizika spojená s jejich životním stylem.

Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež pomáhají dětem ohroženým sociálním vyloučením zvládat rizika a nacházet nové možnosti. Rodiny v obtížné situaci mohou využít **sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi**, které podporují výchovu a rozvoj dítěte. Pro seniory a osoby se zdravotním postižením jsou určeny obdobné **sociálně aktivizační služby**, zaměřené na prevenci izolace.

Specifickou roli hrají **sociálně terapeutické dílny**, které podporují pracovní návyky u osob se zdravotním postižením, a **terapeutické komunity**, poskytující dlouhodobou podporu lidem se závislostmi nebo duševním onemocněním.

V neposlední řadě je zde **sociální rehabilitace**, která pomáhá osobám s různými druhy znevýhodnění rozvíjet dovednosti potřebné pro samostatný život. Tato služba může být poskytována ambulantně, terénně i pobytově a klade důraz na rozvoj soběstačnosti a začlenění do společnosti.

Služby sociální prevence tak představují významnou oporu pro různé cílové skupiny a napomáhají předcházet sociálním problémům v jejich počátcích (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2025).

1.2 Sociální pracovník

Sociální pracovníci hrají klíčovou roli v podpoře jednotlivců, rodin i celých komunit, které se nacházejí v obtížných životních situacích. Jejich práce je velmi rozmanitá a zahrnuje široký rozsah činností. Aby mohli efektivně reagovat na potřeby klientů, musí zastávat různé role, které se vzájemně doplňují.

Sociální pracovník se zaměřuje na přímou práci s klienty, kteří potřebují různé druhy podpory. Podle Mátela (2019) může v tomto případě sociální pracovník působit jako podporovatel, který pomáhá klientovi zvládat obtížné situace, stanovuje s ním cíle a posiluje jeho motivaci. Pokud klient potřebuje pomoc s každodenními činnostmi, pracovník přebírá roli pečovatele, a to buď v jeho domácím prostředí, nebo v pobytových zařízeních. V případě potřeby hlubší podpory může vystupovat jako terapeut, pomáhající klientovi překonávat životní problémy či onemocnění.

Další důležitou oblastí, kterou se sociální pracovník zabývá, je poradenství a vzdělávání. V roli poradce usiluje o klientův osobní rozvoj a schopnost lépe se přizpůsobovat životním situacím. Další důležitou rolí je vzdělavatel, který klientům předává informace a učí je zvládat obtížné situace, a tím rozvíjí jejich sociální dovednosti.

Sociální pracovníci často působí jako prostředníci mezi klienty a dalšími institucemi, přičemž usilují o zmírnění konfliktů a hledání nejlepších možných řešení. Proto pokud dochází ke konfliktům, může sociální pracovník působit jako mediátor, který zůstává nestranný a pomáhá hledat řešení, nebo jako vyjednávač, který zastupuje zájmy klienta vůči jiným skupinám či institucím.

Sociální pracovníci nepůsobí pouze v přímém kontaktu s klienty, ale také v rámci organizací a institucí, kde se podílí na strategickém plánování a řízení služeb. Jako manažer organizuje aktivity vedoucí k dosažení stanovených cílů, zatímco jako koordinátor propojuje jednotlivé složky pomoci do funkčního celku.

Sociální pracovník může také působit jako zprostředkovatel, který spojuje klienta s potřebnými službami, například zajišťuje sociální poradenství, nouzové bydlení či stravu. V roli advokáta aktivně chrání práva klientů a prosazuje jejich zájmy. Nakonec jako analytik vyhodnocuje efektivitu své práce a sleduje účinnost zvolených metod.

Tyto role se v praxi často prolínají a umožňují sociálnímu pracovníkovi pružně reagovat na potřeby klientů a situace, ve kterých se ocitají.

Cimrmannová (2015) také nabízí ucelený pohled na běžné role sociálních pracovníků a uvádí, že tato profese zahrnuje funkce informátora, průvodce, prostředníka a obhájce zájmů a práv klienta. Sociální pracovník také plní roli facilitátora, poskytuje vysvětlení, motivuje a doprovází klienty při řešení jejich životních situací.

1.2.1 Legislativní požadavky k výkonu profese sociálního pracovníka

Sociální pracovník musí splňovat řadu legislativních požadavků a zároveň dbát na dodržování etických norem, které upravují jeho chování vůči klientům i celé společnosti. Dodržování zákonných norem je základním pilířem výkonu profese, významnou roli hraje také Etický kodex sociálních pracovníků, který upravuje profesionální standardy a pravidla chování.

Okruh pracovníků působících v sociálních službách je definován v § 115 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění (2006). Tento zákon rozděluje odborné pracovníky v této oblasti do několika kategorií, mezi které patří sociální pracovníci (za podmínek uvedených v § 110), pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, manželští a rodinní poradci a další specialisté přímo zajišťující sociální služby.

Pro výkon profese sociálního pracovníka je podstatné splnění několika klíčových podmínek, které stanovuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění (2006). Pracovník musí být plně svéprávný, bezúhonný a zdravotně způsobilý, což je doloženo příslušným lékařským posudkem. Dále je nezbytná odborná způsobilost, která se potvrzuje dosažením stanovených vzdělávacích náležitostí. Podle platné legislativy je minimálním kvalifikačním kritériem pro výkon profese sociálního pracovníka vyšší odborné vzdělání v oborech zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálněprávní činnost či charitativní a sociální činnost.

Zaměstnavatel musí sociálnímu pracovníkovi zajistit další vzdělávání v minimálním rozsahu 48 hodin během dvou po sobě jdoucích kalendářních let, aby si pracovník obnovil, posílil a doplnil svou kvalifikaci.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, v § 111 odst. 2 určuje, jaké aktivity se řadí do dalšího vzdělávání:

- specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,
- účast v kurzech s akreditovaným programem,
- odborné stáže,
- účast na školicích akcích,
- účast na konferencích.

Účast na tomto vzdělávání se považuje za prohlubování kvalifikace v souladu s příslušnými právními předpisy (Zákon č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách, 2006).

1.2.2 Etický kodex sociálního pracovníka

Na profesi sociálního pracovníka se v České republice vážou dva etické kodexy – Etický kodex sociálních pracovníků České republiky a Mezinárodní etický kodex sociální práce. Jedná se o etické normy, a proto nejsou právně vymahatelné. Slouží k vymezení vztahů uvnitř profesní komunity a stanovení pravidel určujících jejich hranice.

Mezinárodní etický kodex obsahuje pouze obecná doporučení týkající se profesionálního přístupu, zatímco národní etické kodexy by měly zahrnovat podrobnější zásady etického jednání, přizpůsobené konkrétním podmínkám dané země.

Požadavky na vzdělávání sociálních pracovníků jsou zakotveny ve druhé kapitole Pravidel etického chování sociálního pracovníka. Část 2.4 se zaměřuje na etiku ve vztahu k povolání a odbornosti a stanovuje následující zásady (Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR, 2006):

- Sociální pracovník usiluje o udržení a posilování dobrého jména svého povolání,
- pravidelně pracuje na zvyšování své odbornosti a sleduje nové metody a přístupy v sociální práci,
- dbá na to, aby odbornou sociální práci vykonával vždy kvalifikovaný pracovník s potřebným vzděláním,
- nese odpovědnost za své kontinuální celoživotní vzdělávání a výcvik, které jsou základem pro zachování odborné úrovně a schopnosti řešit etická dilemata,
- při svém profesním rozvoji čerpá ze zkušeností a znalostí kolegů i dalších odborníků a zároveň přispívá ke sdílení svých dovedností a poznatků v rámci sociální práce,
- aktivně spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty v získávání kvalitní praxe a aktuálních znalostí z terénu.

Navrátil (2001) mimo jiné zmiňuje, že nedílnou součástí výkonu profese je právě dodržování etických zásad, často zakotvených v etických kodexech.

Asociace vzdělavatelů v sociální práci vyvinula před třiceti lety minimální standard vzdělávání v této oblasti, který je pravidelně aktualizován. Tento standard je zohledňován Národním akreditačním úřadem i Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy ČR (Matoušek, 2021).

1.2.3 Osobnost a kompetence sociálního pracovníka

Výkon profese je náročný nejen po odborné stránce, ale i po stránce osobnostní. Sociální pracovník musí vykazovat vysokou míru psychické odolnosti, empatie a schopnosti navazovat a udržovat mezilidské vztahy. Nezbytné jsou také komunikační dovednosti, schopnost naslouchat a velká míra tolerance. Významnou roli zde hraje potřeba neustálého vzdělávání a profesního růstu, jelikož se jedná o obor, který se neustále vyvíjí a přizpůsobuje aktuálním společenským změnám.

Sociální práce je dle Navrátila (2001) plnohodnotnou profesí, jejíž výkon je podmíněn nejen odpovídajícím vzděláním, ale také respektováním profesních etických zásad, které již byly v této bakalářské práci vymezeny. Michalík a kol. (2011) ve své publikaci popisují klíčové požadavky, které jsou společné pro všechny pomáhající profese, mezi které spadají i sociální pracovníci – jedním ze zásadních předpokladů je odborná kvalifikace, přičemž ve většině případů je nutné mít vysokoškolské vzdělání. Středoškolské vzdělání je v dnešní době vyžadováno už spíše výjimečně. Pomáhající profese jsou rovněž charakteristické zaměřením na individuální potřeby klienta. Ačkoli se pracovníci mohou setkávat i s problémy celých skupin, jejich hlavní úsilí směřuje k poskytování podpory konkrétním jednotlivcům. Velký důraz je kladen na praktické zkušenosti a neustálé vzdělávání, které pomáhá pracovníkům lépe porozumět rozmanitosti situací, s nimiž se v praxi setkávají. Pro výkon této profese jsou nezbytné i určité osobnostní předpoklady – stabilita, empatie, schopnost naslouchat, tolerance, odborná způsobilost a ochota pomáhat druhým. Vzhledem k psychické náročnosti této práce je zde také zvýšené riziko syndromu vyhoření, které může vést až k selhání v profesní roli, je tedy potřebné, aby byl sociální pracovník psychicky odolný. Důležitou roli hrají také komunikační dovednosti – kromě běžné komunikace je nutné zvládnout i specifické postupy, včetně schopnosti srozumitelně vysvětlit složitá témata tak, aby jim porozuměl i samotný klient.

Podobně se ke kompetencím vyjadřuje i Novotná (2014). Ta navíc rozšiřuje popis kompetencí, a to prostřednictvím vymezení předpokladů, které považuje za nezbytné pro výkon profese sociálního pracovníka. Mezi tyto klíčové faktory řadí například pozitivní vztah k lidem, osobnostní vyzrálost a zodpovědnost, prosociální chování, emoční inteligenci, dále zdůrazňuje důležitost důvěryhodnosti sociálního pracovníka, optimistického pohledu na život, dalším důležitým rysem je přirozená autorita, schopnost si vybudovat respekt a schopnost přizpůsobit se, odborná kvalifikace i všeobecný rozhled a samozřejmě je nutné, aby tato osoba důsledně dodržovala etický kodex.

Dle Štyvarové a Bartáka (2021) se důležité kompetence sociálních pracovníků zaměřují na několik klíčových oblastí. Sociální pracovníci hodnotí administrativu, práci s lidmi a práci s daty jako své hlavní činnosti, ale nejvyšší význam má komunikace, znalost metod sociální práce a dovednosti jako hledání řešení krizových situací. Tyto kompetence jsou nezbytné pro efektivní výkon práce v sociálních službách a pro poskytování kvalitní pomoci uživatelům (The competencies and practical activities of social workers in Ústecký region in Czechia).

Dalším člověkem, který zdůrazňuje důležitost osobnostních rysů, je Punová (2020). Ta upozorňuje, že pro zvládání a výkon profese sociálního pracovníka je klíčová psychická odolnost, která je do velké míry ovlivněna právě osobnostními rysy jedince. Mezi tyto dispozice patří například otevřenost vůči novým zkušenostem, spojená se zvědavostí a odvahou čelit novým výzvám. Důležitou roli hrají také komunikační dovednosti a extroverze, které napomáhají k větší aktivitě ve společnosti. Otevřenost k přijímání pomoci od druhých pak může pracovníkovi posílit jeho odolnost. K dalším významným vlastnostem patří emoční stabilita – vyrovnanost, klid, nízká míra úzkosti, asertivita a sebekontrola.

Sociální pracovník by měl rovněž důkladně ovládat právní předpisy vztahující se k jeho profesi. Nejde pouze o znalost zákona o sociálních službách, ale i dalších relevantních legislativních norem (Malíková, 2011).

Podle Mátela a kol. (2010) je nezbytné, aby sociální pracovníci neustále rozšiřovali své odborné dovednosti a kompetence, což představuje klíčový aspekt jejich profesního růstu. Tento proces usnadňují různé podpůrné prvky, které můžeme rozdělit na osobní a profesní oblast. V rámci profesní oblasti hraje zásadní roli podpora poskytovaná zaměstnavatelem, a to zejména v oblastech dalšího vzdělávání, odborné supervize a sdílení zkušeností s kolegy. Na osobní úrovni vyžaduje život sociálního pracovníka podporu rodiny, přátel a širší společnosti. K tomu, aby pracovníci mohli efektivně růst, je podle autorů nezbytné, aby si byli vědomi svých slabých stránek a měli dostatečnou vnitřní motivaci k neustálému seberozvoji. Přijetí této skutečnosti a ochota pracovat na svém rozvoji jsou základními vnitřními předpoklady pro profesní rozvoj.

Při výkonu sociální práce je také důležité rozumět významu sociální pedagogiky, která propojuje prvky andragogiky a sociální práce. Jak uvádějí Barták a Demjanenko (2010), hlavním cílem sociální pedagogiky je prostřednictvím vzdělávání a výchovy napomáhat dospělým jedincům v obtížné životní situaci ke zlepšení jejich sociálního postavení a začlenění do společnosti. Zaměřuje se zejména na dospělé ohrožené sociálním vyloučením,

dlouhodobě nezaměstnané, osoby s nízkým vzděláním, seniory, migranty či osoby se zdravotním postižením. Vzdělávání v tomto kontextu neslouží pouze k získávání znalostí a dovedností, ale plní také důležitou roli v sociální integraci a aktivizaci.

Zařazení této problematiky do práce je důležité, protože se přímo dotýká profese sociálních pracovníků, kteří při výkonu své praxe často s principy sociální andragogiky pracují. Pokud mají být schopni podporovat své klienty v aktivizaci a rozvoji, je klíčové, aby sami vnímali vzdělávání jako důležitou součást své profese a byli ochotni se dále rozvíjet. Znalost sociální andragogiky tak může pomoci lépe porozumět významu vlastního vzdělávání a jeho přímému dopadu na kvalitu poskytované sociální práce.

Je zřejmé, že profese sociálního pracovníka klade vysoké nároky nejen na odborné znalosti, ale i na osobnostní předpoklady. Tyto kompetence je nutné neustále rozvíjet právě prostřednictvím dalšího vzdělávání.

2 VZDĚLÁVÁNÍ

Tato kapitola se věnuje tématu vzdělávání, které tvoří nedílnou součást profesního rozvoje sociálních pracovníků. Nejprve je vzdělávání představeno obecně, včetně jeho základních forem a významu pro výkon profese sociálního pracovníka. Dále se tato kapitola zaměřuje na specifika profesního vzdělávání sociálních pracovníků.

Kvalitní vzdělání je základním předpokladem pro výkon profese sociálního pracovníka, protože umožňuje pracovníkům získat potřebné znalosti a dovednosti k efektivnímu řešení sociálních problémů. V České republice je vzdělávání v této oblasti ovlivňováno Minimálním standardem vzdělávání v sociální práci vydaným Asociací vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP), který stanovuje doporučené požadavky na obsah a rozsah studijních programů. Slouží tedy jako orientační rámec pro vzdělávací instituce, které zajišťují odbornou přípravu budoucích sociálních pracovníků.

Práce sociálního pracovníka vyžaduje nejen teoretické znalosti, ale také praktické dovednosti, které se získávají prostřednictvím odborného vzdělávání, praxe i dalšího profesního rozvoje. Výzkumy ukazují, že vyšší úroveň vzdělání a specializovaných dovedností má přímý vliv na kvalitu poskytované péče a efektivitu intervencí.

Vzdělávání sociálních pracovníků nespočívá pouze v získání počáteční kvalifikace – klíčovou roli hraje také neustálé další vzdělávání, které umožňuje pracovníkům pružně reagovat na měnící se potřeby společnosti, legislativní změny a nové výzvy v oblasti sociálních služeb. Průběžné vzdělávání a profesní růst jsou tak nezbytné pro udržení vysoké odborné úrovně výkonu této profese.

2.1 Formy a význam vzdělávání

Vzdělávání je jedním ze základních zdrojů rozvoje jednotlivce i společnosti. Hraje klíčovou roli nejen v získávání znalostí a dovedností, ale také v utváření hodnot, postojů a schopností, které umožňují lidem efektivně fungovat v moderním světě. Podle Průchy (2015) lze vzdělávání chápat jako proces, jehož cílem je připravit jedince na různé životní situace, rozvíjet jeho intelektuální schopnosti a podporovat jeho osobnostní růst.

Celoživotní vzdělávání představuje zásadní princip, který zdůrazňuje nutnost neustálého učení a osobního rozvoje po celý život. Tento proces se neomezuje pouze na formální vzdělávací instituce, ale zahrnuje také neformální a informální způsoby učení, které mohou probíhat v různých obdobích života a v různých oblastech. Je nezbytné

pro přizpůsobení se rychlým změnám na pracovním trhu, různým inovacím a pro zachování konkurenceschopnosti jak na osobní, tak profesní úrovni. Celoživotní vzdělávání se stává klíčovým nástrojem nejen pro jednotlivce, ale i pro organizace, které potřebují zajistit stálý profesní růst a rozvoj svých pracovníků (Strategie celoživotního učení ČR, 2007).

Vzdělávání se tradičně dělí do tří základních forem:

Formální vzdělávání představuje proces výuky, který je realizován zejména ve školských institucích. Tento typ vzdělávání je definován právními předpisy, které určují jeho funkci, cíle, obsah, organizační formy i způsob hodnocení. Zahrnuje jednotlivé úrovně vzdělání, které na sebe obvykle navazují – od základního vzdělání, přes střední vzdělání s výučním listem nebo maturitní zkouškou, až po vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání, včetně konzervatoří. Úspěšné absolvování jednotlivých stupňů vzdělání je potvrzeno příslušným osvědčením, například vysvědčením, výučním listem, maturitním vysvědčením nebo vysokoškolským diplomem (Strategie celoživotního učení ČR, 2007)

Další formou je **neformální vzdělávání** – to se zaměřuje na rozvoj vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou zlepšit pracovní i společenské uplatnění jedince. Probíhá v různých institucích mimo tradiční školský systém, jako jsou zaměstnavatelé, soukromé vzdělávací organizace, neziskové organizace či školská zařízení. Mezi jeho formy patří volnočasové aktivity, jazykové a počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy nebo krátkodobá školení a přednášky. Jeho realizace vyžaduje přítomnost odborného lektora či školitele, ale nevede k získání formálního stupně vzdělání (Strategie celoživotního učení ČR, 2007). Neformální vzdělávání je dle Janouška (2017) také charakteristické dobrovolnou účastí, aktivním zapojením jednotlivců a spoluprací s lektorem. Nejčastěji se pojí s profesním růstem a možnostmi uplatnění na trhu práce, přičemž bývá realizováno přímo na pracovišti nebo z iniciativy zaměstnavatele. Míra zapojení do tohoto vzdělávání závisí na dostupných finančních prostředcích organizace, ekonomických faktorech a přístupu jednotlivců ke svému vzdělávání.

Informální vzdělávání probíhá přirozeně v každodenním životě, kdy si jedinec osvojuje nové znalosti, dovednosti a postoje prostřednictvím vlastních zkušeností a sociálních interakcí. Tento typ vzdělávání není vázán na žádné instituce a odehrává se například v rodině, mezi přáteli, na pracovišti nebo během volnočasových aktivit. Významnou roli zde hrají i média, jako televize nebo rozhlas. Oproti formálnímu

a neformálnímu vzdělávání není toto vzdělávání organizované ani řízené, což mu dává flexibilitu, ale zároveň i menší kontrolu nad jeho obsahem a cíli.

Součástí celoživotního vzdělávání je i **další vzdělávání**. Nastává po dosažení určité úrovně formálního vzdělání nebo po prvním vstupu jednotlivce na trh práce. Jeho cílem je rozvíjet znalosti, dovednosti a kompetence, které jsou klíčové nejen pro profesní uplatnění, ale také pro osobní život. Tento typ vzdělávání umožňuje jedinci přizpůsobit se měnícím se požadavkům trhu práce a podporuje jeho celoživotní rozvoj (Strategie celoživotního učení ČR, 2007).

2.2 Vzdělávací rámec sociálních pracovníků

Minimální standard vzdělávání předpokládá, že k získání požadovaných kompetencí a znalostí je třeba minimálně tříleté pomaturitní studium, a to na vyšších odborných či vysokých školách. Tento koncept, který vznikl již v roce 1993, je pravidelně aktualizován tak, aby se přizpůsobil měnícím se podmínkám ve společnosti a na trhu práce. Jsou v něm uvedeny požadované studijní disciplíny, které by měl sociální pracovník po absolvování studia ovládat – například filozofie a etika, úvod do sociologické teorie, úvod do psychologické teorie, teorie a metody sociální práce, odborná praxe, supervize odborné praxe, metody a techniky sociálních výzkumů, úvod do právní teorie a praxe, sociální politika, sociální patologie, menšinové skupiny zdraví a nemoc (Elichová, 2017).

Podle Mátela (2019) by mělo být vzdělávání sociálních pracovníků orientováno nejen na získání teoretických znalostí v oblasti sociální politiky, práva a psychologie, ale také na praktické schopnosti, jako jsou komunikační dovednosti, krizová intervence, mediace nebo práce s emocemi.

Kromě toho je důležité, aby vzdělávání reflektovalo měnící se potřeby a výzvy společnosti. Sociální pracovníci musí být připraveni reagovat na nové formy sociálních problémů, které vznikají v důsledku globalizace, technologických změn nebo nových legislativních opatření (Mátel, 2015).

Mátel (2019) dále uvádí, že vzdělávání sociálních pracovníků je možné rozdělit do dvou úrovní. Základem je formální vzdělávání. To probíhá především na vyšších odborných a vysokých školách, které nabízejí studijní programy v oblasti sociální práce a příbuzných disciplínách, jako je sociální pedagogika či sociální politika. Studium obvykle zahrnuje teoretické i praktické předměty, mezi které patří základy sociální práce a sociálních služeb,

právo a legislativa v sociální oblasti, psychologie a komunikace s klienty, metody a techniky sociální práce, etika a hodnoty sociální práce.

Do druhé úrovně zařadil další profesní vzdělávání. Kromě formálního vzdělání je pro sociální pracovníky zásadní průběžné profesní vzdělávání, které jim umožňuje reagovat na nové trendy a získávat aktuální poznatky důležité pro jejich praxi. Toto vzdělávání zahrnuje například kurzy a školení zaměřené na specifické oblasti, jako je krizová intervence či práce s oběťmi domácího násilí. Další možností tohoto vzdělávání jsou odborné konference, kde mohou sociální pracovníci sdílet zkušenosti a diskutovat o nových metodách práce a v neposlední řadě také supervize jako formy profesní podpory a osobního rozvoje.

Jak již bylo uvedeno v kapitole o legislativním vymezení, do dalšího vzdělávání se řadí různé aktivity, které přispívají k profesnímu rozvoji sociálních pracovníků. Mezi ně patří vysokoškolské vzdělání, konkrétně magisterské a doktorské programy zaměřené na sociální práci a příbuzné obory. Dále sem spadají kurzy s akreditovaným programem, ideálně zaměřené na specifické dovednosti, které sociální pracovník využije v rámci výkonu své profese. Příkladem mohou být kurzy zaměřené na práci s ohroženými skupinami nebo na krizovou intervenci. K formám dalšího vzdělávání patří také supervize, které umožňují odborný růst prostřednictvím sdílení zkušeností s ostatními pracovníky a sebereflexe vlastní praxe. V neposlední řadě se sem řadí odborné stáže a mezinárodní konference, které poskytují příležitost rozšířit odborný obzor a porovnat praxi v různých zemích.

Odborné studie naznačují, že rozšíření vzdělávacích programů by mohlo přispět k vyšší kvalitě sociální práce a zároveň sloužit jako prevence syndromu vyhoření. V současnosti je považováno 24 výukových hodin ročně za nedostatečné, doporučení směřují k jejich navýšení. Dále je zdůrazňována potřeba propojení sociální práce s dalšími obory, jako je právo, sociologie či psychologie, aby byli pracovníci lépe připraveni na široké množství situací, se kterými se v praxi setkávají (Tomeš a Koldinská, 2017).

Někteří odborníci upozorňují na nedostatečnou přizpůsobivost vzdělávacích programů v sociální oblasti současným trendům. Namísto zaměření na teoretické poznatky by mělo vzdělávání klást větší důraz na praktické dovednosti, které odpovídají rychle se měnícím požadavkům trhu práce. Efektivnější vzdělávací přístup by mohl posílit prestiž sociální práce a jasněji definovat hodnoty a role této profese (Elichová, 2017).

Musil (2013) upozorňuje na potřebu legislativního zakotvení požadavků na vzdělávání sociálních pracovníků, což by mohlo přispět k rozvoji odbornosti a zvýšení jejich kvalifikace. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo návrh zákona o sociálních pracovnících, který byl v průběhu prvního čtvrtletí roku 2025 předložen do připomínkového řízení (MPSV připravilo nový zákon o sociálních pracovnících, 2025).

Vzhledem k tomu, že vzdělávání sociálních pracovníků je jedním z klíčových témat této práce, je vhodné zmínit také andragogiku – Beneš (2014) ji popisuje jako vědní disciplínu zabývající se vzděláváním dospělých. Andragogika zkoumá specifika, principy a metody vzdělávání dospělých a zohledňuje jejich odlišné potřeby, zkušenosti a motivaci k učení.

V kontextu sociální práce hraje andragogika významnou roli nejen při profesním vzdělávání samotných pracovníků, ale také v jejich přístupu ke klientům. Sociální pracovník by měl rozumět principům vzdělávání dospělých, aby mohl efektivně rozvíjet své vlastní kompetence a zároveň podporovat klienty v jejich vzdělávacích aktivitách, které mohou přispět k jejich sociálnímu začlenění a osobnímu rozvoji.

3 MOTIVACE

Tato kapitola se zabývá motivací jako klíčovým faktorem ovlivňujícím lidské chování, včetně jejího obecného pojetí a aplikace v oblasti vzdělávání sociálních pracovníků.

Motivace hraje zásadní roli při utváření lidského chování a ovlivňuje výkonnost v různých oblastech života jedince, jako je například vzdělávání či osobní rozvoj. V oblasti psychologického výzkumu existuje řada motivačních teorií, které se snaží objasnit důvody a mechanismy lidského jednání a zkoumají způsoby, jakým lze toto jednání ovlivnit. V této části se zaměříme na vymezení základních pojmů, jako jsou motiv a motivace, zaměříme se i na vybrané teorie motivace a faktory motivace vzdělávání sociálních pracovníků.

Motiv můžeme definovat jako psychologický podnět, který vede člověka k určitému chování. Tento pojem úzce souvisí s cílem, jehož dosažení je hlavním smyslem motivace. Ta spočívá v touze dosáhnout určitého psychického stavu, který přináší uspokojení z naplnění vytyčeného cíle (Cejthamr a Dědina, 2010).

Motivace je podle Nakonečného (2015) jedním z klíčových prvků psychické regulace činnosti. Hraje zásadní roli v procesu učení, protože stimuluje jak kognitivní, tak motorické systémy a motivuje k dosažení konkrétních cílů. Zároveň podporuje chování, které přispívá k osobnostnímu rozvoji a vnitřní stabilitě jedince.

Existují dva typy motivace, které se liší podle podnětů, které je vyvolávají:

- vnitřní motivace: Tento typ motivace vychází z vnitřního uspokojení a osobního zájmu o vykonávanou činnost. Podporuje kreativitu a inovativní myšlení zaměstnanců, a tím přispívá k jejich dlouhodobému zapojení a spokojenosti v práci,
- vnější motivace: Tato forma motivace je založena na vnějších stimulech, jako jsou finanční odměny nebo společenské uznání. Je obzvláště účinná při dosahování krátkodobých cílů a výkonových metrik (Sitorus a kol., 2024).

Motivace a impulsy, které jednotlivce vedou ke vzdělávání, se v průběhu života výrazně proměňují. U dětí převládají vnější faktory, zatímco u starších se stále více prosazují vnitřní podněty. V oblasti vzdělávání se nejvíce cení taková motivace, která vychází z vlastního zájmu a radosti z činnosti, jež si jedinec sám zvolí (Beneš, 2014). Ten zmiňuje také to, že motivaci ovlivňují různé faktory, například věk, pohlaví, socioekonomické postavení, dosažené vzdělání, rodinný stav, počet dětí nebo místo bydliště.

Dospělí jsou často motivováni k učení prostřednictvím svých vnitřních potřeb, to potvrzuje i Průcha (2014). Uvádí, že motivace k učení je u dospělých vnitřní psychologickou hnací silou, která vyvolává rozhodnutí účastnit se vzdělávacích aktivit. Z psychologického hlediska tato motivace vychází z konkrétní potřeby, která ovlivňuje chování jednotlivce a směřuje ho k jejímu naplnění – například touhy po úspěchu nebo uznání ve vybrané činnosti.

Podobně se k tomuto staví i Beneš (2014), který uvádí, že v rámci vzdělávání vychází dospělý člověk z vlastních životních zkušeností, potřebuje vidět praktický přínos vzdělávání a často je motivován vnitřními motivy spojenými s profesním a osobním rozvojem.

V pracovním prostředí obecně hrají klíčovou roli vnější faktory motivace. Mezi ně patří zejména finanční odměna – mzda, prémie, bonusy či jiné formy ocenění, ale také možnosti kariérního růstu a ocenění za dobře odvedenou práci. Jak uvádí Urban (2017), finanční odměna má motivační účinek až po vykonání práce a může vést k vyššímu pracovnímu nasazení jen tehdy, pokud není vnímána jako samozřejmá nebo automatická. Právě naopak, pokud zaměstnanec získá finanční odměnu bez vynaloženého úsilí, motivační efekt se vytrácí. Z tohoto důvodu není běžná měsíční mzda považována za motivační prvek.

3.1 Teorie motivace

V rámci teoretického ukotvení motivace představujeme následující klíčové teorie:

Maslowova teorie potřeb

Základní teorií zabývající se motivací je Maslowova teorie potřeb. Tato teorie uvádí, že jednotlivci jsou motivováni postupně seřazenými potřebami, počínaje základními fyziologickými až po seberealizaci. Tento koncept ovlivňuje, jak mohou organizace nastavovat motivační systémy a podporu pro zaměstnance (Турло, Litvin, 2024).

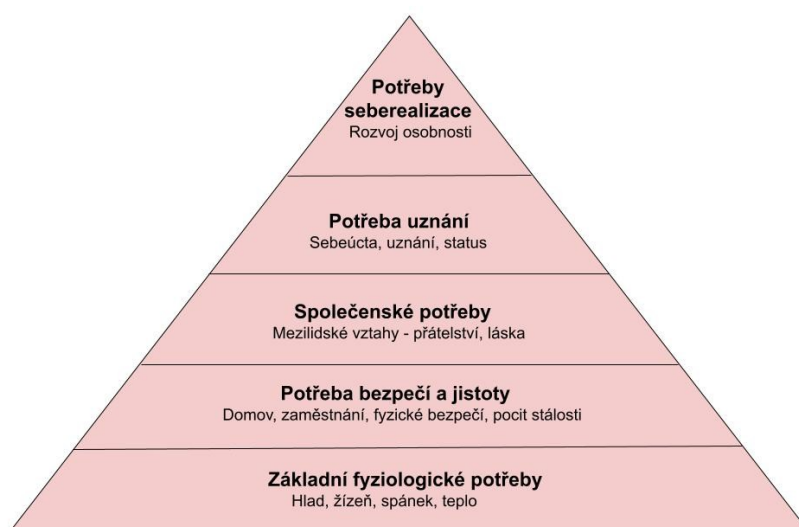
Hierarchie potřeb dle Maslowa se opírá o jednoduchý princip – obsahuje 5 základních potřeb. K dosažení vyšších úrovní musí jedinec uspokojit nejprve základní potřeby, do nichž patří fyziologické potřeby, jako je spánek a strava, do další úrovně patří potřeba bezpečí a jistoty (domov, zaměstnání, fyzické bezpečí). Následují společenské potřeby, mezi které spadají mezilidské vztahy v osobním životě (přátelé rodina) i na pracovišti. Další úroveň tvoří potřeba uznání, úcta a ocenění za odvedenou práci. Na vrcholu této pomyslné hierarchie se nachází seberealizace, tedy osobní rozvoj a uplatnění sebe sama. Ke znázornění uvedených úrovní bývá využíván tzv. pyramidový model.

V kontextu Maslowovy teorie potřeb a sociálních pracovníků je zřejmé, že klíčovou roli v jejich motivaci ke vzdělávání hraje zajištění základních životních podmínek. Další důležitou složkou je dostatečný příjem a stabilní zaměstnání – potřeba bezpečí a jistoty. Pokud si nejsou jistí svou finanční situací nebo se obávají o práci, přirozeně se soustředí spíše na základní existenční potřeby než na profesní rozvoj. Naopak pocit jistoty a stabilní pracovní prostředí podporují jejich ochotu investovat čas a energii do vzdělávání.

Důležitým faktorem jsou i sociální potřeby. Možnost spolupracovat s kolegy, sdílet zkušenosti a být součástí podpůrného kolektivu výrazně ovlivňuje chuť učit se nové věci. Dá se předpokládat, že organizace, které aktivně podporují týmovou spolupráci a nabízejí prostor pro profesní setkávání a sdílení znalostí, pomáhají zvyšovat zájem zaměstnanců o další vzdělávání.

O úroveň výš stojí potřeba uznání a ocenění. Sociální pracovníci chtějí vidět, že jejich úsilí má smysl – a pokud vzdělávání vede k lepším pracovním podmínkám, kariérnímu růstu nebo vyššímu platu, jejich motivace roste. Naopak pokud jejich snaha není dostatečně oceněna, mohou postupně ztratit chuť se dále rozvíjet.

Na samotném vrcholu Maslowovy pyramidy stojí seberealizace. Právě ta je silným motivačním faktorem pro ty, kteří svou práci vnímají jako poslání a mají vnitřní potřebu neustále se posouvat. Tito lidé se vzdělávají nejen kvůli vnějším podnětům, ale především proto, že je to naplňuje a dává jejich profesnímu životu hlubší smysl.



Obrázek 1- Maslowova pyramida potřeb

(Zdroj: vlastní)

Herzbergerova dvoufaktorová teorie

Jednou z klíčových teorií pracovní motivace je Herzbergova dvoufaktorová teorie. Rebeková (2011) uvádí, že Herzberg rozdělil faktory ovlivňující pracovní spokojenost a nespokojenost do dvou různých skupin. První skupinu označil jako motivátory – vnitřní faktory, které přispívají ke spokojenosti zaměstnance, podporují jeho výkon a vedou k většímu pracovnímu nasazení. Druhá skupina, nazývaná frustrátory (vnější faktory), souvisí s pracovním prostředím a ovlivňují míru nespokojenosti.

Mezi motivátory patří:

- dosahování úspěchů,
- uznání za vykonanou práci,
- odpovědnost,
- samotná pracovní činnost,
- kariérní postup,
- možnost profesního růstu.

Frustrátory zahrnují:

- styl řízení a vedení,
- pracovní podmínky,
- jistotu zaměstnání,
- výši platu,
- vztahy na pracovišti (s nadřízenými, podřízenými a kolegy),
- firemní politiku.

V kontextu sociálních pracovníků má Herzbergova dvoufaktorová teorie klíčový význam pro pochopení motivace a pracovní spokojenosti. Motivátory, jako je možnost profesního růstu, uznání za práci či samotná náplň práce, jsou zásadní, protože profese sociálních pracovníků často vyžaduje silnou vnitřní motivaci a ochotu pomáhat druhým. Naopak frustrátory, jako jsou nízké finanční ohodnocení, nejistota zaměstnání nebo nevhodné pracovní podmínky, mohou vést k demotivaci a vyšší fluktuaci. Organizace, které

dokážou minimalizovat frustrátory a posílit motivační faktory, mohou významně přispět k vyšší pracovní spokojenosti a ochotě sociálních pracovníků se dále vzdělávat a profesně růst.

Vroomova teorie očekávání

Mezi další teorie motivace v pracovním prostředí patří **Vroomova teorie očekávání**, která se zaměřuje na vztah mezi úsilím, výkonem a výsledky, a zdůrazňuje, jak očekávání jednotlivců ovlivňuje motivaci (Турло, Litvin, 2024). Tato teorie se zaměřuje také na odměňování v organizacích s ohledem na individuální potřeby zaměstnanců. Podle ní neexistuje jednotný způsob motivace pro všechny, a proto je důležité, aby nadřízení pochopili, proč jejich podřízení považují některé výsledky za přitažlivé a jiné nikoliv (Robbins, 2004).

Vroomova teorie očekávání se tedy zaměřuje na to, jak očekávání a potřeby zaměstnanců ovlivňují jejich motivaci k pracovnímu výkonu. Ukazuje, že sociální pracovníci budou motivováni, pokud očekávají, že jejich úsilí povede k požadovaným výsledkům, jako je uznání, kariérní růst nebo zlepšení pracovních podmínek. Je tedy důležité, aby zaměstnavatel pochopil, co konkrétně jejich podřízené motivuje, a přizpůsobit tomu odměny nebo podporu profesního rozvoje. Tímto způsobem může být dosaženo vyšší motivace k dalšímu vzdělávání a profesnímu růstu v rámci sociálních služeb.

Teorie X a Y

Podle Bukola a kol. (2013) jsou v McGregorově **teorii X a Y** prezentovány dva odlišné přístupy k motivaci výkonu, které se zaměřují na různé způsoby, jakými lidé přistupují k práci. Teorie Y vychází z přesvědčení, že lidé mají přirozenou tendenci vynakládat úsilí k dosažení cílů, které považují za důležité. Tito jedinci jsou zodpovědní, angažovaní a pracují s velkým nasazením, aniž by potřebovali vnější motivaci. Jsou flexibilní, proaktivní a využívají své schopnosti k dosažení stanovených cílů.

Na druhé straně dle Bukola a kol. (2013) teorie X předpokládá, že lidé nemají přirozenou touhu pracovat a že je třeba je k práci motivovat vnějšími faktory, jako je mzda nebo různé odměny. Tento přístup se zaměřuje především na uspokojení vnějších potřeb jednotlivce. Avšak jakmile jsou tyto potřeby naplněny, hrozí oslabení motivace, protože lidé

přestanou vnímat potřebu dalšího úsilí. V tomto případě se motivace stává závislou na vnějších podnětech.

Podobně jako Vroomova teorie očekávání, může být i McGregorova teorie X a Y v kontextu sociálních pracovníků užitečná pro pochopení různých přístupů k motivaci v pracovní sféře. Sociální pracovníci, kteří odpovídají charakteristikám teorie Y, přirozeně usilují o dosažení cílů, které považují za důležité, jako je pomoc klientům nebo zlepšení kvality poskytovaných služeb. Tito pracovníci jsou motivováni vnitřně a hledají možnosti profesního růstu. Na druhé straně, pokud sociální pracovníci vykazují charakteristiky teorie X, mohou potřebovat vnější motivátory, jako je finanční ohodnocení nebo kariérní postup, aby si udrželi vysokou úroveň výkonu. Pro efektivní motivaci v této profesi je klíčové přizpůsobit přístup individuálním potřebám pracovníků a kombinovat vnitřní a vnější motivátory.

Adamsova teorie spravedlnosti

Tato teorie zdůrazňuje význam vnímané spravedlnosti v pracovním prostředí. Tvrdí, že zaměstnanci jsou motivováni porovnáváním svého poměru vloženého úsilí a získaných odměn s ostatními, což je klíčové pro udržení morálky a produktivity (Турло, Litvin, 2024). Propojení těchto dvou teorií umožňuje hlubší porozumění motivaci zaměstnanců – nejen v tom smyslu, že si jsou vědomi souvislosti mezi svým úsilím a získanou odměnou, ale také v tom, že tuto odměnu vnímají jako spravedlivou v porovnání s ostatními. Tato kombinace může přispět k maximální motivaci a spokojenosti zaměstnanců, protože zohledňuje jak individuální očekávání, tak vnímání spravedlivého rozdělení odměn mezi pracovníky.

Adamsova teorie spravedlnosti je v kontextu sociálních pracovníků klíčová, protože se tito pracovníci často setkávají s náročnými a vyčerpávajícími pracovními podmínkami, které mohou být stresující. Pro jejich motivaci a spokojenost je důležité, aby vnímali spravedlivost v odměňování jejich úsilí. Pokud sociální pracovníci cítí, že jejich úsilí není dostatečně odměněno ve srovnání s ostatními, může to vést k frustraci, snížení pracovní morálky a nižší produktivitě. Naopak, pokud se cítí spravedlivě odměněni a jejich úsilí je respektováno, zvyšuje to jejich zapojení do pracovního procesu a motivaci k dalšímu profesnímu rozvoji.

Všechny zmíněné teorie motivace se shodují v tom, že na motivaci zaměstnanců, včetně sociálních pracovníků, působí jak vnitřní, tak vnější faktory. Maslowova hierarchie potřeb naznačuje, že lidé jsou motivováni postupně od základních fyziologických potřeb až po seberealizaci, což se odráží i v jejich profesním životě. Herzbergova dvoufaktorová teorie rozlišuje mezi motivátory, které podporují pracovní spokojenost, a frustrátory, které mohou vést k nespokojenosti. Vroomova teorie očekávání zdůrazňuje význam vztahu mezi vynaloženým úsilím, dosaženým výkonem a výslednou odměnou, zatímco McGregorova teorie X a Y představuje dva odlišné přístupy k pracovní motivaci. Adamsova teorie spravedlnosti pak upozorňuje na zásadní roli subjektivního vnímání férovosti odměňování. Tyto teoretické přístupy jsou zásadní pro pochopení motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání, protože pomáhají identifikovat klíčové faktory ovlivňující jejich ochotu k profesnímu rozvoji. Pochopení těchto teorií umožňuje lépe nastavit podmínky a strategie, které podpoří jejich další vzdělávání a profesní růst.

3.2 Faktory motivace sociálních pracovníků

V návaznosti na předchozí kapitoly se tato část zaměřuje konkrétně na faktory ovlivňující motivaci sociálních pracovníků k dalšímu profesnímu vzdělávání. Celoživotní vzdělávání je nedílnou součástí profese sociálního pracovníka, a proto hraje motivace ke vzdělávání klíčovou roli.

Podle Urbana (2017) je vnější motivace založena na spokojenosti s dosaženým výsledkem dané činnosti. Naopak vnitřní motivace má hlubší kořeny a trvalejší efekt, jelikož vnitřní podněty vycházejí přímo z jednotlivce (Armstrong, 2007).

Vnitřní faktory motivace hrají zásadní roli při zapojení sociálních pracovníků do profesního vzdělávání a rozvoje. Tyto faktory vycházejí z jejich individuálních potřeb, hodnot a cílů, které ovlivňují jejich ochotu a snahu se dále vzdělávat. Mezi klíčové vnitřní motivační faktory patří:

- **osobní cíle a ambice** – Každý sociální pracovník si stanovuje vlastní profesní cíle, ať už jde o získání vyšší kvalifikace, specializaci v určité oblasti nebo kariérní postup. Tyto ambice jsou silným hnacím motivem pro další vzdělávání,

- **touha po profesním zdokonalení** – Mnozí pracovníci vnímají svou profesi jako poslání a usilují o to, aby své dovednosti neustále zlepšovali. Snahou o profesní růst přispívají k vyšší kvalitě poskytovaných sociálních služeb,
- **vnitřní přínosy spojené s učení a rozvojem schopností** – Proces vzdělávání často přináší radost z objevování nových poznatků a rozšiřování vlastního rozhledu. Získané znalosti a dovednosti pak pomáhají pracovníkům cítit se kompetentnější a jistější ve své profesní roli,
- **osobní růst** – Profesní vzdělávání je prostředkem k osobnímu rozvoji. Umožňuje pracovníkům lépe zvládat náročné situace, posiluje jejich sebedůvěru a celkově přispívá k jejich spokojenosti s pracovním i osobním životě.

Kouřilová (2009) poukazuje na to, že motivace hraje klíčovou roli v celoživotním vzdělávání sociálních pracovníků, jelikož přímo ovlivňuje jejich pracovní výkon, ochotu osvojovat si nové poznatky a celkovou kvalitu poskytovaných služeb. Zatímco někteří pracovníci se do vzdělávacích aktivit zapojují z vlastní iniciativy, jiní potřebují podporu a posilování sebedůvěry, protože mohou pociťovat obavy ze selhání.

Efektivní vzdělávání proto vyžaduje systematické plánování a individuální přístup k motivaci pracovníků. Motivovaný jedinec vykazuje vyšší pracovní nasazení, aktivně přispívá ke zlepšování kvality služeb a projevuje větší ochotu k profesnímu růstu. Nedostatečná motivace může naopak vést k poklesu kvality poskytovaných služeb. Proto je nezbytné věnovat motivaci pracovníků v sociálních službách dostatečnou pozornost, aby byla zajištěna efektivita vzdělávacího procesu a odpovídající úroveň péče o klienty.

Významný vliv mají i vnější faktory, které vycházejí především z pracovního prostředí, požadavků organizace a legislativních nařízení a právních požadavků:

- **pracovní prostředí a firemní kultura** – atmosféra na pracovišti, podpora vedení a kolegů či dostupnost vzdělávacích příležitostí hrají klíčovou roli v motivaci pracovníků k dalšímu vzdělávání. Otevřená a podporující kultura podporuje jejich profesní růst,
- **požadavky organizace na vzdělávání zaměstnanců** – mnohé organizace stanovují povinné vzdělávací programy pro své zaměstnance, čímž ovlivňují

jejich profesní rozvoj a zajišťují, že pracovníci disponují aktuálními znalostmi a dovednostmi,

- **legislativní nařízení** – právní předpisy často určují minimální požadavky na odbornou způsobilost sociálních pracovníků a jejich povinnost celoživotního vzdělávání, což motivuje zaměstnance k dalšímu rozvoji,
- **právní požadavky** – kromě obecných legislativních nařízení mohou existovat i specifické regulace týkající se vzdělávání v konkrétních oblastech sociální práce, které musí zaměstnanci splnit, aby mohli vykonávat svou profesi.

Podstatnou roli v kontextu vnější motivace sociálních pracovníků poskytuje vyhláška č. 505/2006 Sb., v platném znění (2007), která provádí některá ustanovení zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění (2007). Tato vyhláška zdůrazňuje potřebu odborné způsobilosti a tím i nutnost celoživotního vzdělávání. Sociální pracovníci jsou tak nejen povinni splnit určité kvalifikační standardy, ale také udržovat a rozvíjet své znalosti v souladu s aktuálními legislativními požadavky.

V rámci systému financování sociální práce existuje od roku 2015 dotační titul podle zákona o sociálních službách, jehož cílem je podpořit činnost sociálních pracovníků prostřednictvím finančních prostředků. Je však důležité zdůraznit, že dotace není určena k plnému pokrytí všech nákladů, ale zaměřuje se na podporu vybraných oblastí, jako jsou osobní náklady zaměstnanců, služební cesty, vybavení výpočetní technikou, mobilními zařízeními, odbornou literaturou a ochranou pomůckami. Dále může být využita na financování akreditovaných vzdělávacích programů a supervize pro sociální pracovníky. Tato podpora tak představuje vnější motivační faktor, který může pozitivně ovlivnit zájem pracovníků o profesní růst a další vzdělávání (Zajacová a kol., 2022).

Zdrojem motivace pracovníků může být i podpora ze strany zaměstnavatele. Janišová a Křivánek (2013) uvádějí, že v současné době je kladen stále větší důraz na to, aby zaměstnavatelé aktivně podporovali rozvoj a vzdělávání svých zaměstnanců. Investice do vzdělávání přinášejí firmě návrat v podobě vyšší produktivity, lepšího využití nových poznatků a posílení motivace zaměstnanců. Zaměstnavatelé často poskytují vzdělávání také jako benefit, kterým naplňují potřeby zaměstnanců, posilují jejich spokojenost a zvyšují loajalitu vůči organizaci. Je také důležité hledat rovnováhu mezi podporou ze strany

zaměstnavatele a aktivním přístupem zaměstnance k vlastnímu rozvoji. Uvědomění si praktického přínosu vzdělávání zvyšuje motivaci pracovníků k dalšímu rozvoji.

Boukal a kol. (2013) poukazují na to, že v neziskovém sektoru sehraává v procesu motivace zaměstnanců významnou roli i samotné poslání organizace. Do této oblasti často přicházejí lidé, kteří mají potřebu pomáhat druhým, chtějí pozitivně ovlivňovat společnost a smysluplnost práce je pro ně klíčová při volbě svého povolání. Autoři dále uvádějí, že pracovníci neziskových organizací se obvykle více ztotožňují s cíli své organizace než zaměstnanci v soukromém sektoru, což souvisí právě se zaměřením těchto organizací na prospěšnou činnost pro společnost. Specifikem neziskového sektoru je také větší týmová soudržnost, kdy pracovníci často udržují vztahy i mimo pracovní prostředí. Přestože je pro ně vnitřní motivace důležitá, autoři upozorňují, že nízké finanční ohodnocení může vést k poklesu motivace. Proto je důležité, aby zaměstnanci cítili podporu ze strany vedení a byli oceňováni, například formou uznání a verbální podpory, která jim pomáhá udržet si motivaci i při dlouhodobém výkonu této profese.

Božek a kol. (2017) uvádí, že se mnoho empirických studií shoduje na tom, že většina studentů sociální práce je motivována především vnitřně. Hlavní roli zde hraje snaha pomáhat druhým, což je pro mnoho studentů hlavním důvodem pro volbu této profese. Některé výzkumy zároveň ukazují, že se u studentů sociální práce často prolíná altruismus s praktickými důvody, jako je například vidina stabilního zaměstnání nebo kariérního růstu. Profese sociálního pracovníka je tedy vnímána jako smysluplná kariéra, při které mohou pracovníci zároveň přispět ke zlepšení kvality života společnosti.

Bradley a kol. (2012) provedli studii, která zkoumá motivaci sociálních pracovníků při volbě jejich profese. Zaměřuje se na motivaci sociálních pracovníků a dopady zjištění na vzdělávání a praxi v sociální práci. Z této studie bylo zjištěno, že mezi hlavní důvody volby profese sociálních pracovníků patřila touha pomáhat druhým, zájem o pomáhající profese a úsilí o prosazování rovnosti a spravedlnosti. Studie poukazuje na to, že pomoc druhým a prosazování spravedlivého přístupu ve společnosti představují zásadní motivační prvky v práci sociálních pracovníků. Zároveň doporučuje, aby vzdělávání v sociální práci nadále podporovalo tyto hodnoty, jelikož jsou v souladu s posláním profese, která usiluje o zlepšení kvality lidského života. Z výsledků tohoto výzkumu lze usoudit, že sociální pracovníci jsou motivováni větší mírou vnitřně, avšak není možné tato zjištění aplikovat na celou společnost sociálních pracovníků. Tato problematika bude dále zkoumána v praktické části práce.

Z teoretické části vyplývá, že motivace ke vzdělávání je u sociálních pracovníků ovlivňována jak vnitřními, tak vnějšími faktory. Klíčovou roli sehrává také zaměstnavatel, legislativa i osobní nastavení jednotlivých pracovníků. Na základě těchto poznatků se praktická část práce zaměří na zjištění, jaké hlavní faktory ovlivňují motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání. Pozornost bude věnována také tomu, jakou roli v tomto procesu hrají vnitřní a vnější motivační faktory.

II PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Praktická část bakalářské práce se zaměřuje na analýzu faktorů, které ovlivňují motivaci sociálních pracovníků k dalšímu vzdělávání v kontextu rostoucího významu celoživotního vzdělávání a častých legislativních změn. Cílem výzkumu bylo zjistit, jaké hlavní vnitřní a vnější faktory ovlivňují rozhodování těchto pracovníků k dalšímu profesnímu rozvoji, a přispět k lepšímu porozumění těmto vlivům.

V rámci této práce byl zvolen kvantitativní výzkum, který umožňuje získat objektivní a statisticky zpracovatelné údaje. Kvantitativní výzkum je vhodný pro zjišťování souvislostí mezi různými faktory a jejich vlivem na chování respondentů. Hlavní výhodou této metody je možnost analýzy odpovědí na větším vzorku respondentů, což zvyšuje spolehlivost výsledků. Kvantitativní výzkum byl doplněn o kvalitativní prvky, které umožnily hlubší vhled do názorů respondentů.

Výzkum byl realizován metodou dotazníkového šetření, který byl sestaven tak, aby odpovídal výzkumným cílům a poskytl jak numerická data, tak kvalitativní vhled do postojů respondentů. Obsahoval uzavřené škálové otázky k měření motivace a jejích faktorů a otevřené otázky umožňující zachytit subjektivní názory a zkušenosti respondentů.

Tato část výzkumného šetření navazuje na teoretické poznatky o motivaci sociálních pracovníků, které byly uvedeny v teoretické části této bakalářské práce. Zaměření na vnitřní a vnější faktory motivace může pomoci lépe pochopit, co vše ovlivňuje rozhodování sociálních pracovníků o dalším vzdělávání.

4.1 Výzkumný problém

Výzkumným problémem této bakalářské práce je otázka motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání.

Výzkum zahrnuje analýzu role zaměstnavatele, pracovního prostředí, flexibilních pracovních podmínek a dalších podpůrných faktorů, které mohou motivovat sociální pracovníky k dalšímu vzdělávání, a to jak z hlediska profesního růstu, tak i osobní seberealizace a snaží se odpovědět na otázku, jaké faktory – ať už vnitřní či vnější, nejvíce ovlivňují motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání.

4.2 Výzkumné cíle

Hlavním cílem tohoto výzkumu je zjistit, **jaké hlavní faktory ovlivňují motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání**. Dále byly stanoveny dílčí cíle výzkumného šetření:

1. dílčí cíl: Identifikovat **hlavní vnitřní faktory**, které působí na motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání.
2. dílčí cíl: Identifikovat **hlavní vnější faktory**, které působí na motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání.

4.3 Výzkumné otázky

Hlavní výzkumnou otázkou výzkumu je: **Jaké hlavní faktory ovlivňují motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání?**

Dílčí otázky tohoto výzkumu byly stanoveny následovně:

1. Jaké vnitřní faktory působí na motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání?
2. Jaké vnější faktory působí na motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání?

4.4 Metodologie výzkumu

Pro naplnění výzkumného cíle byla zvolena kvantitativní výzkumná strategie doplněná o kvalitativní prvky. Hlavní metodou sběru dat bylo dotazníkové šetření, které umožnilo získat širší přehled o vnímání motivace k profesnímu vzdělávání u vybrané cílové skupiny. Prostor pro hlubší vyjádření respondentů byl poskytnutý prostřednictvím otevřených otázek, jejichž cílem bylo obohatit kvantitativní data o kvalitativní vzhled do dané problematiky.

Kvantitativní výzkum poskytuje konkrétní číselné údaje, které umožní zobrazit vztahy mezi jednotlivými faktory, zatímco kvalitativní prvky prostřednictvím otevřených otázek poskytují hlubší pohled na osobní názory a zkušenosti respondentů.

Tyto dvě metody se vzájemně doplňují a zajišťují komplexní pohled na motivaci sociálních pracovníků k dalšímu vzdělávání. Tento přístup odpovídá doporučením Chráska (2016), který zdůrazňuje výhody kombinace kvantitativních a kvalitativních metod při výzkumu ve společenských vědách.

4.5 Výzkumný nástroj

Použitým výzkumným nástrojem pro tento výzkum byl strukturovaný dotazník, který se skládal z několika částí. První část se zaměřovala na faktory ovlivňující motivaci ke vzdělávání, druhá část se věnovala vlivu profesního růstu a osobního rozvoje, třetí část zkoumala vliv pracovního prostředí a podpory zaměstnavatele. Čtvrtá část obsahovala otázky zaměřené na doporučení pro zvýšení motivace sociálních pracovníků k dalšímu vzdělávání. Na závěr dotazníku byly zjišťovány základní sociodemografické údaje: pohlaví, věk, délka praxe, nejvyšší dosažené vzdělání, profesní zaměření a aktuální účast na dalším vzdělávání respondentů.

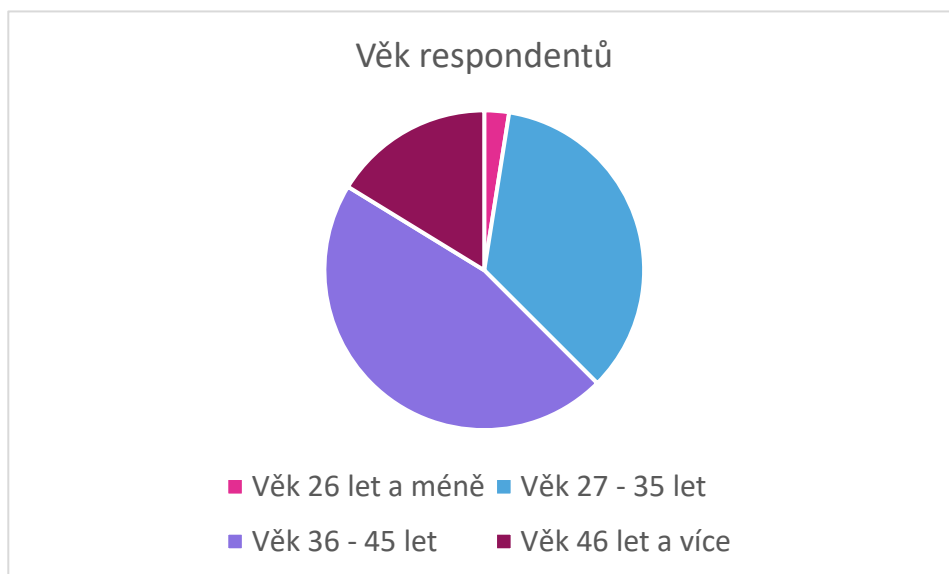
Velká část dotazníku byla sestavena s využitím Likertovy škály, kde respondenti hodnotili souhlas s jednotlivými tvrzeními na pětibodové stupnici od 1 (rozhodně nesouhlasím) do 5 (rozhodně souhlasím).

Podle Chrásky (2016) je použití škálového měření vhodné zejména při zjišťování postojů respondentů k určitému jevu. Další součástí dotazníku byly otevřené otázky, které umožnily respondentům vyjádřit své názory a zkušenosti.

4.6 Výzkumný soubor

Dotazníkové šetření probíhalo elektronicky a bylo distribuováno cíleně mezi sociální pracovníky, kteří byli osloveni individuálně. Tím bylo zajištěno, že výzkumu se účastnili pouze odborníci působící jako sociální pracovníci. Sběr dat probíhal v období leden–březen 2025.

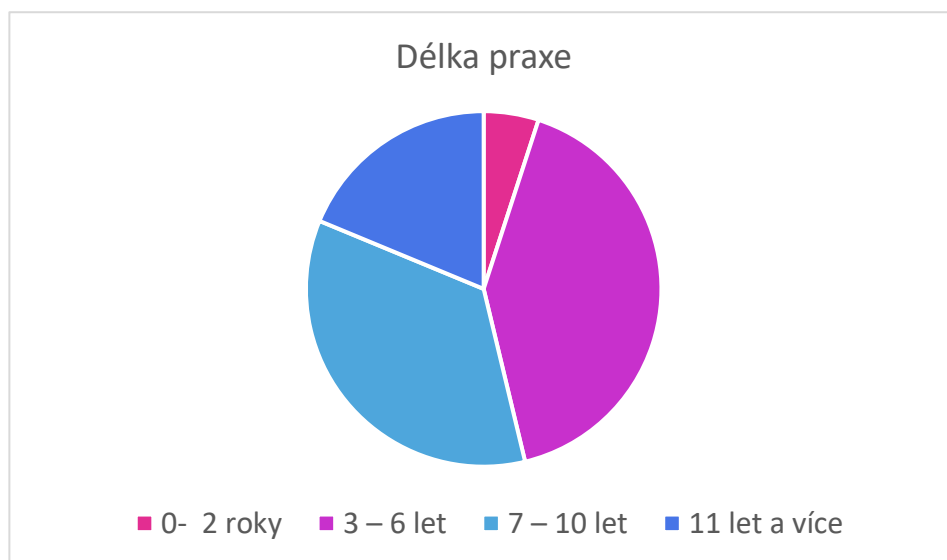
Výzkumu se zúčastnilo celkem 80 respondentek. Všechny respondentky byly ženy. Věkové zastoupení bylo rozmanité – nejvíce dotázaných se pohybovalo ve věkové kategorii 26–45 let, následovalo zastoupení věkové skupiny 36–45 let a věkové skupiny nad 46 let. Jen malá část respondentek byla mladší 26 let.



Obrázek 2 - Věk respondentů

(zdroj: vlastní)

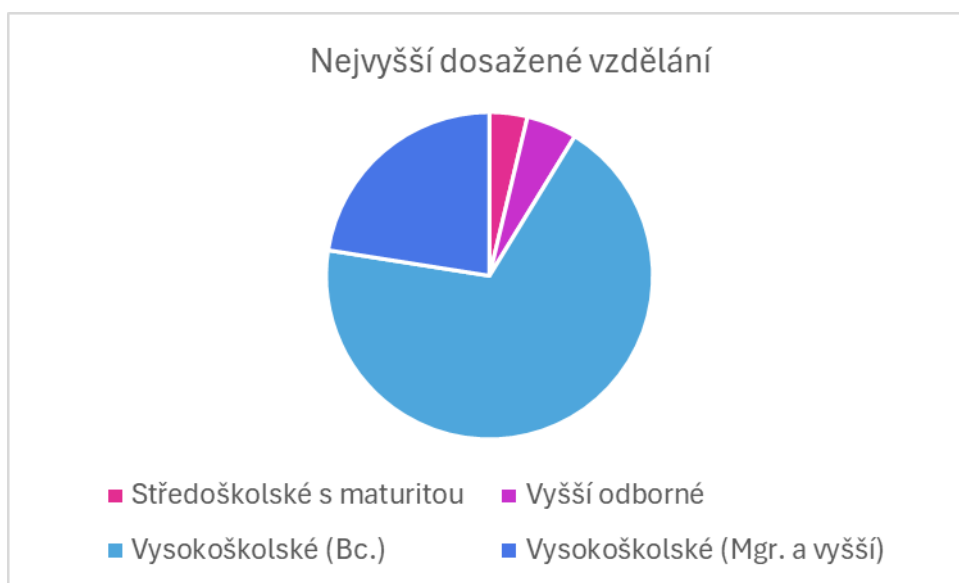
Co se týče délky praxe, největší část respondentek v oboru 3–6 let, dále 7–10 let. Významná část má zkušenosti delší než 11 let, pouze několik respondentek pracuje v oboru méně než dva roky.



Obrázek 3 - Délka praxe

(zdroj: vlastní)

Pokud jde o vzdělání, převažují respondenty s bakalářským titulem. Magisterský titul má přibližně čtvrtina dotázaných, několik dalších respondentek má vyšší odborné vzdělání nebo středoškolské vzdělání s maturitou, přičemž tyto respondenty si v současnosti doplňují požadované kvalifikační vzdělání.



Obrázek 4 – Nejvyšší dosažené vzdělání

(zdroj: vlastní)

Respondentky působí v různých oblastech sociální práce. Největší skupina pracuje na úřadech práce, dále pak s dětmi, s osobami se zdravotním postižením a ostatní působí v různých jiných oblastech (např. ve školství, v oblasti závislostí nebo v komunitní práci).

Mnoho respondentek se aktuálně účastní určité formy vzdělávání. Mezi uváděné formy patří vysokoškolské studium (bakalářské, magisterské i MBA), akreditované kurzy, odborné výcviky (např. krizová intervence, mediace), workshopy, konference, stáže nebo samostudium. Některé využívají kurzy poskytované přímo zaměstnavatelem, jiné si vzdělávací aktivity vybírají samostatně podle svého zájmu a potřeb.

Tabulka 1 - Aktuální formy vzdělávání

Aktuální formy vzdělávání		
Vzdělávání v akreditovaných kurzech	Při zaměstnání studuji sociální politiku a sociální práci na vysoké škole, i když už požadované vzdělání pro výkon SP mám v podobě VOŠ.	Samostudium témat, která mě zajímají
Vzdělávací kurzy, konference, tvorba přednášek	Navazující magisterské studium	Pro pracovní zařazení pouze povinné, studuji ale magisterské studium sama pro sebe
Vysokoškolské studium mgr	Momentálně se zaměřuji spíše na kurzy využitelné ve škole, ať už z pozice školského sociálního pracovníka, nebo učitele.	Pravidelně kurzy, kurzy na klic, workshopy, setkávání s vedením MC či MHMP, účast na dualních stolech, Purkyně, adiktologických konferencích
Výcviky - krizová intervence, mediace, sebezkušenost	Magisterské studium	Povinné vzdělávání 6 dní za rok.
V rámci práce si mohu vybrat cokoliv. Čas management, kurz asertivity...	Kurzy v rámci ČŽV, odborné konference	Pokračuji ve studiu VŠ
Studuji na Mgr. Zda mě to obohatí... nevím.	Komunikace a poskytování relevantní zpětné vazby.	Odborné boardy, výcvik v KI, konference, akreditované vzdělávací kurzy
Studium MBA pro pomáhající profese	Dodělávám si magisterský titul	nyní jenom povinné vzdělávání - školení
Stáže, kurzy pořádané organizací, kurzy vyhledané samostatně online a prezenčně	Čtení knih zaměřený na danou problematiku, kurzy ve vlastním volnu	Aktuálně pouze kurzy nabízené zaměstnavatelem
Semináře	Ano. Zákony, debaty s kolegy, s profesionály, konference o tématech, která mne zajímají	Akreditované kurzy, interní vzdělávání poskytované zaměstnavatelem, vysokoškolské studium
sebezkušenostní výcvik	Ano Studuji MBA	Ano, prezenční vzdělávání
Ano	Ano, semináře	Ano, absolvuji v průběhu roku různé kurzy, školení, semináře, konference apod.

5 ANALÝZA A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Tato kapitola se zaměřuje na analýzu a interpretaci výsledků výzkumného šetření provedeného prostřednictvím dotazníku.

5.1 Faktory ovlivňující motivaci ke vzdělávání

V první části dotazníku byly respondentkám položeny 3 otázky, týkající se faktorů motivujících k dalšímu profesnímu vzdělávání. Cílem těchto otázek bylo zjistit, které konkrétní vnitřní a vnější aspekty hrají pro sociální pracovnice největší roli při rozhodování o účasti na vzdělávacích aktivitách. Následující tabulka č. 2 shrnuje získané výsledky.

Tabulka 2 - Faktory motivující k dalšímu vzdělávání

Jak moc Vás následující faktory motivují k dalšímu vzdělávání?	Počet odpovědí					Aritmetický průměr
	1	2	3	4	5	
Možnost profesního růstu	3	4	11	32	30	4,03
Zvýšení kvalifikace	0	0	21	29	30	4,11
Osobní rozvoj	0	0	4	35	41	4,46
Osobní uspokojení	0	0	4	35	41	4,46
Snaha dosáhnout maximálního potenciálu	0	0	10	29	41	4,39
Pocit odpovědnosti vůči kolegům	7	10	13	22	28	3,68
Podpora ze strany kolegů	5	9	26	32	8	3,36
Ocenění ze strany zaměstnavatele, rodiny a přátel	5	7	36	19	13	3,35
Zvýšení platu	6	8	15	29	22	3,66
Poskytnutí placeného volna pro účast na vzdělávání	8	3	17	36	16	3,61
Nátlak okolí	31	25	21	2	1	1,96
Vyplnění volného času	35	28	11	5	1	1,86

Odpovědi byly hodnoceny na škále od 1 (vůbec nemotivuje) po 5 (velmi motivuje). Na základě aritmetického průměru je patrné, že respondentky nejčastěji vnímají jako nejvýznamnější motivační faktory především ty, které souvisejí s osobními hodnotami a vnitřní motivací. Nejvyššího hodnocení dosáhly faktory osobní rozvoj a osobní uspokojení (oba s průměrnou hodnotou 4,46), což naznačuje, že pro většinu respondentek má vzdělávání hlubší význam spojený s jejich individuálním růstem a pocitem naplnění. Tyto faktory odpovídají nejvyšší úrovni Maslowovy hierarchie potřeb, tedy seberealizaci, která

je považována za vrcholnou lidskou potřebu vedoucí k naplnění a spokojenosti. Tyto faktory odpovídají také Herzbergově dvoufaktorové teorii – do tzv. „motivátorů“, což znamená, že přispívají k dlouhodobé spokojenosti a angažovanosti pracovníků.

Dalším významným motivačním faktorem je touha po zvyšování kvalifikace (4,11) a možnost profesního růstu (4,03). Tyto aspekty lze vysvětlit Vroomovou teorií očekávání, která zdůrazňuje, že pokud zaměstnanec vidí přímou souvislost mezi svým úsilím, získáním nových znalostí a možnostmi kariérního postupu, jeho motivace k dalšímu vzdělávání roste. V tomto směru je klíčové, aby zaměstnavatelé nabízeli jasnou perspektivu profesního rozvoje a uznávali snahu svých pracovníků.

Na opačné straně se nachází faktory, které působí spíše zvenčí (vnější motivace) a které sociální pracovníci motivují jenom minimálně – konkrétně jde o nátlak okolí (1,96) a vyplnění volného času (1,86). Tyto výsledky lze dobře vysvětlit pomocí McGregorovy teorie X a Y. Z výsledků vyplývá, že pracovníci se více přiklánějí k přístupu Y, tedy že mají vnitřní motivaci a chuť se rozvíjet sami od sebe, bez nutnosti vnějšího tlaku. Z pohledu Adamsovy teorie spravedlnosti může být nátlak okolí vnímán jako situace, kdy člověk vkládá určité úsilí, ale necítí, že by za to dostával odpovídající uznání, nebo že by pro něj dané úsilí bylo přínosem. Takový nesoulad může být vnímán jako nespravedlivý a spíše demotivující.

Z odpovědí také vyplývá, že sociální faktory jako podpora kolegů nebo pocit odpovědnosti vůči nim sice hrají určitou roli, ale nejsou tím hlavním, co pracovníci motivuje ke vzdělávání. Tyto výsledky je možné chápat v kontextu Herzbergovy teorie, podle níž pozitivní vztahy na pracovišti sice přispívají k celkové spokojenosti, ale nejsou samy o sobě dostatečným motivátorem pro aktivní vzdělávání. Vroomova teorie k tomu dodává, že pokud zaměstnanci nevidí konkrétní přínos pro sebe, nestačí jim pouze podpora z okolí k tomu, aby se vzdělávali.

Finanční a materiální podněty, jako je ocenění ze strany zaměstnavatele a zvýšení platu jsou pracovníci vnímány jako poměrně důležité, ale většinou nejsou tím hlavním důvodem, proč se chtějí dále vzdělávat. Herzberg je popisuje jako tzv. „hygienické faktory“, tedy faktory, které jsou důležité pro to, aby byli zaměstnanci spokojeni a necítili frustraci. Na druhou stranu ale nejsou tyto faktory dostatečně silné k tomu, aby lidi opravdu motivovaly ke vzdělávání.

Tato část dotazníku obsahovala také dvě otevřené otázky, které respondentkám umožňovaly se více vyjádřit.

První otázka zněla: „**Jaké další faktory Vás motivují k dalšímu vzdělávání?**“ Odpovědi respondentek byly rozděleny do kategorií a zněly následovně:

Tabulka 3 - Další faktory motivace k dalšímu vzdělávání

Kategorie motivace	Odpovědi respondentů
Osobní rozvoj a zvědavost	Zvědavost, Zvědavost, Seberozvoj, Seberealizace, Snažím se porozumět světu kolem mě, Moje osobní zvědavost a nutnost získávat nové informace a pohledy
Profesní rozvoj a zlepšení práce	Zlepšení se v mé práci, Profesní rozvoj, Zájem o určité téma, které je užitečné pro klienty, Rozšíření spektra nástrojů pro práci s klienty
Nové trendy a informace	Změny v legislativě, vývoj technologií, nové přístupy, Nové trendy v SP, Nové informace, Prohloubení znalosti v dané problematice, Rozšíření obzorů
Vzdělávání a kariérní růst	Možnost kariérního postupu, Otevření si dalších možností uplatnění do budoucna, Lepší pracovní pozice, Být v obraze, stále se vzdělávat, posouvat se profesně
Celoživotní učení a zodpovědnost	Celoživotní sebevzdělávání, Předcházení syndromu vyhoření, Odpovědnost vůči klientům, Možnost výběru vzdělávání dle mé potřeby
Motivace spojené s klientskou prací	Zájem o určitá témata, která souvisejí s prací s klienty, tzn. dozvědět a naučit se víc tak, aby to bylo využitelné a užitečné pro klientskou práci
Finanční motivace	Finanční odměna, chci se vzdělávat v oblasti, která mě zajímá
Externí motivace	Cítím nátlak ze strany zaměstnavatele
Osobní zájem	Prostě mě zajímají novinky v oboru
Ostatní	Nic mě nenapadá, Nic dalšího, Nic, Nevím, Nenapadá mě co dalšího, hlavní je pro mě profesní růst a přínos pro klienty, Možnost uplatnění v různých oblastech SP

Z odpovědí respondentek je patrné, že motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání jsou pestré a lze je rozdělit na vnitřní a vnější. Mezi nejčastěji uváděné vnitřní faktory patří osobní růst, celoživotní vzdělávání, seberealizace a zvědavost. Tyto pracovníce chtějí lépe porozumět samy sobě, své profesi a posouvat se dál – nejen jako odborníci, ale i jako lidé. Některé zmiňovaly touhu zlepšit se ve své práci a prohloubit své odborné znalosti, což souvisí s kvalitou péče, kterou mohou nabídnout klientům. Velkou roli hraje i zájem o konkrétní témata blízká praxi, která pracovníce jednoduše baví nebo se s nimi často setkávají při práci.

Tento typ motivace lze dobře vysvětlit pomocí Herzbergovy dvoufaktorové teorie – vnitřní motivátory, jako je rozvoj kompetencí nebo seberealizace, přispívají k pracovní spokojenosti a angažovanosti. Naopak hygienické faktory, jako jsou finanční příspěvky na vzdělávání nebo volno na studium, sice pomáhají vytvořit vhodné podmínky, ale samy o sobě nejsou dostatečné k tomu, aby člověka dlouhodobě motivovaly.

Vnější motivace se týká například kariérního růstu, lepších pracovních příležitostí, finančních výhod nebo tlaku ze strany zaměstnavatelů. Některé respondenty zmiňovaly, že vzdělávání vnímají jako prostředek k postupu v kariéře, zvýšení platu nebo získání lepší pracovní pozice. Jiné uváděly, že se vzdělávají, protože to po nich vyžaduje zaměstnavatel. Objevuje se také potřeba držet krok s vývojem v oboru – sociální pracovníci chtějí mít přehled o aktuálních trendech, změnách v legislativě či nových metodách práce.

Tyto motivace dobře zapadají do rámce Vroomovy teorie očekávání. Ta vysvětluje, že lidé se zapojují do určité činnosti, pokud věří, že jejich úsilí povede k hodnotné odměně – například profesnímu růstu nebo uznání. Odpovědi respondentek tak ukazují, že vzdělávání nevnímají jen jako nutnost, ale jako nástroj ke zlepšení své práce, zvýšení odborné úrovně a naplnění osobních i profesních ambicí.

Druhá otevřená otázka zněla: „**Co Vás osobně nejvíce motivovalo k účasti na poslední vzdělávací aktivitě?**“ Na tuto otázku byly získány následující odpovědi, které byly opět rozděleny do kategorií.

Tabulka 4 - Motivace k účasti na poslední vzdělávací aktivitě

Kategorie motivace	Odpovědi respondentů
Zájem o téma / obor	Zajímavé téma (3x), Zájem o dané téma, Zájem o obor ve kterém pracuji, Témata, Téma, přednášející, Zájem o téma, velmi kladné reference, místo konání, Nové trendy v SP
Profesní rozvoj / kvalifikace	Zvýšení profesní kompetence, větší sebedůvěra, Zvýšení kvalifikace, Zlepšení profesní kvalifikace, Zvýšení zkušeností v dané oblasti, praktické využití, Nutné k profesi, Rozšíření znalosti pro práci s klienty, orientovat se lépe v dané oblasti
Osobní rozvoj / vnitřní motivace	Učit se novým věcem, Osobní rozvoj, větší jistota v zaměstnání, dobrý pocit ze sebe sama, Osobní rozvoj, Osobní potřeba, Vědění, Ráda se vzdělávám, Touha porozumět sociální práci více do hloubky
Povinnost / zaměstnavatel	Povinnost, Povinné školení, Poslední vzdělávací aktivita bylo školení v zaměstnání, účast mi byla určena zaměstnavatelem, Kurz na klíč zařízený ze strany zaměstnavatele
Kariérní cíl / změna zaměstnání	Změna zaměstnání a tím i změna klientely a chtít vědět o této problematice více, Změna pracovního místa a kariérní růst
Certifikát / formální uznání	Získání magisterského titulu, Mít titul, Certifikát ceněný v životopisu
Vliv okolí	Kamarádka
Finanční motivace / dostupnost	Finance, Dobrá nabídka kurzů
Volnočasová aktivita	Náplň volného času
Nelze zařadit / neurčité	To samé jako v minulé odpovědi..., Výše uvedené

Z odpovědí respondentek vyplývá, že jedním z hlavních motivačních faktorů ke vzdělávání je osobní a profesní rozvoj. Mnohé z nich vnímají vzdělávání jako příležitost k seberozvoji, prohlubování porozumění oboru a posilování vlastní profesní identity. Touha po nových znalostech, lepším pochopení práce s klienty nebo snaha stát se lepší verzí sebe sama se v odpovědích objevuje velmi často. Tento motiv je často vnitřní a úzce souvisí s potřebou naplnění vyšších psychologických potřeb, jako je uznání, kompetence či seberealizace, jak je popisováno v Maslowově hierarchii potřeb.

Zároveň respondentky zdůrazňovaly význam praktického přínosu vzdělávání. Nové poznatky a dovednosti jim pomáhají být efektivnější v každodenní práci s klienty, rozšiřují jejich možnosti a umožňují jim lépe reagovat na potřeby různých cílových skupin. Významnou roli hraje také zájem o konkrétní téma – respondentky často volí vzdělávací

aktivity podle toho, co je profesně či osobně zajímavá. I tento aspekt lze chápat jako vnitřní motivaci vycházející ze zvědavosti a snahy zůstat v obraze.

Na druhé straně se objevují i vnější motivační faktory. Některé respondentky uváděly, že se účastní vzdělávání z povinnosti, na základě rozhodnutí zaměstnavatele nebo kvůli požadavkům na výkon profese. Jiné zase spojovaly vzdělávání s možností kariérního postupu, změnou pracovního místa nebo získáním certifikátu či titulu, který zvyšuje jejich hodnotu na trhu práce. V tomto kontextu lze uplatnit Vroomovu teorii očekávání, jelikož respondentky vnímají vzdělávání jako cestu k dosažení konkrétního cíle nebo odměny, ať už jde o uznání, pracovní příležitost nebo osobní úspěch.

Výsledky tohoto dotazníkového šetření ukazují, že hlavními faktory motivujícími sociální pracovníce ke vzdělávání jsou jak vnitřní, tak vnější faktory. Mezi vnitřními faktory se vyskytuje silná motivace k profesnímu rozvoji, osobnímu růstu a zlepšení pracovního výkonu. Dalším důležitým faktorem je vnímání vzdělávání jako součásti profesní identity sociálních pracovníků, přičemž většina respondentek považuje vzdělávání za nezbytné pro zajištění kvalitní péče o klienty.

Vnější faktory, které ovlivňují motivaci, zahrnují hlavně nutnost plnění legislativních požadavků a možnost získání vyššího platu nebo kariérního postupu. Dále je významné uznání ze strany kolegů a nadřízených, což ukazuje na vnější faktory, které rovněž ovlivňují motivaci ke vzdělávání.

Celkově je zřejmé, že motivace ke vzdělávání je u sociálních pracovníků pestrá a zahrnuje jak hluboce vnitřní, tak vnější faktory. Vzdělávání tak není vnímáno pouze jako nutnost, ale jako smysluplný prostředek osobního i profesního růstu.

5.2 Vliv profesního růstu a osobního rozvoje

Ve druhé části dotazníku odpovídaly respondentky na tři otázky zaměřené na to, jaký vliv má profesní růst a osobní rozvoj na jejich motivaci ke vzdělávání. Záměrem bylo zjistit, do jaké míry jsou tyto aspekty vnímány jako motivační podněty pro další profesní rozvoj prostřednictvím vzdělávání. Respondentky opět odpovídaly na výroky pomocí pětibodové škály, kde 1 znamená „vůbec nesouhlasím“ a 5 „zcela souhlasím“. Přehled výsledků uvádí následující tabulka číslo 5.

Tabulka 5 - Vliv profesního růstu a osobního rozvoje

Nakolik souhlasíte s následujícími výroky?	Počet odpovědí					Aritmetický průměr
	1	2	3	4	5	
Cítím, že další vzdělávání mi pomáhá k profesnímu růstu	2	5	20	25	28	3,9
Vzdělávání mě obohacuje i na osobní úrovni	0	0	7	34	39	4,4
Motivuje mě představa, že se díky vzdělávání stanu lepším odborníkem	1	0	11	34	34	4,25
Bez možnosti profesního růstu je pro mě další vzdělávání bezpředmětné	13	22	30	9	6	2,66
Očekávám, že budu na stávající prac. pozici pracovat i nadále, proto pro mě není třeba dalšího vzdělávání	28	16	30	3	3	2,21
Myslím si, že mé aktuální vědomosti a dovednosti jsou dostatečné	5	13	22	33	7	3,3
Jak důležitý je pro Vás profesní růst jako motivace k dalšímu vzdělávání?	5	4	26	27	18	3,61
Jak důležité je pro Vás vzdělávání z hlediska osobní spokojenosti a seberealizace?	0	0	10	37	33	4,29

Výsledky ukazují, že většina respondentek souhlasí s výrokem „Cítím, že další vzdělávání mi pomáhá k profesnímu růstu“ (3,9). Vzdělávání je tedy vnímáno jako prostředek ke zlepšení odborných dovedností. Podobně silně má také výrok „Motivuje mě představa, že se díky vzdělávání stanu lepším odborníkem“ (4,25), který odráží vnitřní motivaci rozvíjet se a zvyšovat svou odbornost.

Tato motivace se dobře pojí s Maslowovou hierarchií potřeb, konkrétně s úrovní uznání a kompetence – lidé mají přirozenou potřebu cítit se schopní, být v něčem dobří a vnímat, že jejich práce má hodnotu. Vzdělávání v tomto kontextu představuje způsob, jak tuto potřebu naplnit.

Z pohledu Herzbergovy dvoufaktorové teorie se jedná o tzv. motivační faktory, tedy ty, které vedou k vyšší pracovní spokojenosti – například profesní růst, smysluplná činnost nebo uznání výsledků. Tyto odpovědi ukazují, že právě vzdělávání tuto roli u mnohých respondentek plní.

Silně pozitivně bylo hodnoceno také tvrzení „Vzdělávání mě obohacuje i na osobní úrovni“ (4,4), což ukazuje, že přínos vzdělávání není vnímán pouze profesně, ale také jako

prostředek osobního rozvoje. Ještě vyšší podporu získal výrok „Jak důležité je pro Vás vzdělávání z hlediska osobní spokojenosti a seberealizace?“ (4,29), u kterého nebyly zaznamenány žádné vyloženě negativní postoje.

Tato motivace jasně odpovídá nejvyšší úrovni Maslowovy pyramidy – seberealizaci, tedy naplnění vlastního potenciálu, smyslu a osobního růstu. Vzdělávání není v tomto případě prostředek například k profesnímu postupu, ale cesta k vlastnímu naplnění – a právě v pomáhajících profesích, jako je sociální práce, je tento motiv velmi častý.

Z hlediska McGregorovy Teorie Y, která předpokládá, že lidé jsou vnitřně motivováni a chtějí růst, se tato data potvrzují – pracovníci nepotřebují externí tlak, protože mají vnitřní potřebu rozvíjet se, zlepšovat a chápat svět kolem sebe.

U výroku „Bez možnosti profesního růstu je pro mě další vzdělávání bezpředmětné“ (2,66) se odpovědi rozložily více do středu. Nejvíce respondentek zvolilo neutrální trojku, ale více odpovědí bylo negativních -1 nebo 2. Z toho vyplývá, že většina dotázaných vnímá vzdělávání jako smysluplné i tehdy, pokud z něj neplyne kariérní postup.

Tento výsledek můžeme vnímat jako opak Herzbergových tzv. hygienických faktorů – pokud pracovník nevnímá jasný přínos - např. kariérní postup, stále může být motivovaný jinými faktory, jako je rozvoj kompetencí nebo pocit užitečnosti.

Výrok „Očekávám, že budu na stávající pracovní pozici pracovat i nadále, proto pro mě není třeba dalšího vzdělávání“ měl největší podíl nesouhlasu (2,21). To naznačuje, že i pracovnice, které neplánují změnu povolání, vnímají vzdělávání jako důležité.

Tento postoj podporuje Adamsovu teorii spravedlnosti, podle které lidé porovnávají své úsilí s ostatními – i ti, kteří zůstávají na jedné pozici, chtějí zůstat kompetentní a „nezaostávat“. Vzdělávání tak vnímají jako způsob, jak si udržet kvalitu své práce a neztrácet krok s kolegy.

Na výrok „Myslím si, že mé aktuální vědomosti a dovednosti jsou dostatečné k tomu, abych svou práci vykonával kvalitně“ (3,3) odpovědělo nejvíce žen střední hodnotou nebo mírným souhlasem, ale jen málokdo zcela souhlasil. Tato opatrná sebedůvěra naznačuje, že si sociální pracovnice uvědomují neustálý vývoj a proměny v oblasti sociální práce a vnímají potřebu průběžného vzdělávání, aby zůstaly kompetentní.

Význam profesního růstu jako motivace ke vzdělávání (3,61) potvrdilo 45 respondentek, které odpověděly 4 nebo 5. Podobně jako výše, i zde lze sledovat propojení

s Herzbergovou teorií a Maslowem – růstová motivace a touha po smysluplné činnosti se objevují opakovaně jako hlavní hnací síla.

Z odpovědí na tuto část dotazníku lze usoudit, že sociální pracovníce nejsou ke vzdělávání tlačeny zvenčí, ale že v něm vidí přínos pro svůj profesní i osobní život. Nejvíce je motivuje růst – ať už kariérní, nebo osobní. Jejich odpovědi potvrzují, že vzdělávání naplňuje různé psychologické potřeby, od pocitu kompetence a uznání, až po seberealizaci.

Celkově tedy odpovědi ukazují, že vnitřní faktory motivace ke vzdělávání hrají klíčovou roli v práci sociálních pracovníků. Z odpovědí respondentek vyplývá, že vzdělávání vnímají jako prostředek pro vlastní seberozvoj a zlepšení odborných dovedností. Velká většina respondentek uvedla, že jsou motivovány touhou zlepšit svou práci a poskytovat klientům kvalitnější služby, což ukazuje na silnou orientaci na zlepšení profesního výkonu. Dále mnoho respondentek považuje vzdělávání za nástroj, který jim pomáhá udržet si sebevědomí a pocit profesní kompetence.

Vzdělávání vnímají jako přirozenou součást života a profesního vývoje – ne jako povinnost. Právě proto je důležité, aby zaměstnavatelé a vzdělavatelé vnímali tyto vnitřní motivace a dokázali na ně vhodně navázat – třeba nabídkou kvalitních, smysluplných a rozvojových kurzů.

5.3 Vliv pracovního prostředí a zaměstnavatele

V další části dotazníku se respondentky vyjadřovaly k otázkám zaměřeným na vliv pracovního prostředí a postoje zaměstnavatele jako možných motivačních faktorů pro účast na dalším vzdělávání. Cílem této části bylo zjistit, jak zaměstnanci vnímají podporu ze strany zaměstnavatele a jakým způsobem je tato podpora realizována v praxi. Odpovědi byly opět zaznamenávány pomocí pětibodové škály, kde hodnota 1 vyjadřovala „vůbec nesouhlasím“ a hodnota 5 „zcela souhlasím“. Souhrnné výsledky jsou uvedeny v tabulce č. 6 a 7, konkrétní formy podpory zaměstnavatelů shrnuje tabulka č. 8.

Tabulka 6 - Vliv pracovního prostředí

Nakolik souhlasíte s následujícími výroky?	Počet odpovědí					Aritmetický průměr
	1	2	3	4	5	
Zaměstnavatel mě podporuje v dalším vzdělávání	2	8	34	16	20	3,55
Moji kolegové mě podporují v dalším vzdělávání	2	5	15	26	32	4,01
Pracovní prostředí mi umožňuje účast na vzdělávacích aktivitách	1	11	27	23	18	3,58
Ze strany zaměstnavatele jsou mi nabízeny/poskytovány možnosti dalšího vzdělávání	3	14	24	19	20	3,49

Největší počet kladných odpovědí získala možnost „moji kolegové mě podporují v dalším vzdělávání“ (4,01). Odpovědi na tuto otázku naznačují, že má většina respondentek pozitivní zkušenost s podporou svých kolegů a svědčí o kolegiální podpoře v oblasti vzdělávání. Pouze 2 respondentky uvedly, že s tímto výrokem vůbec nesouhlasí. Odpovědi, které naznačují silnou podporu od kolegů a pracovního prostředí, mohou být interpretovány jako projev přístupu podle teorie Y, kde je zaměstnancům poskytována podpora, aby se aktivně zapojili do svého profesního rozvoje. Ukazuje se také, že podpora kolegů má pozitivní vliv na motivaci ke vzdělávání, což naznačuje, že tyto faktory mohou být v Herzbergově teorii považovány za motivátory.

Výrok „zaměstnavatel mě podporuje v dalším vzdělávání“ získal relativně vysoký průměrný souhlas (3,55). Největší počet respondentek souhlasilo s tímto výrokem na úrovni 3, následovalo 16 respondentek, které souhlasily na úrovni 4, a 20 respondentek, které plně souhlasily s tímto výrokem. Celkově se tedy ukazuje, že většina sociálních pracovníků pocítuje určitou podporu ze strany svého zaměstnavatele, i když z odpovědí vyplývá, že tato podpora nemusí být dostačující. Odpovědi, které ukazují na nedostatečnou podporu od zaměstnavatele, můžou naznačovat, že organizace se dostatečně nesnaží o uspokojení vyšších potřeb pracovníků, a to může omezit motivaci zaměstnanců k profesnímu rozvoji.

Hodnocení výroku „Pracovní prostředí mi umožňuje účast na vzdělávacích aktivitách“ (3,58) ukazuje větší rozmanitost názorů. Tento výsledek naznačuje, že pracovní prostředí může být vnímáno různě, což může souviset s rozdíly v přístupu, které jednotlivci od svého zaměstnavatele dostávají.

Z hlediska teoretického rámce lze tento výsledek interpretovat v kontextu Herzbergovy dvoufaktorové teorie motivace. Podle této teorie jsou faktory spojené s pracovním prostředím a podmínkami, jako je fyzické prostředí nebo příležitosti k profesnímu rozvoji, považovány za hygienické faktory. Tyto faktory nejsou přímo motivační, ale jejich nedostatek může vést k nespokojenosti. Naopak jejich přítomnost nevede nutně k výrazné spokojenosti, ale pouze zabraňuje nespokojenosti. Proto je rozdílné hodnocení mezi respondentkami pravděpodobně odrazem rozdílných pracovních podmínek v různých organizacích, což může souviset s různým stupněm přístupnosti k vzdělávacím aktivitám.

Tento výsledek může naznačovat, že zaměstnavatelé by měli věnovat větší pozornost přizpůsobení pracovního prostředí tak, aby efektivně podporovalo účast na vzdělávacích aktivitách, čímž by nejen minimalizovali riziko nespokojenosti, ale zároveň by zvyšovali motivaci a pracovní výkon zaměstnanců.

Výrok „Ze strany zaměstnavatele jsou mi nabízeny/poskytovány možnosti dalšího vzdělávání“ (3,49) ukazuje vyvážené odpovědi mezi hodnotami 3 a 4. To naznačuje, že většina respondentek vnímá, že zaměstnavatelé poskytují určité možnosti pro další vzdělávání, ale ne vždy v dostatečném rozsahu, který by odpovídal jejich očekáváním. Tento výsledek může znamenat, že i když zaměstnavatel nabízí možnosti vzdělávacích aktivit, mnoho zaměstnanců není úplně přesvědčeno o jejich rozsahu nebo kvalitě.

Tento jev můžeme propojit s Vroomovou teorií očekávání, která se zaměřuje na vztah mezi motivací a očekáváním jednotlivců. Podle této teorie jsou lidé motivováni na základě očekávání, že jejich úsilí povede k určitým výsledkům. V tomto případě to může znamenat, že zaměstnanci nevidí propojení mezi účastí na vzdělávacích aktivitách a zlepšením jejich profesního postavení nebo odměn. Tato situace může snižovat motivaci k účasti na těchto aktivitách, což je v souladu s Vroomovou teorií očekávání, která zdůrazňuje důležitost jasně stanovených a reálných očekávání, která mají zaměstnanci k nabízeným možnostem.

Tabulka 7 - Možnosti podpory ze strany zaměstnavatele

V jakém rozsahu by Vás daná podpora ze strany zaměstnavatele motivovala ke vzdělávání?	Počet odpovědí					Aritmetický průměr
	1	2	3	4	5	
Finanční příspěvek na vzdělávání	11	6	22	29	12	3,31

V jakém rozsahu by Vás daná podpora ze strany zaměstnavatele motivovala ke vzdělávání?	Počet odpovědí					Aritmetický průměr
	1	2	3	4	5	
Flexibilní pracovní doba	5	4	19	37	15	3,66
Získání uznání Vašeho zaměstnavatele	6	20	35	10	9	2,95
Poskytování volna pro účast na vzdělávání	6	5	13	40	16	3,69
Zvýšení mzdy/platu	11	9	18	31	11	3,26
Kariérní postup na základě vzdělávání	11	11	19	30	9	3,19

Odpovědi na otázku, jak by konkrétní podpora ze strany zaměstnavatele motivovala respondentky ke vzdělávání, poskytuje důležité informace o faktorech, které mohou ovlivnit motivaci pracovníků k dalšímu profesnímu rozvoji.

Výsledky ukazují, že největší počet respondentek odpověděl na otázku o finančním příspěvku hodnotou 4, což naznačuje, že finanční příspěvek na vzdělávání by motivoval většinu těchto žen v silné míře (3,31). 12 respondentek uvedlo nejvyšší možnost hodnocení, ale zároveň je vidět, že 11 respondentek nepovažuje tento faktor za důležitý.

Flexibilní pracovní doba získala velmi silnou podporu (3,66), 37 respondentek ohodnotilo tuto možnost na hodnotě 4 a 15 respondentek na hodnotě 5. To ukazuje, že flexibilita v pracovní době je pro většinu lidí velmi motivující. Tento výsledek je možné propojit s Herzbergovou dvoufaktorovou teorií motivace, která tvrdí, že faktory spojené s pracovním prostředím, jako je flexibilita, mohou působit jako motivátory, které zvyšují spokojenost a zlepšují pracovní výkon. Možnost přizpůsobit pracovní dobu studiu a osobním potřebám může tedy výrazně přispět k motivaci zaměstnanců k účasti na vzdělávacích aktivitách.

Výsledek otázky „získání uznání od zaměstnavatele“ (2,95) ukazuje určité odlišnosti v odpovědích, kdy většina respondentek zvolila střední hodnotu - 3. Jen 9 žen označilo tuto formu motivace za velmi silnou – hodnota 5, a 6 respondentek vůbec – hodnota 1. Tento výsledek může naznačovat, že uznání je pro některé respondentky motivující, ale pro jiné nehraje v rozhodování o dalším vzdělávání hlavní roli. Tento výsledek by mohl být spojen s Maslowovou hierarchií potřeb, kde uznání a respekt spadají pod potřeby uznání, které jsou důležité pro rozvoj osobní motivace, ale nejsou nutně primární pro všechny jednotlivce.

Výsledky ukazují, že 40 respondentek hodnotí možnost čerpání volna pro účast na vzdělávacích aktivitách (3,69) jako motivující na úrovni 4, a 16 respondentek ji považuje za velmi motivující na úrovni 5. To naznačuje, že pro mnoho zaměstnanců je silným motivačním faktorem možnost věnovat se vzdělávání bez nutnosti následného nahrazování či nadpracování zameškaného času. Vroomova teorie očekávání zdůrazňuje, že motivace k určité činnosti je ovlivněna očekávanou odměnou. Pokud zaměstnanci předpokládají, že jim bude poskytnuto volno na účast na vzdělávacích aktivitách bez toho, aby byl jakkoliv ohrožen jejich pracovní poměr, zvyšuje to jejich motivaci k zapojení do těchto vzdělávacích příležitostí.

Možnost zvýšení mzdy/platu (3,26) byla pro většinu respondentek motivující na úrovni 4, ale 11 žen nevidí tuto odměnu jako příliš silně motivující. Tento výsledek naznačuje, že finanční motivace je důležitá, ale není jediným faktorem, který by ovlivnil rozhodnutí o účasti na vzdělávacích aktivitách. Tento fakt by se mohl propojit s Adamsovou teorií spravedlnosti, která se zaměřuje na rovnováhu mezi snahou a odměnou. Pokud pracovníci cítí, že jsou spravedlivě odměněni za své úsilí (v tomto případě i za účast na vzdělávacích aktivitách), mohou být více motivováni k dalšímu vzdělávání.

Kariérní postup na základě vzdělávání vykazuje pouze mírnou motivaci (3,19), kdy 30 respondentek hodnotilo tuto možnost na úrovni 4 a 9 na úrovni 5. Tento výsledek ukazuje, že kariérní růst je pro většinu respondentek motivující, ale není to hlavní motivátor pro všechny. Tato otázka je v souladu s Herzbergovou teorií motivace, kde kariérní postup spadá mezi motivátory, které zlepšují pracovní výkon a spokojenost zaměstnanců. Možnost profesního růstu na základě dalšího vzdělávání zvyšuje motivaci a je vnímána jako pozitivní faktor.

Následovala otevřená otázka: “Jakým způsobem Vás aktuálně zaměstnavatel podporuje k dalšímu vzdělávání?” Odpovědi respondentek byly rozděleny do kategorií a jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka 8 - Konkrétní podpora zaměstnavatele

Kategorie	Odpovědi
Žádná podpora	Nijak, Žádným, Vzdělávání je dané zákonem, takže zaměstnavatel musí poskytovat finance a možnosti, Vůbec nijak, neřeší to
Povinné a legislativní požadavky	Musí mi umožnit povinné vzdělávání - 24 h za rok nebo teď po novu 48 za dva roky.

Kategorie	Odpovědi
Možnost výběru a individuální podpora	Tím, že si mohu volit sama, co potřebuji k dobrému výkonu v práci, Jak jsem již uvedla, mám možnost výběru vzdělávání dle své potřeby, zájmu, zaměstnavatel preferuje osvědčené poskytovatele vzdělávání s dobrými referencemi a také mohu absolvovat další vzdělávání nad rámec 24 hodin daných zákonem. Můžu si vybrat téma, které mě zajímá. Uvolnění a přesun pracovních povinností. Uvolnění z práce. Poskytuje také studijní volno. Umožňuje mi skoro každý pátek chodit do školy - možnost naddělat si hodiny
Finanční podpora a proplacení	Proplacení vzdělání, volno v práci po dobu vzdělání, Proplacení telefonické krizové intervence, Proplacení nebo finanční příspěvek na kurz v případě, že spadá do kategorie mého oboru, nebo se dá v organizaci využít.. Motivace k dalšímu profesnímu růstu., Finanční budget na rok, proplacení cestovních nákladů, nabídka kurzů, v podstatě volná ruka při výběru vzdělávání. Musí být finančně dostupné., Úhradou vzdělávání
Kurzy a školení	Sdílí nabídky kurzů. Každoročně objednává pro tým 1 kurz na míru (KI, MR...), Pravidelně předkládá seznam kurzů, které můžu absolvovat., Online školení formou homeoffice, Online nabídky zasílá neustále na pracovní email, Nabízí možnosti vzdělávání, kterých se můžu zúčastnit. Kurzy se ale pořád opakují, Nabízí mi různé kurzy, které mi mohou rozvíjet mé zkušenosti a dovednosti., Nabídkou zajímavých akcí, Nabídka vzdělávání, Nabídka kurzů a školení, Nabídka kurzu. , nabídka kurzů, v podstatě volná ruka při výběru vzdělávání

Mnohé respondentky uvedly, že jejich zaměstnavatelé proplácí vzdělávání nebo poskytují finanční příspěvky na kurzy. Odpovědi jako „proplacení vzdělání“, „finanční příspěvek na kurz“, „proplacení telefonické krizové intervence“ nebo „proplacení cestovních nákladů“ ukazují na to, že zaměstnavatelé poskytují materiální podporu, která činí účast na vzdělávacích aktivitách dostupnější a motivující. Odpověď „finanční budget na rok“ naznačuje, že někteří zaměstnavatelé vyčleňují určitou částku na vzdělávání a umožňují zaměstnancům tuto částku využít podle jejich individuálních potřeb. Tento přístup podporuje osobní volbu a rozvoj, což může výrazně zvyšovat motivaci zaměstnanců ke vzdělávání.

Některé respondentky uvedly, že zaměstnavatelé jim umožňují volno nebo čas na účast ve vzdělávacích aktivitách. Například odpovědi jako „možnost naddělat si hodiny“ nebo „uvolnění z práce“ ukazují na flexibilitu, kterou zaměstnavatelé poskytují svým pracovníkům, aby mohly věnovat čas vzdělávání. Studijní volno nebo povinné vzdělávání (24 hodin ročně) je vnímáno jako pozitivní krok k podpoře profesního růstu.

V několika odpovědích se opakovala zmínka o tom, že zaměstnankyně mají možnost volby vzdělávacích aktivit, které odpovídají jejich zájmům nebo potřebám. Odpovědi jako „možnost výběru vzdělávání dle potřeby“ a „volná ruka při výběru vzdělávání“ ukazují, že zaměstnankyně preferují individuální přístup, kde mají možnost rozhodovat o tom, jaké kurzy nebo školení si zvolí.

Respondentky také uvádějí, že jim zaměstnavatel pravidelně nabízí různé kurzy a online školení, což přispívá k motivaci k účasti na vzdělávacích aktivitách. Odpovědi jako „nabídka kurzů a školení“ a „online nabídky zasílá neustále na pracovní email“ naznačují, že pravidelná nabídka různých vzdělávacích možností může mít vliv na ochotu zaměstnanců se vzdělávat.

Některé respondentky uvedly, že zaměstnavatelé pouze plní povinnosti, které jim stanovuje zákon, což znamená, že zajišťují pouze minimální požadavky na vzdělávání, jako například povinný počet hodin školení. Odpovědi jako „vzdělávání je dané zákonem, zaměstnavatel musí poskytovat finance a možnosti“ ukazují na to, že motivace ze strany zaměstnavatelů v těchto případech není vždy dostatečná a může být považována pouze za nezbytný krok k naplnění legislativních požadavků.

Dále z odpovědí vyplývá, že někteří zaměstnavatelé neposkytují žádnou konkrétní podporu pro další vzdělávání. Odpovědi jako „nijak“, „žádným způsobem“, nebo „vůbec nijak“ ukazují na to, že v některých organizacích není vzdělávání pracovníků dostatečně podporováno, nebo že zaměstnavatelé neinvestují do rozvoje jejich zaměstnanců.

V odpovědích respondentek na otázku, jak je jejich vzdělávání podporováno ze strany zaměstnavatelů, lze identifikovat faktory, které odpovídají Herzbergově teorii motivace. Finanční podpora, například proplácení vzdělávacích kurzů nebo příspěvky na vzdělávání a flexibilita v pracovním čase, jako je možnost naddělat si hodiny nebo uvolnit se z práce, představují příklady hygienických faktorů, které jsou důležité pro udržení minimální pracovní spokojenosti, ale nevedou k výraznému zvýšení motivace. Tyto faktory pomáhají zaměstnancům vyhnout se frustraci a umožňují jim účast na vzdělávacích aktivitách. Naopak motivátory, jakými jsou možnost volby vzdělávacích aktivit nebo nabídka různých kurzů, podporují vnitřní motivaci sociálních pracovníků. Respondentky, které mají možnost vybírat si vzdělávání podle svých zájmů a potřeb, se cítí více motivovány a jejich účast na vzdělávání je propojena s profesním a osobním růstem. Herzbergova teorie tak ukazuje, jak důležité je pro zaměstnavatele nejen zajistit základní hygienické faktory, ale také vytvářet prostředí, které podporuje vnitřní motivaci zaměstnanců k dalšímu rozvoji.

V této části dotazníku se projevilo, že vnější faktory motivace ke vzdělávání mají pro sociální pracovníce také zásadní význam. Podle výsledků výzkumu většina respondentek uvedla, že jejich účast na vzdělávacích aktivitách je podporována zaměstnavatelem, a to jak finančně, tak organizačně. Pozitivně byla hodnocena i nabídka školení a kurzů, které jim poskytuje jejich organizace, což ukazuje na významnou roli, kterou hraje zaměstnavatel v profesním rozvoji sociálních pracovníků. Významným vnějším motivačním faktorem je i povinné vzdělávání na základě vnitřních směrnic nebo legislativních požadavků.

Mezi další vnější faktory, které motivují sociální pracovníce, patří atmosféra na pracovišti a přístup nadřízených. Více než polovina respondentek uvedla, že podporující pracovní prostředí a uznání jejich profesního růstu výrazně zvyšují jejich motivaci ke vzdělávání. Naopak, nedostatek času, vysoká pracovní zátěž nebo nezájem vedení mohou působit demotivujícím způsobem a bránit účasti na dalším vzdělávání.

Celkově lze tedy odvodit, že motivace sociálních pracovníců ke vzdělávání je ovlivněna jak vnitřními faktory, jako je touha po profesním rozvoji a osobním růstu, tak vnějšími faktory, mezi které patří podpora ze strany zaměstnavatelů a pracovní prostředí. Obě tyto oblasti jsou vzájemně propojené a vytvářejí komplexní rámec pro motivaci sociálních pracovníců k dalšímu vzdělávání.

5.4 Doporučení ke zvýšení motivace

Tato část dotazníkového šetření byla zaměřena na hlubší porozumění názorům respondentek na možná opatření, která by mohla přispět ke zvýšení jejich motivace k dalšímu vzdělávání. Cílem otevřených otázek bylo získat detailnější a osobnější pohled na to, co by ze strany zaměstnavatele mohlo podpořit zájem sociálních pracovníců o profesní rozvoj. Současně bylo cílem zjistit, zda by respondentky projevily větší zájem o konkrétní formy vzdělávání v případě, že by tyto formy byly zaměstnavatelem více podporovány. Tento kvalitativní přístup umožnil zachytit individuální potřeby a preference sociálních pracovníců, které by se v uzavřených otázkách nemusely plně projevit.

Odpovědi respondentek byly rozděleny do kategorií. Odpovědi na otázku „Jaká opatření by podle Vás mohla zvýšit motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání“ jsou shrnuty v tabulce č. 9, zatímco tabulka č. 10 obsahuje odpovědi na otázku týkající se zájmu o konkrétní formy vzdělávání, pokud by byly více podporované zaměstnavatelem.

Tabulka 9 - Opatření ke zvýšení motivace

Kategorie	Odpovědi
Finanční podpora a platové ohodnocení	Zvyšování platů, Vyšší plat/mzda odpovídající nutnosti vzdělání, Zajištění finančních příspěvků na vzdělávání, Platové ohodnocení, Finanční budget na rok, Lepší platové podmínky, Finanční ohodnocení, Finanční ohodnocení, Finanční kompenzace, proplacení cesty při výjezdu za vzděláním, Finanční ohodnocení, profesní růst, dostatek prostoru pro sdílení nabytých znalostí v týmu, Finanční příspěvek, Finanční dostupnost
Rozšíření nabídky vzdělávání	Rozšíření nabízených kurzů, širší nabídka kurzů, Rozšíření nabídky vzdělávacích možností, Rozšíření nabízených kurzů, nabídka dostatečně bohatých témat, které půjdou skutečně do hloubky, na trhu je velké množství nekvalitních kurzů, Obměna nabízeného vzdělávání, Nabídka vzdělávání, Nabídka kurzů a školení, Zajímavější a více dostupné kurzy, více oborů, vzdělávání k aktuálním problémům ve společnosti
Možnost výběru a individuální podpora	Výběr kurzu dle vlastního uvážení, ne pouze z nabídky zaměstnavatele, Vedle vhodných či potřebných kurzů u konkrétního pracovníka dát možnost vlastního výběru kurzu, Uvítala bych, kdybych si sama mohla vybrat formu vzdělávání, Určitě by pomohlo, kdybych si mohla vybrat formu vzdělávání dle vlastního uvážení, Samostatný výběr tématu, Podílet se na výběru tématu, Možnost si vybrat vzdělání dle vlastního uvážení a proplacení vzdělání které si pracovník sám zajistí, Možnost si vybrat dle vlastního uvážení a potřeby, Možnost si vybrat zaměření vzdělávání, které pro sebe vnímají jako přínosné
Kariérní postup a profesní růst	Zajištění kariérního postupu, profesní růst za předpokladu, že pracovník prokáže dostatečné vědomosti a zkušenosti, Možnost aplikovat poznatky v praxi, Podpora profesního růstu
Podpora při účasti na vzdělávání	Volno na termíny zkoušek, přednášek, Více času a volna ze strany zaměstnavatele, Studijní volno, Homeoffice, možnost účastnit se kurzů, konferencí i mimo povinné vzdělávání, například zde již uvedené pracovní volno
Kvalita vzdělávacích programů a metod	Systém kvalitního vzdělávání, Kvalita vzdělávacích programů, Kurzy na klíč, Dobře vybraný kurz, Tj. Nejet na kurz jen proto, aby bylo splněno, Odborníci jako školitelé
Podpora a supervize	Pravidelné supervize a vysvětlení zaměstnancům, proč je to důležité, Podpora dlouhodobých kurzů a výcviků, Motivované a odborně vzdělané pracovníky
Jiné	Nic, Nevím, Netuším, je to individuální, Nebýt tak unavený a vyčerpaný

Odpovědi na tuto otázku ukazují, že motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání je ovlivněna několika hlavními faktory. Respondentky zmínily několik oblastí, ve kterých by opatření zaměstnavatelů, institucí a legislativy mohla přispět k větší motivaci k dalšímu vzdělávání v sociální práci.

Jedním z nejčastějších a nejvíce zmiňovaných faktorů je zvýšení platového ohodnocení jako motivace pro účast na vzdělávacích aktivitách. Odpovědi jako „zvyšování platů“, „vyšší plat/mzda odpovídající nutnosti vzdělání“, „platové ohodnocení“ a „finanční ohodnocení“ ukazují, že respondentky považují finanční motivaci za hlavní pro jejich ochotu investovat čas a energii do vzdělávání. Některé respondentky uvedly také finanční příspěvky na vzdělávání a proplácení cestovních nákladů, což může být považováno za důležitou podporu pro zajištění přístupu k požadovaným kurzům.

Kromě toho byly zmiňovány i jiné formy finančních kompenzací, například „finanční motivace“ spojená s dosažením určité kvalifikace nebo profesního růstu. Tento přístup k motivaci ukazuje, že sociální pracovníci si vážící finanční odměny, která je spojena s jejich profesním rozvojem.

Další významný faktor, který se v odpovědích často objevoval, bylo rozšíření nabídky vzdělávacích aktivit a zajímavější a kvalitnější kurzy. Odpovědi jako „širší nabídka kurzů“, „rozšíření nabídky vzdělávacích možností“, „rozšíření nabízených kurzů“ nebo „dostatek atraktivních kurzů zaměřených na praktická a aktuální témata“ ukazují, že respondentky považují existující nabídku vzdělávacích aktivit za nedostatečnou nebo příliš jednotvárnou. Mnohé by uvítaly, kdyby byla nabídka kurzů více zaměřena na aktuální témata, jako například nové trendy v sociální práci nebo aktuální problémy ve společnosti, a nabízela více praktických a konkrétních dovedností, které mohou bezprostředně aplikovat ve své práci.

Dalšími kritérii pro zlepšení nabídky jsou například kvalitní školitelé a odborníci nebo kurzy, které jdou více do hloubky. Tato odpověď ukazuje, že respondentky hledají kurzy, které jsou specifické a přizpůsobené aktuálním potřebám jejich profesního života.

Velmi častým požadavkem je možnost výběru vzdělávacích aktivit podle vlastního uvážení. Odpovědi jako „výběr kurzu dle vlastního uvážení“, „samostatný výběr tématu“ nebo „možnost výběru formy vzdělávání“ ukazují, že by respondentky ocenily větší flexibilitu a individuální přístup při výběru školení a kurzů. Tento přístup dává pracovníkům větší kontrolu nad jejich vzděláváním a motivuje je k účasti na vzdělávacích aktivitách, které jsou pro ně užitečné.

Dalším bodem je možnost účasti na kurzech i mimo povinné vzdělávání, což by umožnilo sociálním pracovnícům vzdělávat se v oblastech, které je osobně zajímají nebo jsou pro jejich práci důležité, ale nejsou nutně povinné ze zákona.

Odpovědi jako „zajištění kariérního postupu“, „profesní růst“ a „zajistit finanční příspěvky na vzdělávání“ ukazují, že respondentky vnímají možnost profesního růstu a kariérního postupu jako klíčový faktor, který by je motivoval k dalšímu vzdělávání. Tento prvek je úzce spojen s finanční motivací, protože zvýšení kvalifikace a získání nových dovedností by mělo vést k lepšímu platovému ohodnocení a lepším pracovním příležitostem.

Kariérní růst v tomto kontextu zahrnuje nejen získání vyššího platového ohodnocení, ale i příležitosti pro profesní rozvoj, například v podobě vyšších funkcí v oboru nebo zajímavějších pracovních pozic.

Dalším důležitým aspektem, který se objevoval, byla potřeba dobrého pracovního prostředí a motivovaného týmu. Zmínky o „pracovním prostředí, finančním ohodnocení a motivovaném týmu“ ukazují na to, že pro některé respondentky je kladné pracovní prostředí, kde se cítí podporováni a oceněni, velmi důležité pro jejich motivaci k dalšímu vzdělávání.

Vroomova teorie motivace se zaměřuje na to, jak očekávání, že určité úsilí povede k dosažení specifických výsledků, ovlivňuje motivaci jednotlivce. Na základě odpovědí respondentek na otázky týkající se motivace k dalšímu vzdělávání v oblasti sociální práce, je možné propojit několik klíčových faktorů s touto teorií.

Respondentky zmiňovaly několik hlavních motivátorů, mezi které patří finanční odměny, kariérní růst, flexibilita v pracovních podmínkách a možnost výběru vzdělávacích aktivit. V souladu s Vroomovou teorií, respondentky očekávají, že účast na vzdělávacích aktivitách povede k lepším platovým podmínkám, kariérnímu postupu a větší profesní spokojenosti. Tento vztah mezi úsilím – účastí na kurzech a očekávaným výsledkem - např. vyšší plat nebo profesní rozvoj, silně podporuje jejich motivaci k dalšímu vzdělávání. Možnost zvolit si vzdělávací aktivity podle vlastních zájmů a profesních potřeb podporuje větší motivaci věnovat se dalšímu vzdělávání, protože lidé se přirozeně více zapojují do činností, které považují za smysluplné a přínosné.

Z těchto odpovědí vyplývá, že motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání je silně ovlivněna jasně definovanými a dosažitelnými odměnami, což odpovídá právě principu Vroomovy teorie motivace.

Tabulka 10 - Možné formy vzdělávání

Kategorie odpovědi	Počet odpovědí	Příklady odpovědí
Ano – obecný zájem	10	Ano. / Ano, zajímavé kurzy. / Ano.
Ne / spíše ne / bez zájmu	6	Ne. / Spíše ne. / Asi ne. / Ne, sama se vzdělávám i nad rámec.
Nevím / nejsem si jistý	3	Nevím. / Netuším.
Online forma	5	Online kurzy dle vlastního výběru. / Online nebo vícedenní i s ubytováním.
Výcviky / dlouhodobé vzdělávání	9	Dlouhodobější kurzy (nad 50 hodin). / Výcviky. / Psychoterapeutický výcvik.
Sebezkušenostní / seberozvojové formy	4	Sebezkušenostní výcvik. / Sebezkušenostní nebo terapeutické výcviky.
Prezenční / praktická forma výuky	4	Prezenční studium. / Praktické stáže mimo neziskový sektor. / Workshopy.
Finanční podpora / příspěvky	3	Finanční příspěvek na kurzy. / Drobný finanční příspěvek by neuškodil.
Možnost výběru tématu / personalizace	5	Více personalizované kurzy. / Téma, které mě nejvíce zajímá.
Vysokoškolské studium	2	Magisterské a doktorské studium.
Spokojenost se stávající podporou	3	Zaměstnavatel mne podporuje. / Jsem spokojený se stávající situací.
Kritika obsahu / nabídky kurzů	2	Kdyby nabízel lepší obsah kurzů. / Zaměstnavatel neproplácí zajímavé kurzy

Odpovědi na tuto otázku ukazují silný zájem o různé formy vzdělávání, pokud by byly zaměstnavatelem více podporovány.

Jedním z nejčastějších požadavků je online vzdělávání. Odpovědi jako „Z časových důvodů preferuji online kurzy“, „Online vzdělávání by bylo super“, „Online kurzy dle vlastního výběru“ a „Online nebo vícedenní i s ubytováním“ ukazují na vysoký zájem o flexibilní formy vzdělávání, které lze absolvovat podle potřeby a časových možností

pracovnic. Online kurzy jsou považovány za efektivní a vhodné, protože umožňují zapojení do vzdělávání i v časech, které vyhovují pracovním, což je obecně velmi důležité pro osoby s náročným pracovním rozvrhem nebo osobními závazky.

Další oblasti, které byly často zmíněny, jsou výcviky a sebezkušenostní kurzy. Odpovědi jako „Výcviky“, „Sebezkušenostní výcvik“, „Psychoterapeutický výcvik“, nebo „Dlouhodobější a seberozvojové výcviky“ ukazují, že respondenty mají zájem o hlubší a odbornější vzdělávání, které jim pomůže zlepšit jejich profesní dovednosti a osobní růst. Sebezkušenostní výcviky a psychoterapeutické výcviky jsou v tomto kontextu vnímány jako důležité nástroje pro profesní a osobní rozvoj, nicméně některé respondenty upozornily na vysoké náklady a dlouhé trvání těchto kurzů jako potenciální překážky. Tím, že by zaměstnavatel podporoval tyto formy vzdělávání, by mohli pracovníci být více motivováni.

Další zajímavou formou vzdělávání, kterou respondenty zmiňovaly, jsou praktické stáže a kurzy zaměřené na konkrétní profesní dovednosti. Například odpověď „Praktické stáže mimo neziskový sektor, např. na soudech, úřadech...“ ukazuje, že pracovníci mají zájem o praktické zkušenosti, které jim umožní aplikovat teoretické znalosti v reálném pracovním prostředí. Dále, některé odpovědi zmínily zájem o kurzy, které jsou prakticky zaměřeny na specifické profesní dovednosti, které lze okamžitě využít v práci.

Mnoho respondentek také zmiňuje zájem o prezenční studium a semináře, a to včetně konkrétních výcviků a kurzů. Odpovědi jako „Prezenční studium“, „Zajímavé kurzy, semináře“, nebo „Kurzy, které si sama vyberu – téma, které mě nejvíce zajímá“ ukazují, že respondenty mají zájem o interaktivní a osobní vzdělávání, které umožňuje větší zapojení a sdílení zkušeností s ostatními účastníky. Taková forma vzdělávání je vnímána jako motivující, protože nabízí více možností pro osobní interakci a hlubší porozumění daným tématům.

Odpovědi jako „Ráda bych absolvovala sebezkušenostní výcvik, ale stálo by mě to přes 80 tisíc a 25 dnů dovolené“, „Drobný finanční příspěvek by taky neuškodil“, nebo „Finanční příspěvek na kurzy“ ukazují, že finanční podpora ze strany zaměstnavatele je silným motivačním faktorem. Některé respondenty vyjádřily touhu, aby zaměstnavatel přispíval na náklady spojené s výcviky nebo umožnil studijní volno pro účast na dlouhodobějších kurzech, které jsou finančně nebo časově náročné. Taková opatření by usnadnila přístup k těmto vzdělávacím aktivitám, což je pro pracovníky velmi důležité.

Téma osobního a profesního růstu se opakuje napříč odpověďmi. Odpovědi jako „Motivací je pro mě i to, že chci být lepší ve své dosavadní práci“ nebo „Ráda bych se zúčastnila kurzu, který má souvislost s mou profesí, a zaměřuje se na znalosti, které jsou mi blízké“ ukazují, že vzdělávání je pro respondentky cestou k profesnímu rozvoji a zlepšení jejich dovedností v konkrétních oblastech. Tento zájem je podpořen touhou být lepší ve své práci a přispět k vyšší kvalitě poskytovaných služeb.

V odpovědích jako „Ano, o kurzy, které si sama vyberu – téma, které mě nejvíce zajímá“, „Měla bych zájem o workshopy, jejich téma je pro mě obohacující“ nebo „Dobrý výběr témat, které mi přijdou obohacující“ se často objevuje preference pro možnost výběru kurzu podle individuálních zájmů a potřeb. To ukazuje, že by respondentky ocenily osobní přístup a možnost individuálně si přizpůsobit vzdělávací nabídku tak, aby co nejvíce odpovídala jejich profesním cílům a osobním preferencím.

Na základě této analýzy lze vyvodit několik **doporučení**, která by mohla dále podpořit a zvýšit motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání. Tato opatření vycházejí jak z kvantitativní, tak kvalitativní analýzy odpovědí respondentek a reflektují jejich skutečné potřeby i zkušenosti.

Jedním z hlavních doporučení je **rozšíření nabídky vzdělávacích programů**. Zaměstnavatelé by měli nabízet různorodé formy vzdělávání, které odpovídají individuálním potřebám pracovníků, a to jak online formou, prezenční, tak výcvikových kurzů. Mezi ně by mohly patřit akreditované kurzy, odborné výcviky, ale i flexibilní možnosti online vzdělávání a příležitosti pro prezenční studium. Širší a dostupnější nabídka vzdělávacích příležitostí podporuje větší kontrolu pracovníků nad jejich rozvojem a dává jim možnost vybrat si formy vzdělávání, které nejlépe odpovídají jejich aktuálním životním podmínkám a profesním cílům.

Dále se jako velmi významné ukazuje **zajištění finanční podpory a pracovní flexibility**. Poskytování finančních příspěvků na vzdělávání, možnost čerpání studijního volna a flexibilní pracovní doba umožňují zaměstnancům investovat do vlastního rozvoje bez zásadního narušení jejich pracovních povinností. Tyto podmínky zároveň zvyšují pravděpodobnost dlouhodobého zapojení do vzdělávacích aktivit a napomáhají lepšímu sladění profesního a osobního života.

Za důležitý krok lze také považovat **podporu individuálního výběru vzdělávacích aktivit**. Možnost volit si kurzy či školení podle vlastních zájmů a aktuálních potřeb zvyšuje

vnitřní motivaci zaměstnanců, jejich pocit svobodného rozhodování i angažovanost v procesu profesního rozvoje. Právě tohle jsou časté faktory, které vedou ke zvýšení ochoty se dále vzdělávat.

Dalším doporučením je **propojit vzdělávací aktivity s kariérním postupem a uznáváním dosažených výsledků**. Když zaměstnanci vidí, že další vzdělávání otevírá dveře k profesnímu postupu, stává se pro ně atraktivnější a důležitější. Zaměstnavatelé by se tedy měli snažit vytvářet systémy, které jasně ukazují, jak se jejich investice do vzdělávání projevují v profesním růstu, nových kariérních příležitostech a v uznání jejich práce v rámci organizace.

V neposlední řadě by měly organizace podporovat **týmovou spolupráci a pravidelnou supervizi**. Prostor pro výměnu zkušeností, kolegiální podporu a sdílení dobré praxe má pozitivní dopad nejen na profesní kompetence, ale také na pracovní spokojenost a celkovou atmosféru na pracovišti. Supervize navíc napomáhá reflexi vlastní praxe a posiluje motivaci k dalšímu vzdělávání v návaznosti na konkrétní pracovní situace.

Implementace těchto doporučení může významně přispět ke zvýšení motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání a tím i ke kvalitě poskytovaných sociálních služeb.

5.5 Diskuse

Tato subkapitola se věnuje vyhodnocení výsledků výzkumného šetření v návaznosti na teoretické poznatky představené v předchozích částech práce a na aktuální vědecké studie. Cílem je posoudit, do jaké míry se praktická zjištění shodují s teoretickými koncepty motivace, specifiky vzdělávání sociálních pracovníků a závěry současných výzkumů.

Výsledky dotazníkového šetření potvrzují, že motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání je komplexní a je ovlivňována kombinací vnitřních a vnějších faktorů. Významnou roli sehraává zejména **vnitřní motivace**, což je v souladu s názory autorů Beneše (2014) a Průchy (2014), kteří zdůrazňují, že u dospělých jedinců převládají vnitřní podněty k učení, zejména pokud jedinec vnímá vzdělávání jako přínosné pro svůj osobní nebo profesní růst.

Nejvyšší hodnocení v dotazníku v oblasti vnitřní motivace získaly faktory jako osobní rozvoj (aritmetický průměr 4,46), osobní uspokojení (4,46) a snaha dosáhnout maximálního potenciálu (4,39). Tyto výsledky naznačují, že většina respondentek vnímá vzdělávání jako prostředek k seberealizaci, vzdělávají se z vlastního zájmu a chtějí být v práci kompetentní

a cítit se jistější při výkonu své profese. Tento závěr je v souladu s Maslowovou hierarchií potřeb, kde se seberealizace nachází na nejvyšší úrovni, a zároveň koresponduje s Herzbergovou dvoufaktorovou teorií, která řadí seberozvoj mezi motivační faktory vedoucí k pracovní spokojenosti.

Klíčovou roli vnitřní motivace vykazuje i studie publikovaná v časopise *Jurnal Syntax Fusion*, jejíž autorem je Sitorus a kol., (2024), která se věnuje vlivu vnitřní a vnější motivace na pracovní výkonnost zaměstnanců. Tato studie se nezaměřuje výlučně na oblast pracovníků v sociálních službách, ale její závěry lze použít i na kontext profesního vzdělávání v tomto odvětví.

Z hlediska vnější motivace byly jako důležité označeny zejména možnosti profesního růstu a zvyšování kvalifikace. Finanční příspěvek na vzdělávání, flexibilní pracovní doba nebo kariérní růst byly respondentkami také hodnoceny jako významné, ale nepatřily mezi hlavním motivační činitele. Zajímavé je, že mnoho respondentek považuje vzdělávání za přirozenou součást své profese, ne jako nutnost vynucenou legislativou. To potvrzuje i Herzbergovo rozlišení mezi motivátory a hygienickými faktory – vnější motivy vytvářejí vhodné podmínky, ale samy o sobě nezaručují dlouhodobou motivaci.

Významnou roli v oblasti motivace hraje rovněž zaměstnavatel – a to jak pozitivní, tak negativní. Podpora ze strany nadřízených a nabídka vzdělávacích příležitostí mohou motivaci výrazně zvýšit. Pokud zaměstnavatel vzdělávání pouze „nařizuje“, může to vést spíše k pocitu tlaku než k dobrovolnému zájmu. Některé respondentky také kritizovaly nedostatek uznání nebo absenci odrazů dosaženého vzdělání v kariérním postupu či finančním ohodnocení, což může vést k poklesu motivace. Respondentky často zmiňovaly potřebu větší flexibility a vstřícnosti ze strany zaměstnavatele – např. formou vzdělávání během pracovní doby, možnosti online účasti nebo hrazení nákladů. Zaměstnavatelé, kteří systematicky plánují vzdělávání pracovníků, jsou vnímáni velmi pozitivně.

Při porovnání s prací Pitákové (2015), lze pozorovat zajímavý kontrast. Zatímco v jejím výzkumu převažovala vnější motivace jako klíčová, v rámci tohoto šetření se objevila vyrovnanější struktura mezi vnitřní a vnější motivací, s mírnou převahou vnitřní motivace.

Diskutabilním se ukázal být význam profesního růstu. Výrok „Bez možnosti profesního růstu je pro mě další vzdělávání bezpředmětné“ měl výrazně nižší průměr (2,66), což může

ukazovat na skutečnost, že někteří pracovníci nevnímají své vzdělávání nutně jako prostředek k postupu, ale spíše jako osobní hodnotu – tedy opět převládá vnitřní motivace.

Zajímavý je také názorový rozptyl ohledně aktuálních vědomostí. Někteří pracovníci se domnívají, že jejich současné znalosti jsou dostatečné, jiní vnímají potřebu dalšího rozvoje. Tento rozdíl může souviset s individuálním nastavením, pracovním prostředím, zkušenostmi nebo úrovní profesního vyhoření.

Výsledky naznačují, že i když mají sociální pracovníci o vzdělávání převážně zájem, jejich motivace k němu se liší a může se v čase měnit. Důležitým zjištěním je proto potřeba individuálního přístupu – zaměstnavatelé by měli vnímat různé formy motivace a usilovat o vytvoření podpůrného prostředí, které podpoří nejen profesní růst, ale i osobní rozvoj každého pracovníka.

Z výzkumu dále vyplývá i potřeba lepšího sladění vzdělávacích nabídek s praktickými potřebami sociálních pracovníků. Pokud se vzdělávání zaměřuje na témata, která jsou v souladu s pracovní realitou, zvyšuje to ochotu pracovníků se ho účastnit. Častěji byly zmiňovány kurzy, které pomáhají lépe zvládat náročné situace nebo přispívají k vyšší profesionalitě. Tyto výsledky jsou v souladu s prací Pitákové (2015), která odhalila také to, že kvalita vzdělávacích aktivit je pro pracovníky klíčová.

Sitorus a kol., (2024) v kontextu vnější motivace uvádí opět srovnatelné výsledky s tímto výzkumem. K tomu podtrhuje význam vnějších pobídek – např. odměn nebo uznání.

Analýza neprokázala jednoznačnou souvislost mezi délkou praxe a mírou motivace. Jak začínající, tak zkušené pracovnice projevovaly vysoký zájem o vzdělávání – lišily se pouze důvody. Zatímco novější pracovnice se chtějí „zorientovat v praxi“, zkušenější často hledají nové podněty a chtějí si udržet aktuální přehled.

Při interpretaci výsledků je nutné zohlednit složení výzkumného souboru. Vzhledem k tomu, že všechny respondentky byly ženy, nelze zjištění zobecnit na celou populaci sociálních pracovníků. Je možné, že postoje a motivace se mohou u mužů lišit. Do budoucích výzkumů by proto bylo vhodné zahrnout širší genderové spektrum.

Z hlediska metodologie se jako přínosné ukázalo využití kombinace kvantitativního a kvalitativního přístupu. Tento přístup umožnil nejen číselné vyjádření míry motivace, ale také hlubší vhled do individuálních postojů a zkušeností respondentů. Tato kombinace umožnila postihnout široké spektrum motivů, které by čistě kvantitativní přístup nemusel zachytit.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce prokázala, že motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání je komplexní jev, který je ovlivněn kombinací vnitřních a vnějších faktorů. Nejvýznamnější hybnou silou je vnitřní motivace, především touha po osobním růstu, seberealizaci a zvyšování odborné kompetence. Respondenti vnímají vzdělávání jako prostředek k posílení profesní jistoty a kvality poskytovaných služeb, nikoliv jako pouhou legislativní povinnost.

Vnější faktory, jako je finanční podpora, flexibilní pracovní doba nebo organizační zajištění účasti na vzdělávacích aktivitách, sice nejsou hlavním faktorem motivace, ale výrazně ovlivňují ochotu pracovníků se vzdělávání účastnit. Klíčovou roli tak sehrává prostředí organizace – její ochota plánovat rozvoj systematicky, nabízet relevantní možnosti a umožnit individuální volbu formy a obsahu vzdělávání.

Zjištěné skutečnosti odpovídají základním principům motivačních teorií. Maslowova hierarchie potřeb ukazuje, že motivace k profesnímu růstu se objevuje po naplnění základních potřeb a Herzbergova dvoufaktorová teorie potvrzuje význam profesního rozvoje a uznání jako motivačních prvků a upozorňuje na demotivující roli nedostatečné podpory. Vroomova teorie očekávání pak poukazuje na význam předpokládaného užitku jako podmínky motivovaného chování.

Cílem práce bylo analyzovat faktory ovlivňující motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání a identifikovat hlavní motivační prvky, které by mohly podpořit profesní rozvoj v této oblasti. Na základě výzkumu lze konstatovat, že cíle práce byly naplněny.

Z výzkumu zároveň vyplývá několik podnětů pro další zkoumání. Do budoucna by bylo vhodné věnovat pozornost například rozdílům mezi motivací mužů a žen, rozdílům napříč typy organizací (státní, neziskové, církevní) nebo sledovat proměny motivace v čase. Zajímavé by bylo také zhodnotit dopad konkrétních forem podpory vzdělávání na kvalitu vykonávané praxe.

Závěrem lze konstatovat, že motivace ke vzdělávání představuje důležitý předpoklad pro kvalitní výkon profese sociálního pracovníka. Zjištění této práce potvrzují, že klíčovou roli hrají vnitřní motivační faktory, které jsou dále ovlivňovány podmínkami v organizaci a přístupem zaměstnavatele. Pokud jsou vytvořeny vhodné organizační, časové a finanční podmínky, zvyšuje se pravděpodobnost aktivního zapojení pracovníků do dalšího

vzdělávání. Vytváření takového prostředí přispívá nejen k profesnímu rozvoji jednotlivců, ale i ke zvyšování kvality poskytovaných sociálních služeb jako celku.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2007. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARNOLDOVÁ, Anna, 2016. Sociální péče: učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5148-1.

BARTÁK, Jan a DEMJANENKO Milan, 2021. Sociální andragogika. Grada Publishing. ISBN 978-80-271-4184-5. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/socialni-andragogika-8122/>.

BENEŠ, Milan, 2014. Andragogika. Praha: Grada Publishing, 2.vyd.. ISBN 978-80-247-4824-5.

BOUKAL, Petr a kol. 2013. Fundraising pro neziskové organizace. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4487-2.

BOZEK, Bart, RAEYMAECKERS Peter a SPOOREN Pieter, 2017. Motivations to become a master in social work: a typology of students. European Journal of Social Work. s. 409-421. ISSN 1369-1457.

BRADLEY, Carolyn et al. Faithful but Different: Clinical Social Workers Speak Out About Career Motivation And Professional Values. Journal of Social Work Education. 2012. 459-477. ISSN 1043-7797.

CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA, 2010. Management a organizační chování. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Expert. ISBN 978-80-247-3348-7.

CIMRMANNOVÁ, Tereza, 2015. Sociální etika. Praha. Karlova univerzita.

ELICHOVÁ, Markéta, 2017. Sociální práce: aktuální otázky. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0080-4.

CHRÁSKA, Miroslav, 2016. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-9225-0.

JANIŠOVÁ, Dana a KŘIVÁNEK Mirko, 2013. Velká kniha o řízení firmy: Praktické postupy pro úspěšný rozvoj organizace. Grada. ISBN 978-80-247-8858-6. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/velka-kniha-o-rizeni-firmy-747/>.

JANOUSEK, Karel, 2017. Vzdělávání dospělých na venkově. Praha. Bakalářská práce. Univerzita Jana Amose Komenského Praha.

KOUŘILOVÁ, Miroslava, 2009. Systém celoživotního vzdělávání v sociálních službách jako podpora kvalitní služby. Zlín. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, fakulta humanitních studií.

LEVICKÁ, Jana, 2015. Identita slovenskej sociálnej práce. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis. ISBN 978-80-8082-872-1.

MALÍKOVÁ, Eva. 2011. Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3148-3.

MÁTEL, Andrej, SCHAVEL, Milan, MÜHLPACHR, Pavel, ROMAN, Tibor, 2010. Aplikovaná etika v sociální práci. 1. vyd. Brno: Institut mezioborových studií. ISBN 978-80-87182-13-0.

MÁTEL, Andrej, Milan SCHAVEL a Eva GREY, 2015. Teória a metódy sociálnej práce I. 3. doplněné a aktualizované vydání. Art AIR Center. ISBN 978-80-971-445-6-2.

MÁTEL, Andrej, 2019. Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-2220-2.

MATOUŠEK, Oldřich, 2021. Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci. Karolinum. ISBN 978-80-246-4904-4.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. 2012. Základy sociální práce. Vyd. 3. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0211-0.

MICHALÍK, Jan a kol. 2011. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-859-3.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Sociální služby [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-sluzby-1>.

MPSV připravilo nový zákon o sociálních pracovnících, 2025. #zeSPODu [online]. Dostupné z: <https://www.zespodu.cz/?p=1751>.

MUSIL, Libor, 2013. Profesní zákon pro sociální práci – potřeba, nutnost, nebo nadbytečná regulace? Sociální práce / Sociálna práca. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/fakta-legislativa-dokumenty/profesni-zakon-pro-socialni-praci-potreba-nutnost-nebo-nadbytecna-regulace/>.

NAKONEČNÝ, Milan, 2014. Motivace chování. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton. ISBN 978-80-7387-830-6.

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

NOVOTNÁ, Jana, 2014. Teorie sociální práce. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava. ISBN 978-80-87035-96-2.

PITÁKOVÁ, Jana, 2015. Motivace k dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků pracujících v nestátní neziskové sféře. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/lunez/>.

PUNOVÁ, M. 2020. Osobnostní dispozice a odolnost sociálních pracovníků. Sociální práce/Sociální práce. Brno: ASVSP. ISSN 1213-6204.

PRŮCHA, Jan, 2014. Andragogický výzkum. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5232-7.

PRŮCHA, Jan, 2015. Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru. 4., aktualizované vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0872-3.

REBEKOVÁ, Karla, 2011. Nejvýznamnější motivační činitelé sociálního pracovníka a motivační program. Olomouc. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta.

ROBBINS, Stephen P a Mary K COULTER, 2004. Management. Praha: Grada. ISBN 80-247-0495-1.

Strategie celoživotního učení ČR, 2007. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-254-2218-2.

ŠTYVAROVÁ, Dita a BARTÁK Miroslav, 2021. Činnosti a kompetence sociálních pracovníků v adiktologických službách [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/clanek/cinnosti-a-kompetence-socialnich-pracovniku-v-adiktologickych-sluzbach>.

TOMEŠ, Igor, KOLDINSKÁ, Kristina, 2017. Postavení sociálních pracovníků v právu České republiky. In: MUSIL, Libor, BAREŠ, Pavel, HAVLÍKOVÁ, Jana. Výkon profese sociální práce v systémech sociální ochrany ČR. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-240-4.

URBAN, Jan. 2017. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Manažer. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0227-3.

Sitorus, M. S., Humairah, S. A., Sembiring, R. S., & Dalimunthe, R. F., 2024. Literature Review: The Role Of Intrinsic And Extrinsic Motivation In Improving Employee Performance. Jurnal Syntax Fusion, 4(11), 305–318. <https://doi.org/10.54543/fusion.v4i11.433>.

Турло, Н., & Litvin, O., 2024. Classical and transitional theories of motivation: analysis and application. Naukovij Visnik Mižnarodnogo Gumanitarnogo Universitetu, 60. <https://doi.org/10.32782/2413-2675/2024-60-5>.

The competencies and practical activities of social workers in Ústecký region in Czechia. Kontakt - Journal of Nursing and Social Sciences related to Health and Illness, 8. <https://doi.org/10.32725/kont.2024.030>.

ZAJACOVÁ, Melanie, KOLÁČKOVÁ Jana, LÍMOVÁ Michaela, NEBESKÁ Petra a LEPIČOVÁ Jana, 2022. Sociální práce na obecním úřadu. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7421-252-9.

Legislativní a další dokumenty:

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

Vyhláška č. 505/2006 Sb., 2006.

Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR, 2006.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 - Maslowova pyramida potřeb.....	31
Obrázek 2 - Věk respondentů.....	44
Obrázek 3 - Délka praxe	44
Obrázek 4 – Nejvyšší dosažené vzdělání	45

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - Aktuální formy vzdělávání	46
Tabulka 2 - Faktory motivující k dalšímu vzdělávání	47
Tabulka 3 - Další faktory motivace k dalšímu vzdělávání	49
Tabulka 4 - Motivace k účasti na poslední vzdělávací aktivitě	51
Tabulka 5 - Vliv profesního růstu a osobního rozvoje	53
Tabulka 6 - Vliv pracovního prostředí.....	56
Tabulka 7 - Možnosti podpory ze strany zaměstnavatele.....	57
Tabulka 8 - Konkrétní podpora zaměstnavatele	59
Tabulka 9 - Opatření ke zvýšení motivace	63
Tabulka 10 - Možné formy vzdělávání.....	66

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ASVSP	Asociace vzdělavatelů v sociální práci
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK

Vážené respondentky, vážení respondenti,
děkuji, že jste se rozhodli zúčastnit se mého výzkumu, který je součástí bakalářské práce na téma motivace sociálních pracovníků ke vzdělávání. Tento dotazník je navržen tak, aby pomohl odhalit klíčové faktory, které ovlivňují Vaši motivaci k dalšímu vzdělávání a profesnímu rozvoji. Vaše názory a zkušenosti jsou pro mě velmi cenné a přispějí k hlubšímu pochopení této problematiky.

Dotazník je dobrovolný a anonymní. Výsledky výzkumu budou využity výhradně pro akademické účely a jejich analýza proběhne v souladu s etickými zásadami výzkumu.

1. Část – Faktory ovlivňující motivaci ke vzdělávání

Jak moc Vás následující faktory motivují k dalšímu vzdělávání? Ohodnoťte body 1–5 (1 – vůbec nemotivuje, 5 – velmi motivuje)

- Možnost profesního růstu
- Zvýšení kvalifikace
- Osobní rozvoj
- Osobní uspokojení
- Snaha dosáhnout maximálního potenciálu
- Pocit odpovědnosti vůči klientům
- Podpora ze strany kolegů
- Ocenění ze strany zaměstnavatele, rodiny a přátel
- Zvýšení platu
- Poskytnutí placeného volna pro účast na vzdělávání
- Nátlak okolí
- Vyplnění volného času

Které další faktory Vás motivují k dalšímu vzdělávání? (Uveďte, prosím)

.....

Co Vás osobně nejvíce motivovalo k účasti na poslední vzdělávací aktivitě?

.....

2. Část – Vliv profesního růstu a osobního rozvoje

Nakolik souhlasíte s následujícími výroky? (1 – zcela nesouhlasím, 5 – zcela souhlasím)

- Cítím, že další vzdělávání mi pomáhá k profesnímu růstu
- Vzdělávání mě obohacuje i na osobní úrovni
- Motivuje mě představa, že se díky vzdělávání stanu lepším odborníkem
- Bez možnosti profesního růstu je pro mě další vzdělávání bezpředmětné

- Očekávám, že budu na stávající pracovní pozici pracovat i nadále, proto pro mě není třeba dalšího vzdělávání
- Myslím si, že mé aktuální vědomosti a dovednosti jsou dostatečné k tomu, abych svou práci vykonával kvalitně

Jak důležitý je pro Vás profesní růst jako motivace k dalšímu vzdělávání? 1-5 (1 – vůbec není důležitý, 5 – velmi důležitý)

Jak důležité je pro Vás vzdělávání z hlediska osobní spokojenosti a seberealizace? 1-5 (1 – vůbec není důležitý, 5 – velmi důležitý)

3. Část – Vliv pracovního prostředí a podpory zaměstnavatele

Nakolik souhlasíte s následujícími výroky? 1-5 (1 – vůbec nesouhlasím, 5 – zcela souhlasím)

- Zaměstnavatel mě podporuje v dalším vzdělávání
- Moji kolegové mě podporují v dalším vzdělávání
- Pracovní prostředí mi umožňuje účast na vzdělávacích aktivitách
- Ze strany zaměstnavatele jsou mi nabízeny/poskytovány možnosti dalšího vzdělávání

V jakém rozsahu by Vás daná podpora ze strany zaměstnavatele motivovala ke vzdělávání? (1-vůbec, 5- velmi)

- Finanční příspěvek na vzdělávání
- Flexibilní pracovní doba
- Získání uznání Vašeho zaměstnavatele
- Poskytování volna pro účast na vzdělávání
- Zvýšení mzdy/platu
- Kariérní postup na základě vzdělávání
- Jiná podpora – uveďte

Jakým způsobem Vás aktuálně zaměstnavatel podporuje k dalšímu vzdělávání? Uveďte prosím

.....

4. Část – Doporučení ke zvýšení motivace

Jaká opatření by podle Vás mohla zvýšit motivaci sociálních pracovníků ke vzdělávání?

Měl byste zájem o konkrétní formy vzdělávání, pokud by byly více podporované zaměstnavatelem?

Ano – jaké?

Ne

5. Sociodemografické údaje

Jste žena – muž

Uveďte Váš věk

- 26 a méně
- 27-35
- 36-45
- 46 a více

Jak dlouho pracujete jako sociální pracovník?

- 0-2 roky
- 3-6 let
- 7-10 let
- 10 a více let

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- střední s maturitou (aktuálně si doplňuji potřebné vzdělání)
- vyšší odborné
- bakalářské
- magisterské
- doktorské

Jaký typ práce vykonáváte?

- Práce s dětmi
- Práce s lidmi se zdravotním postižením
- Pracuji na Úřadu práce ČR
- Jiné – uveďte

Účastníte se nějaké formy vzdělávání, která je zaměřena na získání nových znalostí a dovedností, které můžete využít v rámci svého pracovního zařazení?

- Uveďte, o jaké formy vzdělávání se jedná

Děkuji Vám za Váš čas, ochotu a cenné informace, které přispějí k rozvoji znalostí v oblasti vzdělávání sociálních pracovníků.