Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd

Diplomová práce

Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru (srovnávací studie)

Andrea Matěnová

© 2017 ČZU v Praze

! ! !

Místo této strany vložíte zadání bakalářské práce.
(Do jedné vazby originál a do druhé kopii)

! ! !

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci " Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru (srovnávací studie)" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.3.2017 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Pavle Varvažovské, za odborné vedení při zpracování mé diplomové práce.

Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru (srovnávací studie)

Lifelong learning for workers in the public sector and the importance of lifelong learning in the nonprofit sector (comparative study)

Souhrn

Tato diplomová práce řeší problematiku celoživotního vzdělávání, především se zaměřuje na část, kdy se jedná o další vzdělávání dospělých osob, které již prošly školní vzdělávací soustavou, jsou zaměstnáni, tudíž jsou ekonomicky činní. Cílem práce je prostřednictvím analýzy zhodnotit celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a zhodnotit význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru. Dílčím cílem je zjištění zájmu pracovníků ve státním sektoru o celoživotní vzdělávání. Dalším dílčím cílem je zjištění zájmu pracovníků v neziskovém sektoru o další vzdělávání. Šetření probíhalo pomocí kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Výstupem práce je návrh na zlepšení celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním a neziskovém sektoru.

Summary

This thesis addresses the issue of lifelong learning, primarily focuses on the part where it is the further education of adults who have already gone through the school education system, are employed, thus they are economically active. The aim of the study is to evaluate the analysis of lifelong learning for workers in the public sector and assess the importance of lifelong learning in the nonprofit sector. Partial aim is to identify the interest of workers in the state sector of lifelong learning. Yet another objective is to determine the interests of workers in the nonprofit sector for further education. The survey was conducted using quantitative and qualitative research. The outcome of this work is a proposal on improving lifelong learning for workers in the public and nonprofit sector.

Klíčová slova:

Celoživotní vzdělávání, státní sektor, neziskový sektor, programy vzdělávání, rozvoj pracovníků

Keywords:

Lifelong learning, public sector, nonprofit sector, training programs, staff development

Obsah

1 Úvod 4
2 Cíl a metodika 6
3 Přehled řešené problematiky 8
3.1 Terminologie 8
3.2 Celoživotní vzdělávání 14
3.3 Vývoj vzdělávání 17
3.4 Motivace celoživotního vzdělávání 18
3.5 Význam celoživotního vzdělávání 21
3.6 Ekonomické hledisko 22
3.7 Legislativa 23
3.7.1 Strategické dokumenty ČR 25
3.7.2 Strategické dokumenty EU 26
3.8 Veřejná správa 27
3.9 Neziskový sektor 28
3.10 Další zdělávání ve veřejné správě a neziskových organizací 30
3.11 Údaje o vzdělávání 31
4 Charakteristika prostředí 34
4.1 Ústecký kraj 34
4.2 Státní sektor 36
4.2.1 Městské úřady 36
4.3 Neziskový sektor 40
5 Terénní šetření 45
5.1 Kvantitativní šetření 47
5.1.1 Analýza dat 47
5.1.2 Vyhodnocení kvantitativního šetření 60
5.1.3 Vyhodnocení stanovených hypotéz 71
5.2 Kvalitativní šetření 76
6 Zhodnocení výsledků a diskuse 82
7 Závěr 85
8 Seznam použitých zdrojů 87
9 Přílohy 97

1 Úvod

Diplomová práce se zabývá celoživotním vzděláváním, kterému je dnes přikládán velký význam. Je bráno za životní styl moderního člověka. Podněcuje rozvoj školství. Celoživotní vzdělávání přispělo k vytvoření nových pracovních míst, musela vzniknout řada institucí.

Člověk se učí po celou dobu svého života už od okamžiku svého narození. Dříve školní systém vybavil žáka potřebnými znalostmi, se kterými si vystačil po celý život. Současný svět přináší mnoho změn, dochází k rychlému technologickému a technickému vývoji. Znalosti získané ve škole nyní nestačí, představují jen určitý základ a je nutné se neustále učit nové informace, znalosti a dovednosti. Změny vyžadují rychlou reakci a tu může mít člověk, který je vybaven náležitými znalostmi a dovednostmi.

Každý den se vzděláváme, osvojujeme si nové dovednosti, přicházejí věci, které jsme neznali. Tento komplexní celoživotní proces, který by se dal nazvat celoživotním učením, jak se o tom pojednává v teoretické části, ale není předmětem této diplomové práce.

Práce se bude především zabývat problematikou celoživotního vzdělávání, které musí rychle reagovat na rozvoj moderní společnosti, vědy, technologií, to vyvolává celosvětovou potřebu celoživotně se vzdělávat.

Mladý člověk, který dokončil své studium má k dispozici nepřeberné množství vědomostí a informací. S příchodem do praxe se učí dalším konkrétním znalostem, které jsou nutné pro výkon práce. V dnešní době jde vývoj rychle dopředu a ani dlouholetý zaměstnanec se musí neustále školit a nabývat nových vědomostí, seznamovat se s novinkami v oboru. Firmy se zajímají o pracovníky, kteří mají znalosti a mají zájem je stále prohlubovat. Změny se týkají i státních institucí, neustále se zvyšují požadavky

Vzdělání je historicky vzato klíčovým faktorem pro formování státu a sociální reprodukce. V české historii je možné tvrzení vyobrazit v období národního obrození, kdy došlo k formování národní kultury, a sílila státní identita. Vzdělání má velký význam na rozvoj sociální struktury, zvyšuje životní šance pro každého z nás.

Celoživotní vzdělávání nepředstavuje prodlužování školního vzdělávání, ale jde o požadavek si celoživotně rozšiřovat své vzdělání. Ve světě se již několik desítek let hovoří o permanentním vzdělávání, s tím související motivace a ekonomická stránka, aby vzdělání bylo dostupné co nejširšímu okruhu jedinců. Vzdělávání nám pomůže získat lepší

zaměstnání. Problém je spatřován v pozdějším odchodu do důchodu, věková hranice se neustále zvyšuje, to povede k dalšímu vzdělávání, aby byl udržen krok s mladší generací.
Tlak společnosti na zvyšování kvalifikace sílí po celém světě a objevuje nový název učící se společnost. Tímto fenoménem se zabývají různé dokumenty na mezinárodní úrovni, například Evropská unie, UNESCO a jiné. (Průcha a kol, 2013, s. 33)
Celoživotní vzdělávání se dnes stává velmi důležitou součástí našeho každodenního žití a to v práci i v běžném životě, kde se pořád setkáváme s novými technologiemi v počítači, telefonu či televizi.

2 Cíl a metodika

Tato diplomová práce řeší problematiku celoživotního vzdělávání, především se zaměřuje na část, kdy se jedná o další vzdělávání dospělých osob, které již prošly školní vzdělávací soustavou, jsou zaměstnáni, tudíž jsou ekonomicky činní. Cílem práce je prostřednictvím analýzy zhodnotit celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a zhodnotit význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru, a případně navrhnout možnosti, jak zlepšit celoživotní vzdělávání.

Dílčím cílem je zjistit zájem o celoživotní vzdělávání ve vybraných institucích státního sektoru zastoupeného zaměstnanci Městského úřadu v Lovosicích, v Litoměřicích a Roudnici nad Labem a neziskového sektoru, zastoupeného zaměstnanci deseti vybraných institucí.

Práce vyhodnocuje, co bylo hlavním důvodem zájmu o dalšího vzdělávání, jakým způsobem a jak často se celoživotního vzdělávání zaměstnanci účastní, zda mají podporu zaměstnavatele a další kladené otázky.

V diplomové práci byly kladeny následující výzkumné otázky: V neziskovém sektoru je větší zájem o kurzy Public relations, marketing, fundraising než ve státním sektoru. Ve státním sektoru je větší zájem o kurzy z oblasti řízení a manažerských dovedností než v neziskovém sektoru. V neziskovém sektoru je větší motivací pro další vzdělávání zájem o studium. Ve státním sektoru je hlavním důvodem zájmu o vzdělávání zvýšení kvalifikace.

Teoretická část a charakteristika prostředí vychází ze studia příslušných dokumentů, které se zpracovaným tématem souvisí, odborné literatury, platné legislativy se zaměřením na problematiku celoživotního vzdělávání. Práce popisuje odbornou terminologii, druhy celoživotního vzdělávání, které se v současnosti uplatňují, následuje legislativa, popis státního a nestátního neziskového sektoru a údaje o vzdělávání v České republice.

Na literární rešerši navazuje charakteristika prostředí zvoleného území, tj. Ústeckého kraje a popis vybraných úřadů a organizací.

V praktické části diplomové práce byly použity metody kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Nejprve bylo nutné definovat vzorek institucí a neziskových organizací, které budou v této práci zkoumány.

Cílem praktické části diplomové práce je snaha dojít ke zjištěním co mají společného instituce ze státního a neziskového sektoru ve vztahu k dalšímu vzdělávání a co je naopak

odlišuje. Dílčím cílem je jaký mají pracovníci zájem o celoživotní vzdělávání, důvody zájmu a nezájmu se dále vzdělávat. O jaká témata vzdělávacích aktivit mají zájem.

Kvantitativní šetření probíhalo pomocí standardizovaného dotazníku. Dotazníky byly zaslány elektronickou poštou a doplněny průvodním dopisem. Dotazník mohl být vyplněn jakýmkoli zaměstnancem, nebyly oslovovány konkrétní skupiny pracovníků. Byla pozorována návratnost dotazníků, případně byl pokus zopakován. Získaná data z kvantitativního šetření jsou zpracována do tabulek a grafů pro přehlednost. Bližší informace o provedení dotazníkového šetření jsou uvedeny v páté kapitole Šetření v terénu.

Po kvantitativním šetření následuje kvalitativní šetření, které proběhlo formou polostandardizovaných rozhovorů, které mohou být případně doplněny dalšími otázkami v případě zavedení hovoru k novým tématům. Rozhovory probíhaly s vedoucími pracovníky čtyř vybraných institucí státního a neziskového sektoru. Otázky měli za cíl doplnit informace ke kvantitativnímu šetření.

Rozhovor bude veden s vedoucími pracovníky městského úřadu v Lovosicích a městského úřadu v Litoměřicích, které zastupují státní sektor. Z oblasti neziskového sektoru byly také vybrány dvě organizace, které se odlišují oblastí činnosti. První zastupuje sociální oblast, jedná se obecně prospěšnou společnost K srdci klíč a druhá působí v oblasti životního prostředí a rekreace obecně prospěšná organizace České Švýcarsko.

Na provedená výzkumná šetření navazuje vyhodnocení získaných dat. Výsledky budou porovnány metodou komparace, které pomůže zjistit rozdíly mezi státním a nestátním neziskovém sektoru v získaných datech.

Závěry kvantitativního a kvalitativního šetření jistě budou ovlivněny subjektivitou výzkumníka a závěry nebude možné zobecnit a považovat je za objektivně pravdivé Výsledky tohoto výzkumu budou platné pouze pro konkrétní vybrané instituce, které byly předmětem šetření. Jejich aplikace bude limitována zvoleným vzorkem.

3 Přehled řešené problematiky

3.1 Terminologie

Andragogika

Pojem andragogika pochází z řečtiny: anér – muž, dospělý jedinec; 2. pád andros, agogé, agein – vedení, vésti. Tento vědní obor se zabývá učením a vzděláváním dospělých. (Průcha, Veteška, 2014, s. 39)

Sleduje situace, kdy dospělá osoba navštěvuje vysokou či vyšší odbornou školu, ale i dalšími oblastmi, kde se dozvídá nové informace, jde například o jazykový kurz, univerzitu třetího věku, zacvičování zaměstnance, sledování vzdělávacího pořadu. Zahrnuje veškeré životní situace, které člověk prožívá a musí na ně reagovat, jak v práci, tak osobním životě. Vzdělávání dospělých je celoživotní proces. (Průcha, 2014, s. 18 – 19)

Podle Beneše (2008) termín andragogika není příliš používaný, více se ujaly výrazy jako další vzdělávání, vzdělávání dospělých a jiné. Vzděláváním dospělých se zabývají profesionální pracovníci, jejichž rozpětí aktivit je čím dál širší, zastávají různé profesní role. Tito pracovníci mají vzdělání andragogického směru nebo jinou přípravu získanou doplňujícím studiem v oblasti vzdělávání dospělých. Tito profesionálové v oblasti vzdělávání nejsou veřejností chápani jako andragogové, za andragogy lze označit absolventy studia andragogiky.

Ve vzdělávání dospělých je možno profesionální pracovníky rozdělit na koncepční a organizační pracovníky, kteří se zabývají koncepčními otázkami a lektory, učitelé dospělých, poradci, školitelé, konzultanty. Andragogové spadají do kategorie pomáhajících profesí. (Machalová, 2006, s. 82)

Didaktika

Slovo „didaktika" je odvozeno z řeckých slov didaktikos (poučující) a didasko (učím). Didaktika má několik různých definic. J. Skalková (2007) vymezuje obecnou didaktiku jako teorii o vzdělávání a vyučování, která se zaměřuje především na problematiku obsahů a také na proces, v němž se žáci tento obsah osvojují, tedy vyučování a učení. J. Maňák (2003) definuje didaktiku jako teorii vzdělávání, která zahrnuje všechny jevy a procesy, dotýkající se záměrné kultivace člověka, a to ve všech formách a stádiích jeho vývoje. (Zormanová, 2014, s. 10)

Podle Mužíka (2005, s. 6-7) se didaktika orientuje i na dospělé, kteří se zúčastňují vzdělávání, a není opomíjena jeho schopnost učení se. Je jedním z elementů andragogiky.

Vzdělávání

Je to činnost směřující k získání vědomostí, znalostí, informací, ale také člověka formuje k odpovědnosti a uvědomění sebe sama, dochází k začlenění daného jedince do společnosti, ke všemu dochází ve školských zařízeních. (Mužík, 2012, s. 23)

Průcha a kol. (2013, s. 381-382) říká, že vzdělávání je základní pojem pedagogiky, ale dochází k záměně s výrazem vzdělání.

Dříve se vzdělávání vztahovalo na mladé lidi, kteří se připravovali na budoucí povolání, dnes se vzdělávání rozšířilo na dospělé, kteří již pracují. (Průcha, 2013, s. 43)

Dle Vetešky (2011) lze rozlišit pět cyklů vzdělávání - neprimární – předškolní vzdělávání, primární - představuje školní vzdělávání, sekundární - střední odborné a gymnazijní vzdělávání, terciální – tři stupně: bakalářské, magisterské, doktorské, a další vzdělávání, které upravuje zákon č, 179/2006 Sb, jedná se například zájmové, podnikové, rekvalifikační, odborné vzdělávání, vzdělávání seniorů.

Podle Hroníka (2007) je vzdělávání jeden ze způsobů učení se, organizovaný a institucionalizovaný způsob učení.

Další vzdělávání se pojí hlavně se zaměstnáním, kde je nutné získat nové dovednosti a znalosti, nezaměstnané osoby mohou využít rekvalifikačních kurzů, které jim zpřístupní trh práce. K dalšímu studiu lze zařadit dálkové či nástavbové studium, kde se služby ve většině případů hradí. Ve vyspělých zemích všeobecně roste tendence navštěvovat vzdělávací instituce. (Průcha 2013, s. 43-65)

Vzdělávání x vzdělání

Vzdělávání představuje proces, vzdělání je hotovým produktem vzdělávacího procesu. Vzdělání umožní lepší uplatnění na trhu práce, je významným faktorem. V České republice roste počet vysokoškolsky vzdělaných lidí, to pak ztrácí na exkluzivitě, v české populaci je asi 13% vysokoškoláků. (Mužík, 2012, s. 30-31)

Celoživotní vzdělávání

Pojetí celoživotního vzdělávání předpokládá učení za naprostou nutnou aktivitu jedince. Tento koncept prezentuje možnosti, jak rozšiřovat svůj rozhled, zdokonalovat znalosti a

dovednosti, má možnost být lépe přichystán na změny v pracovním životě. (Skalka a kol., 1989, s. 80)

Podle Průchy (2013, s. 33) celoživotní vzdělávání probíhá neustále, dnes je nutností vzdělávat se celý život. Průcha použil termín permanentní vzdělávání. Vzdělání má dopad na celé lidstvo, je snaha vzdělávat všechny bez zřetele na věk. Je důležité lidi správně motivovat, jde o dlouhodobý proces, který míří k učící se společnosti.

Učení

Učení představuje nahodilé a úmyslné shromažďování informací, zkušeností, schopností. Je možné rozlišovat otevřené, jež nesměřuje k určitému cíli a orientované na výsledek, kde jde o konkrétní cíl. Tím dosáhneme nového pohledu na svět. (Napper, Newton, 2010, s. 18-19)

Celoživotní učení

Celoživotní, nepřetržité vzdělávání není ani možné, ani nutné, celoživotní učení možné a nutné je. V rámci diskuzí v organizaci UNESCO vznikly dvě základní koncepce realizace celoživotního vzdělávání a učení se. Maximalistický a minimalistický koncept. Člověk se učí od raného do zralého věku, současná doba klade důraz na znalosti, učení, pomáhá se ve světě lépe orientovat.(Veteška, 2010, s. 10)

Obrázek 1: Hierarchické pojetí celoživotního učení

Zdroj: Analýza občanského vzdělávání dospělých, 2010, s. 13.

Vzdělávání dospělých

Je to jeden z výrazných trendů ve vzdělávací soustavě. Vychází z potřeby zdokonalovat se v jazycích, nových technologiích, inovovat, zvyšovat produktivitu, být schopen reagovat na konkurenci a proto podniky, které chtějí obstát v dnešním světě, přistupují ke vzdělávání dospělých. Toto vzdělávání je zaměřeno na rozmanitou skupinu lidí. Liší se věkem, pohlavím, dosaženým vzděláním. Vzdělávací programy používají různé metody učení a tématika je různorodá. Placeny jsou ze soukromých či veřejných zdrojů. (Bílá kniha, 2001, s. 72)

Šerák říká, že u vzdělávání dospělých se myslí hlavně profesní vzdělávání, především pro zvýšení kvalifikace. Určující je praxe a její požadavky, dnes je jedinec úzce specializován na úkor všeobecného vzdělání. (2009, s. 21-23)

Vzdělávání je zajišťováno různými subjekty jako vzdělávací instituce, úřady, firmy, soukromé osoby, ministerstva. (Mužík, 2012, s. 24)

Barták upozorňuje, že vzdělávání dospělých má své odlišnosti, důležitý je čas, který mohou studiu věnovat, zdravotní stav, v souvislosti s věkem paměťové schopnosti, myšlení, pozornost. (2008, s. 17)

Při vzdělávání je důležitá motivace, největší motivací je úspěch. Dospělý se ve svém dalším vzdělávání rozhoduje sám, na rozdíl od dětí. (Mužík, 2005)

Šerák si myslí, že přístup ke vzdělání by měla mít co nejširší veřejnost a státní instituce, které vytváří zákony a určují standardy, by měli pomoct s rozvojem vzdělávání dospělých. (2009, s. 9)

Vzdělávání dospělých představuje důležitý ekonomický faktor, který pomohl k větší zaměstnanosti a konkurenceschopnosti. (Veteška a kol., 2011, s. 33-35)

Vzdělávací politika

Ve vzdělávací politice hraje hlavní roli stát. Vláda, parlament, ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, starostové, učitelé, studenti, zaměstnavatelé patří mezi hlavní účastníky, kteří mají vliv na tvorbu vzdělávací politiky. (Průcha, 2013, s. 364-365)

Hlavními nástroji jsou legislativa, která upravuje vzdělávání právníma normami, dále legalizace, která má širší rozsah a tím i možnost rozhodování o problémech spojených se vzděláváním a nakonec listina základních práv a svobod, která ustanovuje povinnou školní docházku, právo na vzdělání pro všechny a na základních, středních a za určitých podmínek na vysokých školách bezplatně. (Duková a kol. 2013, s. 163)

Kvalifikace

Termín kvalifikace lze chápat jako „způsobilost pro vykonávání určitého povolání nebo pro sjednaný druh pracovní činnosti" (Průcha, Walterová, Mareš, 2008, s. 10)

Podle Mužíka (2012, s. 83-85) je kvalifikace příprava na zaměstnání, hlavně školní vzdělávání, délka praxe v daném oboru, která přinese profesní zkušenost.

Národní soustava kvalifikací

Národní soustava kvalifikací nenahrazuje stávající systém vzdělávání, ale je nástrojem, který slouží k provázání s potřebami trhu práce, pomocí téhle soustavy mohou být hodnoceny a posuzovány výsledky dalšího vzdělávání. Podle zákona č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání spravuje Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. (Valenta, 2014)

Jde o veřejně přístupný registr všech profesních kvalifikací uznávaných na území České republiky. Určuje, co je potřeba umět pro vykonávání dané profese, umožňuje porovnání našich národních kvalifikací s kvalifikacemi stanovenými a popsanými v jiných evropských státech. (NUV, 2017)

Evropský rámec kvalifikací

Evropský rámec kvalifikací spojuje soustavy kvalifikací, aby byly srozumitelnější a přehlednější v jiných zemích Evropy. Cílem je podporovat mobilitu jedinců mezi zeměmi a ulehčit jim celoživotní učení. (Průcha, Veteška, 2014, s. 107)

Představuje důležitou informaci, pokud se chce člověk uplatnit na zahraničním trhu, obsahuje údaje o nejvyšším dosaženém vzdělání a zahraniční zaměstnavatelé si mohou udělat představu o tom, co dotyčný uchazeč umí. Tato úroveň může být zvyšována prostřednictvím kurzů a stáží, které musí mít celostátní platnost. Má osm úrovní od základního vzdělání po vysokoškolské doktorské vzdělání, které představuje nejvyšší úroveň vzdělání.

Přínosem je možné porovnání kvalifikace v zemích Evropy a usnadní proces celoživotního učení. Od roku 2012 je úroveň EQF uvedena v Europassu, údaj může být použit do životopisu, je také uveden na osvědčení o uznání profesní kvalifikace.

Ve vyhlášce č. 3/2015 Sb., bude úroveň kvalifikace zapsána na výučních listech, absolventských vysvědčeních a diplomech o absolutoriu. Od 1. 10. 2017 je pak povinnost používat nové formuláře vysvědčení na základních, středních, vyšších odborných školách a konzervatoří. (NUV, 2017)

Státní služba

Zákon o státní službě nabyl účinnosti 1. ledna 2015, zákon nese číslo 234 a je publikován ve Sbírce zákonů České republiky. Upravuje právní vztahy státních zaměstnanců pracujících ve správních úřadech. Cílem bylo vytvořit profesionální, stabilní státní správu, zmodernizovat ji. (Portál veřejné správy)

Hlavním přínosem zákona je profesionalizace státní správy. Při obsazování volného místa se bude konat výběrové řízení, požadavky a předpoklady žadatele, který žádá o přijetí do úřadu, jsou vymezeny zákonem. Zákon dále zavádí pravidla pro vzdělávání státních pracovníků, vzdělávání je ukončeno úřednickou zkouškou. Zákon ještě upravuje hodnocení státních zaměstnanců a pravidla odměňování jsou jasně stanovena. Tímto zákonem byl splněn závazek České republiky vzhledem k Evropské unii zavedení profesionální státní správy. (Portál veřejné správy)

Rekvalifikace

Podle Dvořákové (2012, s. 88) rekvalifikace představuje nové kvalifikace nebo zvýšení, prohloubení, rozšíření dosavadní kvalifikace nebo získání nové kvalifikace. Rekvalifikaci může provádět akreditované pracoviště. Může být prováděna u zaměstnavatele, kde si zaměstnanec rozšiřuje své dovednosti nebo pod úřadem práce, který může částečně hradit náklady.

Učící se organizace

Je to organizace, která vytváří, získává a přenáší znalosti, na základě učení se průběžně přetváří, je připravena na změnu. Taková organizace má systematický přístup k řešení problémů, učení se z vlastních zkušeností, experimentování, učením se od ostatních, probíhá přenos znalostí do celé organizace. (Lukášová, Nový, 2004, s. 57)

Lidé mohou ve firmě lépe rozvinout své schopnosti, využít své předpoklady, podpořit svůj osobní rozvoj a rozvoj všech členů organizace. Učící se organizace má pět základních

faktorů rozvoje: systémové myšlení, osobní mistrovství, myšlenkové modely, vytváření sdílené vize, skupinové učení. (Tureckiová, 2004, s. 109-110)

Univerzity třetího věku

Jsou organizované vysokými školami, všichni zúčastnění mají statut mimořádného studenta. (Čevela, 2016, s. 95)

Senioři si mohou vybrat z různých oborů, seznamují se ze současnými vědeckými poznatky, význam má také v tom, že jim pomůže se lépe orientovat v dnešním světě. Populace stárne a tak se dá předpokládat větší zájem o tyto aktivity. Na univerzitách třetího věku studuje v České republice asi 37000 seniorů. (Průcha, Veteška, 2014, s. 282)

3.2 Celoživotní vzdělávání

Vzdělání, jeho neustálé prohlubování je v dnešním světě, kdy je velká mezinárodní konkurence velmi důležité. Každý stát chce mít výkonnou ekonomiku a k tomu potřebuje kvalifikovanou pracovní sílu, která bude nadále na své kvalifikaci pracovat. (Billett, 2010)

Palán (2002) poznamenává, že idea celoživotního vzdělávání představuje vzdělávání v celé životní éře člověka, od narození až po stáří.

Ke vzdělávání je možno přistupovat podle několika teoretických přístupů. Technologické, spiritualistické, akademické, personalistické, sociokognitivní, kognitivně psychologické, sociální. Rozdíl v těchto teoriích je v úloze subjektu, jestli je pasivní či aktivní a jestli výuka reaguje na rychle se měnící prostředí. Klasické vzdělávání neumí řešit problémy světa, především sociální, ekologické a jiné problémy, jistý potenciál mají vědy personalistické, sociální a sociokognitivní, technologické teorie se příliš soustředí na prostředky výuky. (Bernard, 1998)

V dnešní době by celoživotní vzdělávání mělo v průběhu celého života všestranně rozvíjet jedincovu osobnost. V roce 1996 se pojem celoživotní vzdělávání mění na celoživotní učení. Bernard si myslí, že výstupem výuky by měla být především ekocociální kompetence. Účastníci kurzů potřebují hlavně poznatky, které jim pomůžou přežít v dnešním světě a řešit své problémy v oblasti sociální, kulturní, politické a ekologické. (Bernard, 1998, s. 227)

Podle H. Výchové (2008) je pojem vzdělávání nahrazen termínem učení, který lépe odpovídá novému pojetí, vzdělávání je často spojováno s činnostmi, které se odehrávají ve školách.

Také Průcha uvádí, že celoživotní vzdělávání je dnes nevyhnutelné, je potřeba se vzdělávat celý život a je nutností, aby vzdělání bylo dostupné pro všechny bez ohledu na věk. Jde o nový pohled na vzdělávání. Upozorňuje na zažité postupy vázající se na pojem vzdělávání, které má své zažité postupy a dává přednost pojmu celoživotní učení před celoživotním vzděláváním. (2013, s. 33)

Celoživotní vzdělávání probíhá pomocí různých úrovní edukace, které jsou dnes označované jako formální, neformální a informální. V těchto úrovních se odvíjejí různé složky edukace, zaměřené k integraci společenských funkcí člověka. (Kalenda, 2015)

Celoživotní učení je termín, který představuje veškeré činnosti, díky kterým získáváme své dovednosti, znalosti, kompetence, využitelné v osobní, sociální a profesní oblasti. (Kopecký, 2004, s. 12)

Celoživotní vzdělávání může být vysokoškolské, mimoškolní, občanské, zájmové, podnikové.

Vysokoškolské vzdělávání

Vysoké školy nabízejí zájemcům o studium akreditované studijní programy, které lze studovat v jiné formě než prezenční a tak se mohou vzdělávat i dospělí při zaměstnání. Tyto zařízení nabízí i zájmové a profesní kurzy, které se zaměřují na výkon povolání. Kurzy se člení na doplňující, rekvalifikační, rozšiřující, specializační a zájmové, které mohou být krátko i dlouhodobé. Kurzy zahrnují vědy společenské, přírodní, lékařské, zdravotnické, dále nauky z oblasti psychologie, pedagogiky, umění a kultury. Při vysokých školách dnes fungují univerzity třetího věku, které jsou zaměřené na seniory, kteří se prostřednictvím univerzity dozvídají o novinkách z oblasti kultury, politiky, vědy, historie. (Univerzita Karlova, 2015)

Mimoškolní vzdělávání

Rozlišujeme šest podob vzdělávání a to koučování, školení, konzultace, tréning, učení z výkonu.

Školení má společné rysy se školní výukou, účastníci školení sedí a přijímají nové teoretické poznatky a řeší se případné dotazy.

Koučování má za úkol zvýšit motivaci lidí, posílit jejich sebedůvěru, ti jsou pak připraveni řešit lépe neustále se objevující problémy, učí lidi samostatně přemýšlet, měnit jejich myšlení a to firmě přináší užitek.

Konzultace cílem je zlepšit celkový stav firmy, vysledovat problémy, konzultant mapuje a vyhodnocuje situaci, komunikuje s firemními odborníky, aby nalezli společné ideální řešení.

Trénink jedná se o praktický nácvik určitých postupů a k získání praktických dovedností.

Učení z výkonu učitele jedná se například o vedení obchodního jednání, zaměstnanec sleduje výkon učitele, který má praktické znalosti.

Učení z vlastního výkonu tady dochází k výměně rolí, učitel sleduje zaměstnance a poté řeší nedostatky, radí, jak se zlepšit.

V praxi dochází k prolínání těchto forem vzdělávání a následuje praktická zkouška. (Plamínek, 2014, s. 42-44)

Občanské vzdělávání

Každý občan má svá práva a povinnosti v oblasti společenské, politické, občanské, rodinné a je potřeba se vzdělávat. Jedná se např. o právní problematiku. (Veteška, 2009, s. 18)

Zájmové vzdělávání

Podle Šeráka jednotlivec v této oblasti vzdělávání upřednostňuje své zájmy a záliby, není pracovní povinností, každý se může vzdělávat v oboru, který mu vyhovuje. (2009, s. 11)

Toto vzdělávání zahrnuje širokou oblast zájmů. Lidé mají velký počet zájmů a koníčků například z oblasti sportovní, historické, kulturní, naučné, zdravotnické a další, kterými se rádi zabývají ve volném čase. (Šerák, 2009)

Podnikové vzdělávání

Organizátor je zaměstnavatel, který chce prohlubovat a zvyšovat kvalifikaci svých zaměstnanců. Lze rozlišovat dva typy vzdělávání a to interní, které pořádá sám podnik a externí, které probíhá ve specializovaném zařízení. Může mít různé podoby a dobu trvání – dlouhodobé nebo krátkodobé studium. (Průcha a kol., 2013, s. 205)

Podnikové vzdělávání je šité na míru potřebám organizace, důraz je kladen na praktickou stránku. Vložené finanční prostředky se vrací jako investice, která přinesla novou přidanou hodnotu. (Barták, 2008, s. 121-122)

3.3 Vývoj vzdělávání

V dnešním světě jsou na člověka kladeny vysoké požadavky. Věda, technika, informační a komunikační technologie se velmi rychle vyvíjejí. Po zaměstnancích je požadováno stále více znalostí a dovedností. Ten kdo chce být úspěšný, se musí stále učit a rozvíjet. Zmínky o celoživotním vzdělávání se objevily již v době antiky. Tyto myšlenky procházely obdobím renesance, humanismu a osvícenství. Jan Ámos Komenský tuto myšlenku představuje ve svém díle Systém výchovy pro každý věk. Vzdělávání v každém věku rozvíjí osobnost a má být podpořeno státem a jinými institucemi. (Veteška, 2010, s. 7-8)

Podle Šeráka se vzdělávání dostává do popředí po druhé světové válce, v souvislosti se změnami sociálního a ekonomického rázu byla potřeba kvalifikovaná pracovní síla, proto muselo dojít ke změně vzdělávacího systému, protože ten stávající nevyhovoval. Významný je rok 1970, který byl pojmenován rokem východy a vzdělávání organizací spojených národů. UNESCO vytvořilo nový plán celoživotního vzdělávání, který byl představen ve zprávě Mezinárodní komise pro rozvoj a vzdělávání.

Celoživotní vzdělávání má člověka chránit před nezaměstnanosti a sociálním vyloučením. Hlavní úlohou je jedince připravit na život plný změn. Tuto myšlenku však nepokrývala legislativa, kterou zajímala spíše ekonomická stránka. Nový pohled přichází s 90. lety dvacátého století, kdy ve světě došlo k velkým změnám. V roce 1996 byla Mezinárodní komisí pro vzdělávání vydána zpráva „ Učení je skryté bohatství" a „Celoživotní učení pro všechny". Tento rok dostal pojmenování Evropský rok celoživotního učení.

V roce 2000 byl publikován dokument Memorandum o celoživotním učení. (2009, s. 13-15)

Podle Šeráka je toto memorandum průlomové a přináší tři způsoby, kterými získáváme potřebné dovednosti. Jedná se o formální učení, probíhající ve školních institucích ukončené diplomem či vysvědčením, neformální učení mimo školní prostředí, nejčastěji podnikové a informální učení, kdy získáváme veškeré poznatky z různých prostředí. Tento druh učení nejvíce rozvíjí osobnost. (2009, s. 16)

Česká republika se příliš neliší od ostatních zemí. V Západní Evropě mají sjednocené nižší střední školství. Změny nastaly po roce 1989, došlo k zavedení gymnázií čtyřletých i víceletých. Tato změna nebyla příliš pozitivní, ze základních škol odchází nadaní žáci a zůstávají méně úspěšní. Dalším fenoménem jsou vyšší odborné školy. (Průcha, 2013, s. 400-401)

Evropská unie má oproti České republice vyšší úroveň vzdělávání. Důvodem může být nedostatek času a financí, není motivace pro další vzdělávání, roli může hrát období pořádání kurzů, vzdělávací střediska jsou nedostupná. Platí, že absolvent vysoké školy se více sebevzdělává než člověk se základním vzděláním a to až o dvě a půl hodiny týdně déle. (Šerák, 2009, s. 19)

Tomu oponuje Mužík, který udává, že 99% dětí dokončí základní vzdělání. Po revoluci v roce 1989 se terciální vzdělávání otevírá všem a počet vysokoškoláků stoupá. Při sčítání lidu v roce 2010 označilo kolonku vysokoškolské vzdělání již 1,3 milionu lidí. To vyvolává značnou polemiku u veřejnosti. (2012, s. 9-10)

Nad vzděláváním dospělých se objevuje kritika. Politika se jím příliš nezabývá, pouze oblastí etnických menšin, zaměstnaností, žen s malými dětmi. Rozvíjí se jen profesní vzdělávání, ze kterého plynou zisky. Přitom vzdělávání je úzce spjato se socializací a lepším zařazením do společnosti. (Mužík, 2011, s. 31-32)

Nároky na vzdělání se mění, probíhají demografické změny, sílí migrace, dochází ke změnám a je důležité, aby člověk těmto změnám porozuměl i přes rámec naší republiky. Dříve se evropská kultura učila křesťanské a židovské kultury, učila se z vědění islámského a čínského. Dnes se o těchto kulturách ví jen málo a určitým problémům tak nerozumíme. (Kopecký a kol., 2013)

Na vzdělávání měli vliv změny po druhé světové válce a poté po hospodářské krizi v roce 1970. Vzdělávání již není veřejná služba placená státem, ale stává se z něj obchodovatelná komodita. Propojováním světa dochází ke sjednocení vzdělávání. Velký vliv dnes mají mezinárodní ekonomické a politické organizace. Ale největší odpovědnost za své vzdělání má především jednotlivec a ne vzdělávací systém. (Kopecký a kol. 2013)

3.4 Motivace celoživotního vzdělávání

Nejlepší motivací je ta vlastní. Sebemotivace je silná pohnutka, která dává člověku sílu učit se a zvládnout to. Tento proces doprovázejí pochybnosti, velmi náročné je dnes studium cizích jazyků. Je to nutnost, ke které vede mnoho důvodů například uplatnění v práci, lidé v mém okolí umí dobře jazyky, dnes je důležité se držet v duševní kondici. (Mužík, 2005, s. 9)

Podle Forsytha (2009, s. 10) je důležitý vztah mezi skutečností a postojem k ní a procesem motivace.

Podle Beneše existuje několik vzorů motivů, které vedou k celoživotnímu vzdělávání. Klasické představě nejvíce odpovídají kognitivní zájmy, kde si je jedinec vědom vlastní hodnoty znalostí. Dále to jsou sociální kontakty a sociální podněty, kdy chtějí navázat nová přátelství, nové aktivity, prostor, který není zatížený každodenními starostmi. Potom jsou to samozřejmě profesní důvody, které pomohou získat lepší pozici nebo si stávající udržet. (2008, s. 84)

Pro vzdělávání je největší motivací představa uznání, úspěchu, která přivádí člověka znovu do vzdělávacího procesu. (Průcha, 2014, s. 33-36)

Podle Bartáka by organizace neměly vyčkávat a zapojovat své zaměstnance do vzdělávání jinak by podnik v budoucnu mohly čekat těžkosti. Je nutné se připravovat na neustálé změny, proto dojde ze strany zaměstnavatele k podpoře celoživotního vzdělávání. (2008, s. 122-123)

Motivace je u dospělých účastníků různorodá. Někdo je nucen se učit, protože má existenční problémy jiný má potřebu sociálního kontaktu, to je patrné u starší generace. (Eger, 2012, s. 66)

Zvyšování profesní kvalifikace vede k rozvoji osobnosti a zlepšuje uplatnění na trhu práce. Úspěšný podnik by měl mít jasně danou podnikovou strategii a pomocí této strategie řídit lidské zdroje. Každý vedoucí pracovník by měl být namotivován poskytovat svým podřízeným vzdělávání. (Mužík, 2000, s. 35)

Motivace se dá rozdělit na vnější a vnitřní faktory, ty můžou být spouštěčem určitého jednání, přivádějí aktivity, mají určitý směr, čeho chceme dosáhnout, tyto faktory řídí, jakým způsobem dosáhneme výsledků, hodnotí vlastní úspěchy, vztahy s okolím, vlastní jednání. (Průcha a kol. 2013, s. 158)

Průvodce dalšího vzdělávání (2010) řeší tři úrovně motivace k celoživotnímu vzdělávání:

Úroveň jednotlivce – tato úroveň se zabývá o pozitivní zkušenost s celoživotním vzděláváním, dobré zkušenosti jsou nejlepší motivací k dalšímu vzdělávání.

Úroveň organizace – zabývá se organizační strategií, cíli, jaké postavení má celoživotní vzdělávání, jestli ho organizační struktura má zakomponovaný, jestli jsou vytvářeny vhodné podmínky se nadále vzdělávat.

Úroveň společnosti – reprezentuje, jaký význam celoživotnímu vzdělávání přisuzuje společnost, jakým způsobem oceňuje vzdělané lidi, kolik prostředků je na tuto oblast vyčleněno, legislativa.

Motivaci k celoživotnímu vzdělávání mohou škodit ceny kurzů, vysoký věk, přepracování, které zvyšuje nechuť se nadále vzdělávat. (Kalous, Veselý, 2006, s. 30)

Rabušic a Rabušicová uvádí, že česká populace upřednostňuje klasický prototyp životní dráhy. Nejdříve se má dostudovat, poté pracovat a založit rodinu. Největší zájem o studium mají mladí s vyšším vzděláním, kteří mají sami zájem zvýšit úroveň svých znalostí. Výzkumy lékařů poukázali, že koncept aktivního stárnutí má pozitivní vliv na zdraví stárnoucí populace. (2008, s. 320-321)

Vedoucí manažeři mají spoustu vzdělávacích nástrojů, důležité je posoudit zda z ekonomického hlediska je pro podnik výhodnější přijmout novou pracovní sílu či proškolit stávajícího zaměstnance. To může být motivací pro vedení k objednání školení či kurzu. Pro jedince je hlavní jeho vlastní motivace, ta musí být dostatečně pevná. Vykonává již určitou práci, má ukončené formální vzdělání, díky kterému může práci vykonávat, ale to už dnes dávno nestačí. Pro zaměstnance představuje další vzdělávání hodně času a energie. (Skok, 2003)

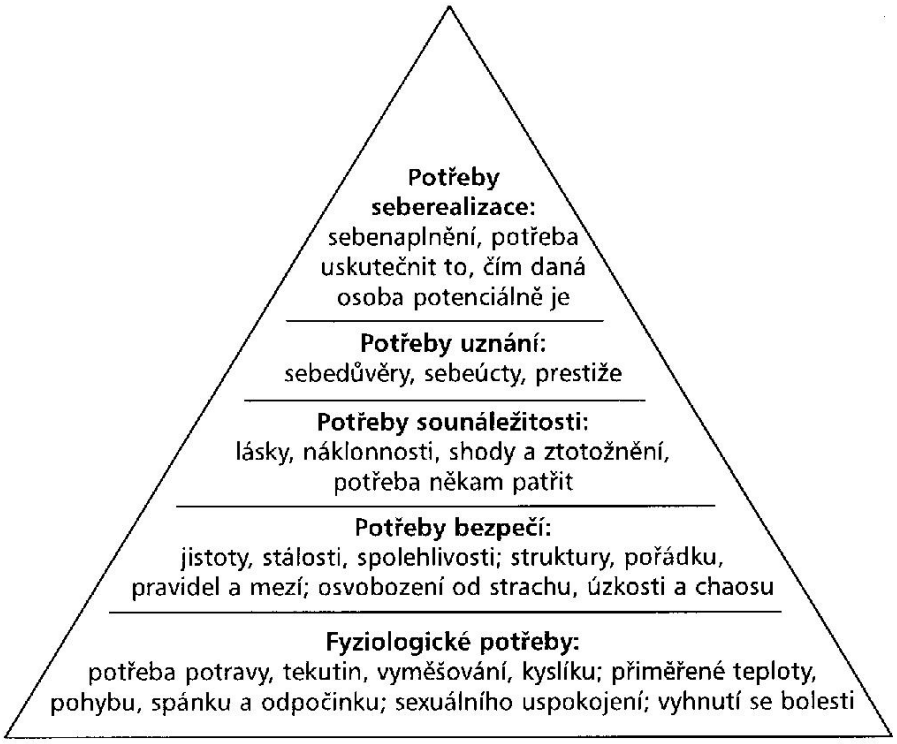
Zaměstnanec očekává, že za práci dostane odměnu, ale dnes se motivace přesouvá od výše mzdy jinam. Zaměstnanci chtějí jiné benefity jako rozvojové aktivity, vzdělávání, konstantní péči, které jim pomůžou se posunout v kariéře. (Skok, 2013)

Pro zaměstnance je motivující předem sestavený plán osobnostního rozvoje, který podpoří osobnost daného jedince, postupuje se podle daného plánu, obsahuje hodnoty, zájmy, motivaci, znázorňuje jeho osobnost. (Skok, 2013)

Dnešní doba klade důraz na kariérní plánování a management a více naslouchá zaměstnancům a jejich potřebám. Termín kariéra představuje historii našeho zaměstnaneckého života a nevztahuje se jen k pracovníkům na nejvyšších místech. (Skok, 2003, s. 258)

Celoživotní vzdělávání vede k jedincovu rozvoji v oblasti ekonomického, kulturního a sociálního kapitálu, zvyšuje se jedincova síla a konkurenceschopnost a to by mohl být jeden ze základních faktorů, který motivuje má to pozitivní vliv na osobní a profesní život. (Billett, 2010)

Obrázek 2: Pyramida potřeb – Abraham Maslow



Zdroj:https://www.bing.com/images/search?view=detailV2&ccid=hqUUpQZI&id=C660D74EB8972FA71702ECA08CD9F55F11A2B3AB&q=pyramida+pot%c5%99eb&simid=608008229071816132&selectedIndex=2&ajaxhist=0

3.5 Význam celoživotního vzdělávání

Podle Průchy se v České republice liší politická představa o vzdělávání z pohledu jednotlivce či státu. Socialistické strany mají ideu, že primární roli zastává stát, všichni by měli mít rovné podmínky pro přístup ke studiu na vysoké škole a nemělo by být placeno školné. Strany liberálně-konzervativní mají opačný názor a říkají, že veškerá odpovědnost má být na jednotlivci, který si zaplatí školné. Panuje jistá obava, že vysoké školy jsou vystaveny značnému tlaku na zvyšování počtu studentů, kteří nemusí platit školné a tím snižují kvalitu studia. (2013, s. 96)

Na pracovním trhu neustále roste význam vědomostí a znalostí. Tyto znalosti jsou důležité pro zapojení se do občanské společnosti, přizpůsobit se novým situacím, jsou podstatné pro správné rozhodování. S růstem společenského hodnocení roste i jejich cena na pracovním trhu a bude potřeba udržet kvalitu a standardy vzdělávání při procentuálně vyšším počtu populace. Jako negativní případ lze uvést problematické zapojování sociálních skupin, které mají nízkou kvalifikaci, celoživotní vzdělávání vidí jako přínos, ale druhá strana je, že se nechtějí zúčastňovat. (Tureckiová, ed., 2008, s. 23-26)

Evangelu upozorňuje, že může docházet k plýtvání finančních prostředků, firmy utrácí zbytečně za školení svých zaměstnanců dokonce třicet procent nákladů. Dochází k tomu nesprávným výběrem, zaměstnanci nemají potřebnou motivaci, neznalostí metodik. Větší firmy mají svůj systém vzdělávání propracovanější. Personalisté zastávají roli školitelů, mají na to ročně vyčleněné nezbytné finance, náklady se poté zdůvodňují a dokládá se jejich návratnost. (2013, s. 7-8)

Barták upozorňuje na to, že se Československá republika ve třicátých letech dvacátého století zařadila mezi nejvyspělejší průmyslové země. Dnešní doba však klade důraz na technologický a technický vývoj, jejichž nejdůležitějším článkem, jsou lidé, především ti, co mají potřebné zkušenosti, znalosti, motivaci. Představují vysokou návratnost investice, která byla vložena do jejich dalšího vzdělávání. (2007, s. 29-30)

Podle Průchy musí být zvážena všechna hlediska pro a proti. Při zavedení školného se zvýší odpovědnost studentů, školné musí být bráno jako investice do budoucnosti, vysokoškolák má vyšší plat, nedochází k prodlužování studia, odradí studenty, co nemají opravdový zájem, studenti mají možnost získat více zkušeností při brigádách, které jim pomohou studium částečně zaplatit, další možností je získání stipendia nebo studentské půjčky. Důvody, které jsou proti školnému, jsou znemožnění studia sociálně slabším skupinám, školné může představovat velkou bariéru pro získání vysokoškolského vzdělání. Povede to k degradaci učitelů, budou zanikat neatraktivní obory, školné nezaplatí všechny výdaje, role státu je stále nezastupitelná. Školné se již platí na řadě školách - středních, vyšších odborných či vysokých. Na veřejných vysokých školách se platí takzvaný kurz celoživotního vzdělávání. (2013, s. 96-97)

Vzdělávání dospělých je pořád více ceněno, zvyšuje se poptávka a stát již nepokrývá nabídku, vzdělávání tak zvýšeně zaštiťují nestátní zařízení, soukromý sektor reaguje na nároky zákazníka tedy studujícího. Vzdělávání podporuje rozvoj osobnosti, dovednosti manažerského typu. (Barták, 2008, s. 10-12)

3.6 Ekonomické hledisko

Kvůli nedostatku kvalifikovaných pracovníků se může Česká republika dostat do vážných problémů. Ukazuje se propojení dalšího a profesního vzdělávání s ekonomikou. Mohlo by to vést k odchodu investorů ze země pro nedostatek kvalifikovaných pracujících. To má

velký vliv na konkurenceschopnost našeho státu. Firmy, které využívají Národní soustavu kvalifikací, jsou oceňovány.

Podle Bílé knihy vyplývá, že v České republice podniky málo investují do celoživotního vzdělávání, to může mít negativní důsledky do budoucna. V příštích letech se dají předpokládat hospodářské výsledky podpořené celoživotním vzděláváním. Dnes se stává rozhodující koncepce celoživotního učení. (2001, s. 79)

Tvrzení, že české firmy ignorují další vzdělávání, není pravdivé, naopak je tu rostoucí tendence a až 70 procent firem poskytuje svým zaměstnancům vzdělávání. Jedná se však o povinné kurzy a účast na kurzech takzvaných tvrdých dovedností je malá, jsme poslední v Evropě. Co se týká srovnání s Evropskou unií, investice do dalšího vzdělávání jsou stále nižší. (Říhová, Salavová, 2013)

Jsme země, kde nejvyšší podíl na celkové zaměstnanosti představuje zpracovatelský průmysl. To nezapadá do struktury podnikového vzdělávání, zaměstnavatele si ztěžují, že není problém zajistit pro své zaměstnance kurz „měkkých" dovedností, obtížným se stává najít kurz „tvrdých" profesně specifických dovedností se správnou kvalitou. (Říhová, Salavová, 2013, s. 18)

Další problém vysledoval Český statistický úřad, mohlo by to vést k závažným problémům. Budou vedle sebe kooperovat na počet slabé ročníky vysokoškoláků a velmi početné ročníky s velmi malým podílem lidí s vysokoškolským vzděláním. Proto významnou otázkou je dnes především vzdělávání dospělých, zvyšování jejich kvalifikace. Vzdělávání dnešních třicátníků a čtyřicátníků by se mohlo stát hnacím motorem ekonomiky. (ČSÚ, online)

Podle Kellera a Tvrdého (2008) vzdělanost státu podporuje podnikatelské aktivity, větší ekonomickou pružnost a konkurenceschopnost. Avšak popírají vztah, že na snižování nezaměstnanosti měli vliv vysokoškolsky vzdělaní lidé. Již dříve byla tato hypotéza vyvrácena, je to spíše naopak může nám to přinést ekonomické potíže, nebude dostatek kvalifikované pracovní síly. Podle Plánu Evropa 2020 má být podíl vysokoškoláků od 30 do 34 let čtyřicet procent.

3.7 Legislativa

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

Vysoká škola představuje nejvyšší článek vzdělávací soustavy, má zásadní roli na všestranném rozvoji společnosti. Uchovávají a rozvíjejí dosažené poznatky, věnují se vědecké, vývojové, inovační, umělecké činnosti. Pomáhají získat profesní kvalifikaci, připravují pro výzkumnou práci a další odborné činnosti. Poskytují různé formy vzdělávání a podílejí se na celoživotním vzdělávání. Podporují rozvoj na národní a regionální úrovni, spolupracují se státní správou, samosprávou. Poskytují doktorské, magisterské, bakalářské studijní programy.

Podle § 60 mohou vysoké školy poskytovat programy celoživotního vzdělávání, účastníci, kteří úspěšně absolvují, dostanou osvědčení. Pokud je studován akreditovaný studijní program a stanou se studenty podle zákona (§ 48 až 50) může škola uznat až 60% kreditů potřebných k zakončení studia. Účastníci celoživotního vzdělávání nemají statut studenta. Programy celoživotního vzdělávání jsou poskytovány zdarma či za úplatu. (Zákon č. 111/1998 Sb. § 1,2,60)

Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Podle § 44 základní vzdělávání vede k celoživotnímu učení, učí tvořivě myslet, spolupracovat, komunikovat, vytvářet hodnoty, být tolerantní k jiným lidem a kulturám. Poznat své schopnosti, rozvinout je a uplatnit v profesi.

§ 57 Střední vzdělávání navazuje na základní, nadále rozvíjí vědomosti, schopnosti, dovednosti, postoje. Poskytuje obsahově širší všeobecné vzdělání, odborné vzdělání. Vytváří předpoklady pro celoživotní učení, navazující vzdělání.

§ 25 upravuje formy vzdělávání. U Středního a vyššího odborného vzdělávání se může uskutečňovat v denní nebo večerní, dálkové, distanční a kombinované podobě. Vzdělání, které bylo dosaženo v těchto formách je rovnocenné. Dálkové, večerní, distanční nebo kombinované vzdělávání je nejvýše o 1 rok delší než denní forma vzdělávání. (Zákon 561/2004 Sb.)

Zákon 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)

Zákon upravuje například Národní soustavu kvalifikací, na kterou se dnes upíná pozornost, ale i hodnotící a kvalifikační standardy, práva a povinnosti absolventů dalšího vzdělávání, pravidla autorizace k ověření výsledků dalšího vzdělávání a pravomoci státních orgánů v

oblasti uznávání a ověřování výsledků při uznávání výsledků dalšího vzdělávání. (Zákon 179/2006 Sb.)

3.7.1 Strategické dokumenty ČR

Strategie Evropa 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění

Strategie má tři priority:

Inteligentní růst, který se zaměřuje na rozvoj ekonomiky pomocí inovací a znalosti.

Udržitelný růst podporující ekonomiku, která je konkurenceschopnější, ekologičtější a je méně náročná na zdrojích.

Růst podporující začlenění má za úkol snižovat vysokou nezaměstnanost pomocí ekonomiky, která se bude charakterizovat územní a sociální soudržností.

Zaměstnáno by mělo být 75% lidí ve věku od 20 do 64 let, terciálního vzdělání by mělo dosáhnout 40% mladší generace, počet dětí ukončující předčasně školní docházku by měl ubýt pod 10%. Těchto cílů by mělo být dosaženo do roku 2020. (MŠMT, Strategie Evropa 2020, 2010)

Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě (ET 2020 – resp. Education and Training 2020).

Byl přijat v květnu 2009, jde o navazující dokument na program „Vzdělávání a odborná příprava 2010". Je propojen s Boloňským a Kodaňským procesem. Má čtyři strategické cíle zaměřené na celoživotní učení. Má zlepšit účinnost vzdělávání, odborné přípravy a zvýšit jeho kvalitu, provádět celoživotní učení a mobilitu, prosazovat spravedlivost, aktivní občanství, sociální solidárnost, inovovat ve všech úrovních vzdělání. Do roku 2020 by mělo být dosaženo těchto výsledků.

Do celoživotního učení by mělo být zapojeno nejméně 15 % dospělých. Osoby ve věku 30 až 34 let, kteří dokončili terciální vzdělání má být 40 %. Lidí, kteří předčasně ukončují vzdělávání a odbornou přípravu, klesne pod 10 %. 20 % absolventů vysokých škol má strávit část studia v zahraničí, které má hodnotu 15 kreditů nebo trvat 3 měsíce. 6 % lidí ve věku 18–34 let, kteří se odborně vzdělávají, by se mělo zúčastnit alespoň dvoutýdenní stáže v zahraničí.

Národní program vzdělávání ČR – Bílá kniha (2001)

Bílá kniha je dokument, který vznikl po usnesení vlády České republiky v roce 1999 a zaobírá se vzdělávací politikou, navrhuje změny ve vzdělávací struktuře České republiky a to v reakci na plánovaný vstup České republiky do Evropské unie. V roce 2001 byl přijat Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Tomuto dokumentu předcházela tzv. Zelená kniha. (Analýza naplnění cílů, 2009)

Bílá kniha pojednává o novém pojetí celoživotního učení, Česká republika se zavázala k plnění tohoto konceptu. Vzdělání je možné získat kdykoliv během života, různou cestou získat kompetence a kvalifikace, různými formami učení ve vzdělávacích zařízeních a jiných institucích. (Bílá kniha, 2001)

Analýza naplnění cílů Národního programu rozvoje vzdělávání v České republice (Bílé knihy) v oblasti předškolního, základního a středního vzdělávání

Tento dokument pojednává o realizaci nastavených cílů, některé nebyly splněny, nebyl stanoven systém a vzniklo nepřeberné množství dalších dokumentů s názvem „strategie", chybí základní vize a dlouhodobé cíle a kvantita nahrazuje kvalitu. Chybí strategické řízení, které bude monitorovat změny ve vzdělávacím procesu a jejich vyhodnocení. V druhém kroku je potřeba stanovit si vizi, které chceme do budoucna dosáhnout. (Analýza naplnění cílů, 2009)

3.7.2 Strategické dokumenty EU

Lisabonská strategie

Mezi hlavní priority Evropské unie v oblasti vzdělávání patří celoživotní vzdělávání. V tomto dokumentu, který byl schválen v roce 2001, je kladen důraz na „vzdělanou Evropu". Dokument byl aktualizován v roce 2005, kde se klade ještě větší důraz na celoživotní vzdělávání.

Hlavním cílem je, aby ekonomika Evropské unie byla nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější a zajistí udržitelný hospodářský růst a lepší pracovní místa. Evropská unie klade velký důraz na celoživotní vzdělávání, které je součástí evropského sociálního modelu. (MŠMT, 2007)

Kodaňský proces

Je to navazující dokument k Lisabonské strategii, vznikl v roce 2002, orientuje se na další odborné vzdělávání. Má dojít k lepší výkonnosti, kvalitě a atraktivnosti odborného vzdělávání, zabývá se uznáním kompetencí a kvalifikací. (MŠMT, 2007)

Boloňský proces

Tento dokument také navazuje na Lisabonskou strategii, cílem bylo vytvořit společný systém vysokého školství, především uznávání výsledků dosažených v zemích Evropské unie. Z této strategie vycházejí Národní kvalifikační soustava a Evropský referenční rámec. Tyto opatření mají vést k lepší zaměstnatelnosti a volného pohybu občanů, zvýšit konkurenceschopnost evropského systému vysokých škol na mezinárodní úrovni. (MŠMT, 2007)

3.8 Veřejná správa

Existuje několik možných vymezení veřejné správy:

materiální pojetí:

pozitivní vymezení – popis správních činností a pomocí správních věd jejich zobecnění. Správní orgány jsou při tom vázány správními předpisy, za správními akty nesou plnou odpovědnost.

negativní vymezení – soubor činností, které nejsou legislativou ani justicí.

formální pojetí:

jednání institucí pojmenovaných jako správní úřady s oprávněním řešit veřejné úkoly, nejsou-li přikázány parlamentu nebo soudům.

Veřejnou správou vymezit jako: správu území, obce, kraje státu, správu věcí, ke kterým má veřejnost vlastnická práva, správu veřejných financí, správu veřejných záležitostí, správu užívání veřejných objektů a zařízení.

Veřejná správa má několik funkcí:

- mocenská – moc vychází z právního řádu a realizuje se pomocí státního zřízení
- ochranná – udržování pořádku a bezpečnosti jak vnitřní tak vnější je povinností státu
- organizační – organizuje záležitosti občanské, institucionální a státní

- regulační – společenský system postavený na politickém pluralismu, solidaritě a toleranci
- služba veřejnosti – poskytuje činnosti ve veřejném zájmu

Veřejnou správu lze dělit na státní správu a samosprávu. (Čmejrek, 2008)

Státní správa

Pod státní správu spadají ústřední orgány státní správy, ostatní státní orgány například státní fondy, jiné subjekty oprávněné k výkonu veřejné správy, které stát zmocňuje k výkonu správy, například veřejná stráž. (Čmejrek, 2008)

Samospráva

Veřejná správa je vykonávána samosprávnými, veřejnoprávními korporacemi v přenesené působnosti. Samospráva se dále dělí na zájmovou nebo územní. Subjekt rozhoduje o některých záležitostech sám autonomním postupem. Výhodou samosprávy je levnější a efektivnější provoz. (Čmejrek, 2008)

Veřejná správa je pojem, který má dvojí význam, může znamenat spravování veřejných záležitostí anebo jako instituce (úřad). Dělí na státní správu a územní samosprávu. (Heger, 2012)

3.9 Neziskový sektor

První neziskové organizace se objevují již ve středověku, kde je jejich činnost spjata s církví. Již ve třináctém století vznikají cechovní sdružení například malířů, řezníků. Větší rozvoj je zaznamenán v šestnáctém století, kdy se více rozvíjí kultura vzdělání. Další posun je zaznamenán s příchodem osvícenství v osmnáctém století, podporuje se vzdělávání a volné sdružování osob. Vznikají spolky turistické, divadelní, pěvecké, hasičské. (Bačuvčík, 2012, s. 56-58)

Kizáková uvádí, že velké změny nastaly po roce 1989, kdy vzniklo mnoho nových neziskových organizací, před tímto rokem byla jejich činnost omezena, protože jsou financované ze státního rozpočtu. Tyto organizace financují politické strany, dárci nebo poskytnuté dotace ze zahraničí. Problémy jsou viděny v legislativě, nedostatečné zkušenosti, financování i vedení. (1996, s. 8-11)

Otázka financování je stále přítomná, při experimentu organizace poskytly dárcům informace o výši tržeb, ale ochota dárců se tím nezvýšila a ani nerozlišovali velikost

organizace. Poskytnuté informace o provozu organizace nejsou pro dárce důležité. (Borgloh, 2013)

Neziskové organizace představují jakýsi třetí sektor vedle státu a trhu. V právním řádu České republiky nejsou neziskové organizace pevně zakotveny i přes jejich velmi pozitivní společenská přínos. Proto není možné nalézt jednoznačnou definici pro neziskovou organizaci. (Stejskal a kol., 2012) Ve veřejné správě je jasně dané fungování úředníků, je zavedena organizační struktura, neziskové organizace mají nejasnou definici, jsou do jisté míry neuchopitelné.

Podle Dubna (1996) jsou literaturou uváděny různé názvy, které jsou označovány jako třetí sektor: nevládní organizace, dobrovolné organizace, nadace, charitativní organizace, asociace. Může se zdát, že činnosti takových organizací jsou takřka bezbřehé, avšak dají se vysledovat faktory, které spojují tyto organizace spadající do třetího sektoru. Soukromý charakter je převažující – organizace jsou přesně odděleny od státního aparátu, mají institucionální strukturu, jsou formálně ustanoveny, bez ohledu na to jestli jsou legislativně registrovány, mají dobrovolný a samosprávný charakter, organizace vyvíjejí činnost veřejně prospěšnou, generovaný zisk je dělen mezi manažery a vlastníky.

Je možné rozlišit nestátní neziskové organizace a státní, které jsou nazývány příspěvkové. Tyto organizace jsou zřizovány ministerstvy a místními obcemi a financované ze státního rozpočtu. (MPSV, 2009)

Nestátní neziskové organizace jsou podle Stejskala (2012) právnickými osobami a dají se rozdělit do několika kategorií: nadace a nadační fondy, obecně prospěšné společnosti, občanská sdružení (od roku 2014 jsou nazývány spolky), politické strany a politická hnutí, církve, náboženské společnosti a církevní právnické osoby, společenství vlastníků jednotek, profesní komory, veřejné vysoké školy, zájmová sdružení právnických osob, honební společenstva.

Od ledna 2014 došlo k změnám v právní úpravě soukromého práva, jeho součástí je i Občanský zákoník a Obchodní zákoník. Tyto změny se týkají i neziskových organizací. Z občanských sdružení, nejrozšířenější formou neziskových organizací, se stávají spolky (z.s.). Měly by se hlavně zaměřovat na členský charakter a spolkovou činnost. Dosavadní občanská sdružení dostali tři roky na to, aby fungovala v souladu s novou právní normou. Nebo se mohou transformovat na nové formy ústav či sociální družstvo. Ústav funguje na zaměstnaneckém principu, nejlépe se hodí pro poskytování veřejně prospěšných služeb.

Sociální družstva jsou zaměřena na sociální podnikání, je k nalezení v zákoně o obchodních korporacích. Hlavním cílem je pracovní a sociální integrace znevýhodněných osob. (Neziskovky.cz)

Podle Stejskala (2012) je občanské sdružení (dnes spolky) považováno za nejtypičtější nestátní neziskovou organizaci. Občanské společnosti jsou velmi podporované, pro občany představují svobodu v seberealizaci a sdružování. Jak již bylo řečeno, další vzdělávání velkou měrou přispívá k rozvoji společnosti. Proto chce-li být nestátní nezisková organizace úspěšná, je nezbytné, aby se její zaměstnanci nadále vzdělávali.

Neziskové organizace svými aktivitami nerozvíjí jen své členy, ale působí na širokou veřejnost. Volné sdružování občanů je podle odborníků, mezi které patří i Duben, základní činností neziskových organizací a to vede k rozvoji občanské společnosti a posiluje demokracii. Dnes je člověk více vtahován do víru společenského života, kde je nucen se chovat a jednat způsobem, který mu není vlastní. (Duben 1996)

3.10 Další zdělávání ve veřejné správě a neziskových organizací

Poptávka a realizace po vzdělávání v neziskovém sektoru a veřejné správě je rozdílná. V zákoníku práce se problematice prohlubování kvalifikace věnuje § 230 a pojednává o tom, že zaměstnanec je povinen zvyšovat a prohlubovat kvalifikaci, která souvisí s výkonem povolání. (Zákon č. 262/2006, Sb.)

Vzdělávání úředníků je dáno zákonem, vzdělávání v neziskovém sektoru legislativa nijak neupravuje. To je poměrně zásadní odlišnost.

O způsobu, jakým mají být úředníci vzděláváni, hovoří Zákon o úřednících územních samosprávných celků § 17 – 34. Úředník musí absolvovat vstupní vzdělávání, dále průběžné vzdělávání anebo vyzískat zvláštní odbornou způsobilost. Vstupní vzdělávání je nutné absolvovat nejpozději tři měsíce od nástupu do práce. Toto vzdělávání obsahuje základy veřejné správy a činnosti, které je nutné zvládnout pro vykonávání úřednické práce.

Vzdělávání průběžné vede k dalšímu zaměření úředníka, vzdělávání probíhá pomocí tematických kurzů a o tom, kdo se zúčastní, rozhoduje vedoucí úřadu a poté je účast povinná. To je zásadní rozdíl mezi vzděláváním v neziskovém sektoru a veřejné správě. Neziskový sektor má účast dobrovolnou.

Zvláštní odborná způsobilost je stanovená v prováděcím právním předpisu. Poté je úředník povinen absolvovat ve lhůtě osmnácti měsíců od nástupu do pracovního poměru. § 27 týkající se vedoucích úředníků, musí projít speciálním vzděláváním a složit zkoušku do dvou let od nástupu do funkce.

Vzdělávání ve státní správě je systematické. Je vypracován časový plán, podle kterého vzdělávání probíhá. Státnímu zaměstnanci přísluší v kalendářním roce služební volno k individuálním studijním účelům v rozsahu 6 dnů výkonu služby. V zákoně je ukotvené uznání rovnocenného vzdělávání. Vstupní vzdělávání může být nahrazeno bakalářským či magisterským studiem odpovídající oboru. O uznání rozhoduje ministerstvo. (Zákon č. 234/2014 Sb.)

Situace v neziskovém sektoru je jiná. Nestátní neziskové organizace pracují na volném trhu, peníze si musí samy shánět peníze, co si vydělají, to mají. Pro neziskové organizace se jeví jako nejlepší vzdělávání v oblasti vztahů s veřejností či získávání financí z různých zdrojů. (MPSV, 2009)

Klíčovými schopnosti pro zaměstnance neziskové organizace je správná komunikace, přesvědčovací schopnost, prosazování zájmů, získat podporu pro organizaci.

Finance neziskové organizace získávají hlavně od jednotlivců, korporací, nadací a od vlády příslušného stupně. Financování malých neziskových organizací přichází od bohatých jednotlivců. Velké organizace vyzískávají od všech potenciálních zdrojů. Proto je důležité udržovat si dobré vztahy s jednotlivci, v případě marketingové komunikace se o organizaci dovídá široká veřejnost, která by tyto aktivity chtěla podporovat. (Duben, 1996)

Pro pracovníky neziskových organizací se hodí takzvané měkké dovednosti jako je Public relations, komunikace, markentingová komunikace.

Co mají pracovníci neziskového a státního sektoru společného? Jedná se o dvě odlišné oblasti, ale motivace pro další vzdělávání vychází z pyramidy potřeb Abrahama Maslowa. Na vrcholu pyramidy stojí potřeba seberealizace a tu mají obě skupiny společnou.

3.11 Údaje o vzdělávání

Formálního vzdělávání se zúčastnilo: nejvíce v středním 90 %, ve vyšším odborném, vysokoškolském 6 %, neúčastní se 4 %.

Neformální vzdělávání a jeho účast: 68 % bylo bez účasti, 32 % mělo zájem o jednu či více činností.

Informální vzdělávání: celých 78 % se nezúčastnilo, pouhých 22 % se zúčastnilo v kategorii jedna a více aktivit. (Veteška, ed. 2014)

Rabušic a Rabušicová se ve své knize zabývají argumentem dospělých, proč se nezúčastňují dalšího vzdělávání. V šetření za rok 2005 je nejvíce uváděno 27,5 % vzdělání je dostatečné, další skupina 22,9 % chtěla nastoupit do práce, rodinné důvody uvedlo 7,3 %. Další otázka se týkala opětovného nástupu do školy, tam bylo uvedeno 88 % dotázaných, že se vrátit nechtějí, doklad o vzdělání pro ně není důvod. 12 % respondentů ve věku 20 – 35 let o studiu uvažuje, ale studovat začnou pouze 4 %.

Dalším výzkumem, který probíhal u studentů kombinované formy studia v roce 2007/2008 bylo vyzkoumáno, že většinu studentů tvoří ženy 82 %, 31 let je průměrným věkem. Bylo zjištěno, že 48 % dotazovaných se vzdělávalo pro svůj osobní rozvoj, jinou vysokou školu už předtím vystudovalo 36 %, zdokonalení se ve svých pracovních dovednostech uvedlo 39 % tázaných, 7 % tvořilo vzdělávání z požadavku zaměstnavatele. (2008, s. 51-58)

V dalším šetření byl vidět posun u vzdělávání pro zlepšení pracovního uplatnění a to u 53 % tázaných, na přání zaměstnavatele 12 %, pro svůj osobní rozvoj 25 %. Za překážky bránící dalšímu studiu jsou ve 49 % není důvod dále se vzdělávat, 53 % uvedlo nedostatek financí, 48 % pracovní vytížení, 33 % rodina, 36 % strach z neúspěchu. (Rabušic, Rabušicová, 2008, s. 103-104)

České školství srovnání na mezinárodní úrovni

Mezinárodní srovnání je důležité pro získání přehledu stavu vzdělávání v České republice, je to základ pro stanovení jeho hodnoty.

Publikace Education at a Glace zveřejněná OECD v listopadu 2015 zjistila následující informace:

- v České republice se průměrně vynaloží pouze 4,4 % hrubého domácího produktu, průměrem je však 5,3 % hrubého domácího produktu
- účast na neformálním a formálním vzdělávání, které je placené zaměstnavatelem, se v České republice účastní 51 %, průměr je 50 %
- kapitálové pobídky vzdělávání – osoby, které investovali do svého vzdělání, lépe získávají zaměstnání, mají vyšší příjmy, investice do vzdělání má velkou návratnost
- výhody vzdělávání z hlediska příjmů – ženy ve věku 25 – 65 let v České republice dosahují jen 80 % příjmů totožně starých mužů, u terciálního vzdělání je pouze 71 %

- sociální efekty vzdělávání – osoby, které dosáhli vyššího vzdělání, mají ze sebe lepší pocit, dobře hodnotí své zdraví, rádi se zapojují do dobrovolnictví
- dosažené vzdělání a jeho vliv na uplatnění na trhu práce – v České republice je pouze 2,6 % nezaměstnaných osob s terciálním vzděláním, to je nejnižší ze sledovaných zemí
- nejvyšší dosažené vzdělání dospělých – v České republice 95 % lidí ve věku 25 – 34 let dokončí vyšší sekundární vzdělávání, patříme mezi nejlepší v zemích OECD, lidí s vyšším sekundárním vzděláním ve věku 25 – 64 let bylo v roce 2014 72 %, průměr je 43 %
- vyšší sekundární vzdělání – pouze 78 % lidí v České republice získalo vyšší sekundární vzdělání
- terciální vzdělání – před 30 rokem života získá terciální vzdělání 34 % mladých lidí průměrem je 35 % (MŠMT, České školství v mezinárodním srovnání 2015, s. 3-12, 16-29)

4 Charakteristika prostředí

4.1 Ústecký kraj

Obrázek 3: Mapka Ústeckého kraje

Zdroj: http://www.risy.cz/Files/Images/ustecky/orp/ORP_UST.jpg

Ústecký kraj se rozkládá na severozápadě Čech. Směrem na východ sousedí s Libereckým krajem, na jihovýchodě se Středočeským krajem, na jihu částečně s Plzeňským krajem, na jihozápadě má společnou hranici s Karlovarským krajem. Nejdelší úsek, se kterým hraničí, je německá spolková země Sasko na severozápadě. Rozloha Ústeckého kraje dosahuje 5335 km^2 a představuje 6,8 % České republiky. V kraji má sídlo několik vysokých škol – v Ústí nad Labem Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Vysoká škola ekonomie a managementu, V Mostě nově otevřená Vysoká škola finanční a správní a fakulta Českého vysokého učení technického v Děčíně, dále střední školy a odborná učilistě. V důsledku

útlumu hornictví, byla potřeba restrukturalizace a nutnost obyvatelstvo rekvalifikovat. Pro tento kraj je typická rozdílnost v různých oblastech jako je stav životního prostředí, osídlení, hospodářská struktura, přírodní podmínky. V Ústeckém kraji jsou významná naleziště nerostného bohatství, především hnědého uhlí težící se v povrchových dolech. Je to nejvýznamnější český energetický zdroj, v okolí jsou největší uhelné elektrárny a další přidružený průmysl. Tato činnost má negativní dopad na životní prostředí, celá léta docházelo k devastaci krajiny, důsledky těžby jsou i přes rekultivaci v krajině vidět dodnes. V posledním desetiletí došlo k výraznému zlepšení životního prostředí, emise se postupně snížili, ale i tak je kraj považován za území s poškozeným životním prostředím. V kraji je významně zastoupen chemický průmysl. V Záluží u Mostu je největší česká rafinérie ropy a přidružený průmysl, který produkt ihned zpracovává. V Ústí nad Labem se nachází dvě chemické továrny Spolchemie, která vyrábí především umělé drahokamy, chlór, barviva aj. a Setuza, jejíž výroba se zaměřuje na prací prostředky, kosmetiku, výrobu bionafty aj. V Lovosicích je Lovochemie zabývající se výrobou hnojiv a viskózových vláken. Oblast zahrnující okresy Most, Chomutov, Teplice a Ústí nad Labem se dá označit jako vysoce průmyslová, je zde soustředěn hlavně těžký průmysl. Oblast Lounska a Litoměřicka se nejvíce soustředí na zemědělskou produkci, především se zde pěstuje chmel, ovoce a zelenina, je to významná zemědělská oblast. Postupem času se v kraji rozvíjí i lehký průmysl, především v příměstských zónách. Tyto oblasti jsou hustě osídlené. Ústecký kraj tvoří významný dopravní uzel, je zde lodní doprava, která spojuje české vnitrozemí se Severním mořem, důležitá je železniční síť, především pro nákladní dopravu. Česká republika je tranzitní země, Ústeckým krajem prochází dálnice D8, její dostavění přispělo ke snížení dopravní zátěže především ve městech Lovosice a Ústí nad Labem, je to důležitá mezinárodní tepna.

Počet obyvatel Ústeckého kraje je 822 850. Krajským městem je Ústí nad Labem s počtem obyvatel 93 248 (k 1.1. 2016). Na celkovém počtu obyvatel České republiky se Ústecký kraj podílel 7,8 % a je dlouhodobě pátým nejlidnatějším krajem ČR. Spolu s Karlovarským krajem tvoří NUTS Severozápad. Ústecký je kraj je rozdělen na 7 okresů, 16 správních obvodů s rozšířenou působností, 30 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem a 354 obcí. Hustota osídelení je 154 obvatel/km^2 v porovnání s celostátním průměrem 133 obyv/km^2 je vyšší. Ústecký kraj má vyšší míru nezaměstnanosti, která činila 7,9 % oproti celostátnímu průměru 5,3 % k 31. 1. 2017. Nejvíce lidí je zaměstnáno ve

zpracovatelském průmyslu. Průměrná mzda byla v Ústeckém kraji 24917,- kč to je o 2303,- kč méně oproti celorepublikovému průměru (3. čtvrtletí 2016). Regionální hrubý domácí produkt Ústeckého kraje dosáhl v roce 2015 275 214 mil. Kč, v roce 2015 se na tvorbě HDP ČR kraj podílel 6,0 %, proti 7,7 % v roce 1995. V mezikrajovém srovnání je pořadí podílu Ústeckého kraje trvale páté nejvyšší. (Český statistikcý úřad)

Tabulka 1: Vzdělanostní struktura zaměstnaných v Ústeckém kraji za rok 2009

Území	**Ústecký kraj**			**Česká republika**		
Dokončené vzdělání	**celkem**	muži	ženy	**celkem**	muži	ženy
Základní	9,4	7,5	12,3	5,3	3,9	7,1
Střední bez maturity	46,3	52,8	36,5	39,5	46,4	30,3
Střední s maturitou	35,0	29,9	42,6	38,0	32,7	45,2
Vysokoškolské	9,3	9,8	8,6	17,1	16,9	17,4

Zdroj: Český statistický úřad

4.2 Státní sektor

4.2.1 Městské úřady

Obecní úřady obcí s rozšířenou působností jsou mezičlánkem přenesené působnosti státní správy mezi krajskými úřady a obecními úřady. Obecní úřady obcí s rozšířenou působností mají oproti ostatním obecním úřadům některé oblasti působnosti navíc a to nejen pro svůj vlastní, základní správní obvod, ale i pro další obce v okolí. Postavení a působnost Městského úřadu upravuje zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o obcích“). Působnost MěÚ upravují též zvláštní zákony. V oblasti samostatné působnosti plní městský úřad úkoly, které mu uložilo Zastupitelstvo nebo Rada města. Spolupracuje s příspěvkovými organizacemi, organizačními složkami a obchodními společnostmi, které si město zřídilo, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak, napomáhá komisím a výborům v jejich činnosti, rozhoduje o poskytování informací žadateli podle zvláštního zákona (zákon č.106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím). V oblasti přenesené působnosti městský úřad vykonává státní správu (podle § 61 zákona o obcích): v základním rozsahu s výjimkou věcí, které patří do působnosti jiného orgánu města, v rozsahu pověřeného obecního úřadu v rozsahu obecního úřadu obce s rozšířenou působností. Městský úřad tvoří starosta,

místostarosta, tajemník a další zaměstnanci zařazení do tohoto úřadu. Vedením městského se rozumí starosta, místostarosta a tajemník. Rada města zřizuje pro jednotlivé úseky činnosti městského úřadu odbory a oddělení. V čele městského úřadu je starosta, který je ze své činnosti odpovědný zastupitelstvu. V případě jeho nepřítomnosti jeho činnosti a úkoly zajišťuje místostarosta. Tajemník je odpovědný za plnění úkolů městského úřadu v samostatné působnosti i přenesené působnosti starostovi. Tajemník městského úřadu je přímým nadřízeným vedoucích odborů.

Organizační struktura

Starosta - postavení, úkoly a pravomoci starosty jsou stanoveny právními předpisy, zastupuje město navenek ve všech případech, pokud není tato pravomoc svěřena místostarostovi nebo tajemníkovi. Právní úkony vyžadující schválení zastupitelstva či rady, může starosta realizovat jen po předchozím schválení. Starosta je oprávněnou úřední osobou při výkonu své působnosti, pokud je v příslušné věci dána působnost podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Místostarosta - zastupuje starostu v době jeho absence, je volen zastupitelstvem města. Místostarosta plní úkoly v samostatné působnosti a napomáhá plnit úkoly starostovi města, kterého zastupuje v čase jeho nepřítomnosti.

Tajemník - je vedoucím úředníkem v případě nepřítomnosti ho omezeně v jeho činnostech zastupuje starosta města.

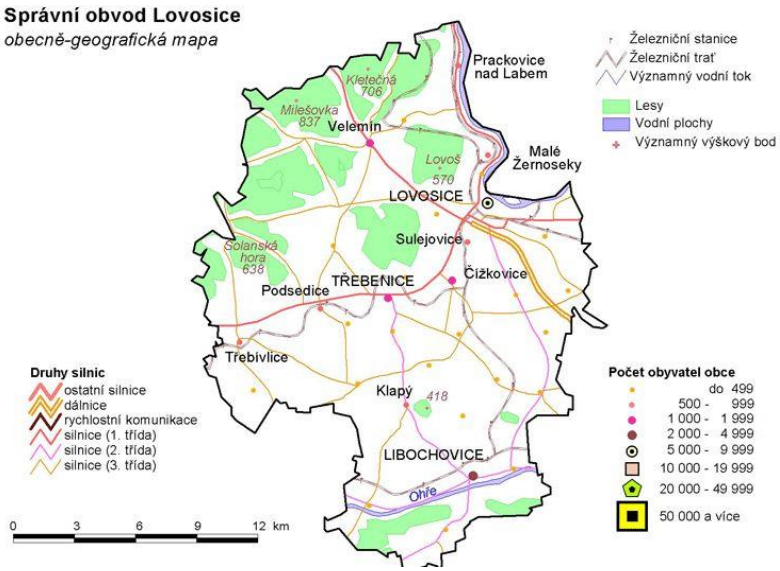
Vedoucí odboru - je ve své činnosti vázán zákonem o obcích a dalšími právními předpisy souvisejícími s výkonem kompetencí svěřených jeho odboru. Odbory plní povinnosti plynoucí ze zákona č. 111/2009 Sb., o základních registrech. Jednotlivé odbory městského úřadu plní úkoly a vykonávají svěřené kompetence a další úkoly, které vyplývají z platných právních předpisů a vnitřních předpisů města. Je-li úřadu jako pověřenému obecnímu úřadu nebo obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností svěřen na základě veřejnoprávní smlouvy výkon přenesené působnosti pro jinou obec (§ 65 a § 66 obecního zřízení), přísluší výkon dané části svěřené přenesené působnosti tomu odboru městského úřadu, který je věcně příslušný na daném úseku.

Řídící kontrola - průběžně ji vykonávají vedoucí odborů. Pokud se jedná o závažné poznatky, ihned informují vedení, popřípadě kontrolní výbor.. Kontrolní činnost a metodické dohlídky na výkon přenesené působnosti uskutečňuje Krajský úřad Ústeckého kraje. Sdělení o kontrole předává tento orgán tajemníkovi úřadu.

Městský úřad Lovosice

Městský úřad má devět odborů a oddělení – např. odbor tajemníka, odbor majetku a investic, odbor sociálních věcí a zdravotnictví, odbor životního prostředí, oddělení správních činností. Zaměstnává 102 lidí, z toho 39 má vysokoškolské vzdělání, 1 vyšší odbornou školu a 62 středoškolské vzdělání. Schválený rozpočet na rok 2017 v příjmové oblasti je 231516,- tisíc Kč a předpokládané výdaje jsou 292292,- tisíc Kč. Schodek rozpočtu je -60776,- Kč, pokud se připočte provozní přebytek, rozpočet je 2015,- Kč v plusu. Lovosicko zahrnuje 32 obcí, 71 částí a 68 katastrálních území.

Obrázek 4: Mapka správního obvodu Lovosice

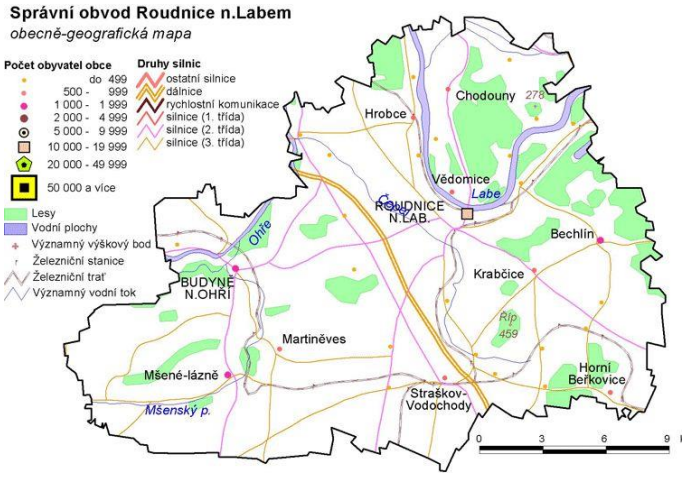


Zdroj:https://www.czso.cz/documents/11248/17829086/4208.jpg/a71a96ec-8f9a-432f-b240-dfc0d87a3f67?version=1.1&t=1431422014391

Městský úřad Roudnice nad Labem

Městský úřad má 10 odborů a oddělení. Počet zaměstnanců je 103, z toho 39 má vysokoškolské vzdělání, 4 vyšší odbornou školu a 60 středoškolské vzdělání. Schválený ročpočet na rok 2017 je v příjmové části 217218,- tisíc Kč a výdajová část je 257878,- tisíc Kč. Na vzdělávání je vyčleněna částka 560,- tisíc Kč

Obrázek 5: Mapka správního obvodu Roudnice nad Labem

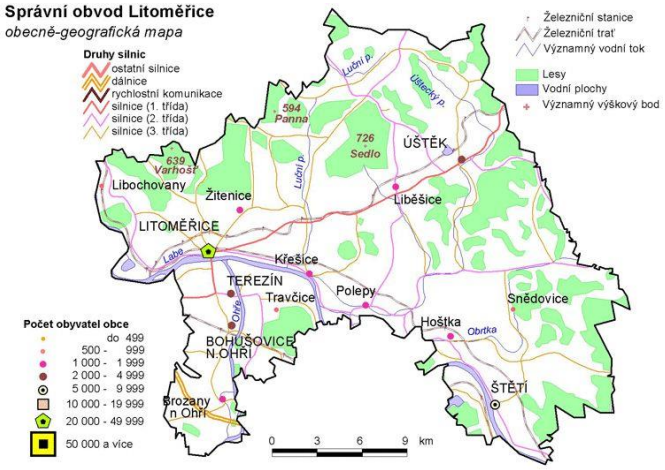


Zdroj:https://www.czso.cz/documents/11248/17881311/4211.jpg/5c3aad29-0d62-4360-a019-6647a63e2f90?version=1.1&t=1431422030088

Městský úřad Litoměřice

Městský úřad má 15 obvodů a oddělení. Zaměstnáno je zde 181 zaměstnanců. Vysokou školu vystudovalo 74 zaměstnanců, vyšší odbornou školu 4 a středoškolské vzdělání má 103 zaměstnanců. Rozpočet pro rok 2017 byl schválen v příjmové oblasti částkou 435915,- tisíc Kč a předpokládaná výdajová část je 471 693,- tisíc Kč. Na vzdělávání zaměstnanců je pro tento rok vyčleněno 880,- tisíc Kč.

Obrázek 6: Mapka správního obvodu Litoměřice



https://www.czso.cz/documents/11248/17834482/4205.jpg/a831e38a-bfbc-40b6-a258-73957160955f?version=1.1&t=1431421999409

4.3 Neziskový sektor

Farní charita Litoměřice

Farní charita je právnická osoba, která byla zřízena litoměřickým biskupem v roce 1992, k 31. 12. 2015 je zde zaměstnáno 141 osob.

Organizace se řídí zákonem o sociálních službách 108/2006 Sb. a vyhláškou 505/2006 Sb.

Farní charita Litoměřice provozuje několik středisek, kde poskytuje služby různým cílovým skupinám. Dům P. Marie Pomocné, kde najdeme nízkoprahové denní centrum, noclehárnu a azylový dům, je určen pro osoby bez přístřeší. V dalších zařízeních jsou poskytovány služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením. Jedná se jak o služby pobytové (Domov na Dómském pahorku, Charitní domov sv. Zdislava, tak terénní (Pečovatelská služba, Charitní ošetřovatelská a pečovatelská služba). Posláním Farní charity je pomáhat bližním bez ohledu na jejich příslušnost k náboženství, národnosti či rase a to v souladu s křesťanskými hodnotami Římskokatolické církve.

Prostředky pro naplňování poslání jsou poskytování sociálních a zdravotních služeb, humanitární pomoc a sbírková činnost.

Cílem je pomoc člověku v nouzi, zprostředkování setkání člověka s Bohem, prevence sociálně patologických jevů ve společnosti, začlenění sociálně vyloučených lidí zpět do života ve společnosti. Předmětem činnosti je zřizování a provozování charitativních ústavů, domovů, stacionářů, zdravotnických zařízení, domovů pro matky v tísni, domovů pokojného stáří a dalších sociálních zařízení. Poskytování služeb ošetřovatelských, rehabilitačních, pečovatelských, osobní asistence a dalších sociálních služeb. Dále zřizování chráněných dílen a pracovišť, zřizování šatníků pro sociálně slabé občany. Účast na sbírkách a humanitárních akcích za účelem pomoci potřebným. V roce 2015 byl rozpočet organizace v příjmové části 57523,- tisíc Kč a výdajové části 56199,- tisíc Kč

Sociální agentura Ústí nad Labem

Jedná se o obecně prospěšnou společnost, která byla založena v roce 2001. Její činnost se zaměřuje na osoby se zdravotním postižením, klade si za cíl zlepšení kvality jejich života a pomáhat jim při uplatnění na trhu práce. Organizace se snaží o aktivizaci lidí se zdravotním postižením, poskytuje jim odborné poradenství, vzdělávací programy v oblasti sociálních služeb, trhu práce a rozvoje organizace. Sdružení tvoří 16 zaměstnanců, kteří tvoří výkonný tým, 17 externích pracovníků a 7 dobrovolníků. Hospodaření za rok 2014: příjmy, které tvoří dotace Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí, Operační

program EU lidské zdroje a zaměstnanost jsou 8075,- tisíc Kč a výdaje činili 8036,- tisíc Kč.

Most k naději, z. s. – MONA

Spolek vznikl v roce 2015, provozuje kontaktní centra, je zřízen zákonem 108/2006 Sb. o sociálních službách. Hlavní náplní spolku je preventivní protidrogová činnost, provoz Linky duševní tísně, nezisková pomoc problémovým uživatelům omamných a psychotropních látek. Cílovou skupinou jsou jedinci starší 15 let užívající drogy, kde se snaží snižovat rizika užívání drog, motivovat je k léčbě závislosti a postupné abstinenci, dále jsou to osoby abstinující od OPL. Centrum poskytuje také pomoc rodinným příslušníkům a osobám blízkým. Pořádá různé vzdělávací besedy a akce. Organizace působí v ústeckém a libereckém kraji. V Ústeckém kraji působí v Mostě, Chánově, Janově, Bílině, Oseku, Duchcově, Žatci, Podbořanech a Lounech. Zaměstnáno je zde 24 lidí, kteří se pravidelně vzdělávají v akreditovaných kurzech, od října 2013 – 2015 je toto vzdělávání pro zaměstnance bezplatné, tento rok došlo k dohodě o účasti Mostu k naději v Projektu sociální agentury „KROK" (kompetence, rozvoj, odbornost, kooperace), který je financovaný z ESF/OPLZZ. Nabízejí kurzy pro vedoucí pracovníky, pečující osoby a řadové zaměstnance. V roce 2015 tvořil rozpočet v příjmové oblasti 20755 tisíc Kč, z dotací bylo získáno 19025 tisíc Kč, příspěvky, dary a finanční podpory vynesly částku 694 tisíc Kč, vlastní a ostatní příjmy tvořily 1038 tisíc Kč. Náklady za stejné období jsou 21060 tisíc Kč.

CESPO, o.p.s.

Jedná se o obecně prospěšnou společnost založenou 14. 4. 2000. Centrum služeb pro sluchově postižené v Ústí nad Labem je nevládní a nepolitická společnost založená za účelem poskytování obecně prospěšných služeb: přednášková a lektorská činnost, sociální služby pro sluchově postižené, organizace volnočasových aktivit nejen pro sluchově postižené, tvorba vzdělávacích programů pro odbornou i laickou veřejnost, reklamní a tiskové služby, masérské služby pro veřejnost. Poskytuje odborné sociální poradenství, tlumočnické služby, vyučuje znakový jazyk. Finanční údaje z roku 2013: příjmová část tvořila 995045,- Kč, největší příjmy jsou z dotací (930266,- Kč) tvoří téměř celou příjmovou část, výdajová část 1053744,- Kč.

České Švýcarsko, o.p.s.

Jde o obecně prospěšnou společnost založenou v roce 2001. Hlavním předmětem činnosti je péče o přírodní a životní prostředí, ochrana kulturního a přírodního dědictví regionu, osvěta a vzdělávání, podpora a identifikace projektů týkající se zejména životního prostředí a udržitelného regionálního rozvoje. Spolupracuje se zahraničím v oblasti životního prostředí, šetrné turistiky, poskytuje turistické informace a navazující služby. Prezentuje region, pořádá výstavy, publikuje. Mezi doplňkové činnosti patří marketing a reklamní činnost. Společnost 16 stálých zaměstnanců, 3 muže a 13 žen. Finanční zpráva z roku 2015 uvádí, že příjmy společnosti byly celkem 24103,- tisíc Kč, hlavním zdrojem financování jsou evropské a mezinárodní nadace a fondy. Ze strukturálních fondů evropské unie bylo přijato 9255,- tisíc Kč, ostatní dotace činili 3039,- tisíc Kč, z vlastní činnosti prodeje zboží a služeb bylo přijato 8039,- tisíc Kč. Náklady byly 24367 tisíc Kč.

Agentura Sluníčko

Agentura byla založena v roce 2010, poskytuje odbornou zdravotní péči a sociální služby pro pacienty v domácím prostředí, pro osoby dlouhodobě nemocné, pacienty propuštěné z nemocnice a handicapované klienty a to vše v jejich domácím prostředí. Služby nabízí všem věkovým kategoriím na doporučení lékaře. Odborný personál tvoří pečovatelky nebo osobní asistenti, zdravotní sestry, dětská sestra, diplomovaný ergoterapeut, ale i další profese podle přání klientů. Od listopadu 2014 se agentura věnuje vzdělávací činnosti, pořádá akreditované kurzy v oblasti sociálních služeb. Nastálo zaměstnává 7 lidí. Oblast působení je Litoměřicko, Lovosicko. Řídí se systémem managementu kvality ČSN EN ISO 2001. V roce 2016 byla agentura finančně podpořena Ústeckým krajem z Dotačního programu Podpora sociálních služeb v Ústeckém kraji 2016. Hospodaření za rok 2015: Příjmy od uživatelů služeb 809000,- Kč, 811000,- Kč tvořily dotace, z toho 780000,- Kč poskytlo MPSV a 31000,- Kč město Lovosice. Výdaje byly 1837000,- Kč.

White Light z.s. , Ústí nad Labem

Vznikl v roce 1996, jako občanské sdružení od ledna 2014 se podle nového Občanského zákoníku stalo spolkem a od 1. ledna 2016 zapsaným ústavem. Sídlí v Ústí nad Labem působnost má na území celé České republiky. Zařízení a programy poskytují odborné služby uživatelům návykových látek, vytvářejí vzdělávací programy centra RELIéF, které jsou akreditovány MPSV jako uznatelná součást dalšího vzdělávání pedagogických

pracovníků. Hlavním cílem je poskytování služeb primární, sekundární a terciární prevence užívání omamných a psychotropních látek jejich uživatelům a jejich blízkým a pomoci lidem v obtížných životních situacích. Aktivně spolupracuje s příslušnými institucemi veřejné správy v ČR, vyhledává a podílí se na vzájemně prospěšné spolupráci mezi subjekty zainteresovanými v dané problematice na území Ústeckého kraje a ČR, popřípadě s dalšími organizacemi a institucemi v EU. Vytváří a integruje materiálně-ekonomické podmínky pro budování, udržení a provozování všech programů a aktivit organizace. Provozuje Nízkoprahové kontaktní a poradenské centrum s terénním programem v Teplicích a v Rumburku. Terapeutickou komunitu pro střednědobou léčbu a resocializaci osob se závislostmi ve věku od 15 let v Mukařově, okr. Litoměřice. Následnou péči o exuživatele drog s podporovaným bydlením, ambulantní léčbu a poradenství pro osoby ohrožené závislostním chováním, poradenské a vzdělávací centrum RELIéF pro primární prevenci rizikového chování v Ústí nad Labem. Pracuje zde 25 kvalifikovaných odborníků. Rozpočet za rok 2015 v příjmové části 16057,- tisíc Kč a výdaje činily 16155,- tisíc Kč.

Komunitní centrum Kostka

Působnost je ve Šluknovském výběžku a to od roku 2008 jako obecně prospěšná organizace. Organizace provozuje odlehčovací službu, nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, terénní programy, občansko-právní poradenství, jazykové kurzy, dětský klub. Podporuje obtížně zaměstnatelné jedince, pomohlo vytvořit několik dotovaných míst, věnuje se sociálně aktivizační činnosti pro rodiny s dětmi. Zaměstnáno je zde 28 lidí. Hospodaření organizace za rok 2015 v příjmové části 8089,- tisíc Kč a výdajová část 7713,- tisíc Kč.

K srdci klíč, o. p. s.

Je to obecně prospěšná organizace, v Ústeckém kraji provozuje Azylový dům pro muže v Mostě, Dům na půl cesty v Mostě, Noclehárnu v Mostě, Ubytovnu v Dolním Jiřetíně. V roce 2016 přibyla Noclehárna v Chomutově. Celkem 72 lůžek pro potřebné. Provozovny jsou zřízeny dle zákona 108/2006 Sb. o sociálních službách. Zaměstnáno je zde 14 pracovníků v sociálních službách, 4 sociální pracovníci a 9 dalších osob. Hospodaření za rok 2014 v příjmové části 10458,- tisíc Kč, z toho 5450,- tisíc Kč tvořili dotace, výdajová část 10436,- tisíc Kč.

KOLUMBUS, o. s Ústí nad Labem

Tato organizace je občanským sdružením, které vzniklo v roce 2006. Hlavní náplní sdružení je práce s osobami s duševním onemocněním, dohlíží na dodržování základních lidských práv, informuje a komunikuje s veřejností, snaží se o rozšiřování komunitních služeb, chráněného bydlení a podporuje zaměstnávání osob v psychiatrické péči. Zabývá se volným časem klientů a vytváří pro ně programy v oblasti turistiky, rekreace a kultury. Další činností je prohlubování vzdělávání svých členů. Předkládají státním orgánům návrhy ve zlepšení péče, pomáhají s komunitním plánováním. Snaží se o pochopení problémů širší veřejností. Ve sdružení pracují odborníci, kteří se sami vzdělávají a pořádají různé semináře pro veřejnost a další odborníky. Rozpočet v příjmové části za rok 2015 je 2157,- tisíc Kč a ve výdajové části 2150,- tisíc Kč.

5 Terénní šetření

V praktické části diplomové práce byl prováděn kvantitativní a kvalitativní výzkum. Kvantitativní šetření proběhlo pomocí standardizovaných dotazníků. Kvalitativní šetření proběhlo ve formě polostandardizovaného rozhovoru se zástupcem organizace. Osloveny byly tři velké organizace státního sektoru (městské úřady) a deset organizací v neziskovém sektoru.

Jednotlivé kroky šetření dle Dismana (2002, s. 120)

Formulace teoretického či praktického sociálního problému.

Cílem je analyzovat problematiku významu celoživotního vzdělávání, zjistit zájem pracovníků ve státním a neziskovém sektoru o celoživotní vzdělávání.

Formulace teoretické hypotézy.

Hypotéza vycházela z důležitosti celoživotního vzdělávání pro udržení profesní úrovně pracovníků.

Formulace souboru pracovních hypotéz.

Soubor pracovních hypotéz vycházel ze stanovených cílů diplomové práce. Byly stanoveny následující hypotézy.

V neziskovém sektoru vztah mezi pohlavím a zájmem o další vzdělávání spolu nezávisí.

Ve státním sektoru vztah mezi pohlavím a zájmem o další vzdělávání spolu nezávisí.

V neziskovém sektoru výběr tématu dalšího vzdělávání závisí na vzdělání respondenta.

Ve státním sektoru věk zaměstnanců nemá vliv na výběr typu semináře.

Rozhodnutí o populaci a vzorku.

Vzorek populace činilo 300 zaměstnanců třech městských úřadů zastupující státní sektor a 250 zaměstnanců 10 náhodně vybraných neziskových organizací, které zastupovaly neziskový sektor.

Pilotní studie.

Před spuštěním „ostrého" výzkumu byla provedena pilotní studie na ukázkovém vzorku, který sloužil pro otestování dotazníku a otázek pro rozhovory. Výsledky z pilotní studie nebudou v práci interpretovány, poslouží pro určení vhodnosti vybraného vzorku.

Rozhodnutí o technice sběru dat.

Techniky pro sběru dat jsou definovány v následujících kapitolách, zahrnují jak kvantitativní tak kvalitativní přístup.

Konstrukce nástrojů pro sběr.

Hlavním nástrojem pro sběr dat byl standardizovaný dotazník. Po předběžném souhlasu byl dotazník odeslán elektronickou formou do třech městských úřadů a deseti neziskových organizací v Ústeckém kraji. K doplnění informací byl použit polostrukturovaný rozhovor s vedoucím představitelem organizace.

Předvýzkum.

Předvýzkum bude proveden na menším vzorku, který reprezentuje celek, který bude sloužit pro empirické zkoumání této diplomové práce.

Sběr dat.

Sběr dat bude podle předpokladu probíhat dva měsíce v období září - říjen 2016.

Analýza dat.

Data budou analyzována, podrobena statistickým výpočtům a jejich syntéza bude prováděna podle principů sociologického výzkumu. Výsledky analýzy budou kategorizovány pro oba zkoumané soubory – vzorek pracovníků státního a neziskového sektoru. Poté budou výsledky interpretovány obecně.

Interpretace, závěry, teoretické zobecnění.

Na základě výsledků zpracování dat budou stanoveny závěry, potvrzeny, vyvráceny stanovené hypotézy a naplněny cíle diplomové práce.

5.1 Kvantitativní šetření

Pro zjištění veškerých potřebných údajů byl použit standardizovaný dotazník, který je nejčastějším nástrojem sběru dat. Vzhledem k technologickému pokroku a možnosti rozeslat dotazník on-line, byla použita varianta elektronického dotazníku. Vyplnění je zcela anonymní a dobrovolné. Výhoda je úspora materiálu za tištěné dotazníky, nevýhoda je spatřována v omezení vyplnění účastníky, kteří aktivně pracují s počítačem a mají přístup k internetu. Otázky vedly k získání dat, které pomohou vyvrátit či potvrdit stanovené hypotézy. Otázky jsou zaměřené na zmapování stavu vzdělávání ve státním sektoru a nestátním neziskovém sektoru, dále se zaměřují na zájem dotazovaných o celoživotní vzdělávání.

Dotazník byl odeslán na 300 adres třech městských úřadů v Lovosicích, Litoměřicích a Roudnici nad Labem, celkem se vrátilo 121 dotazníků, návratnost tvořila 40,33 %. U neziskových organizací byly dotazníky rozeslány na 250 adres deseti organizací, vrátilo se 114 dotazníků, návratnost činila 45,6 %.

Dotazník obsahuje 12 otázek, které zjišťovaly:

1 – 3: pohlaví, věk a vzdělání respondentů.

4 – 6: zda respondenti považují vzdělávání za důležité, zda je pro ně účast na vzdělávacích akcích dobrovolná či povinná a jak často se dalšího vzdělávání zúčastňují.

7 – 9: kdo hradí další vzdělávání, jaký typ vzdělávání upřednostňují a zda jsou respondenti spokojeni s nabídkou dalšího vzdělávání.

10 – 12: tyto tři otázky se soustředily, o jaká témata by měli zaměstnanci zájem a co je důvodem zájmu a nezájmu o celoživotní vzdělávání.

5.1.1 Analýza dat

Otázka jedna se ptala na pohlaví respondentů.

V neziskovém sektoru dotazník vyplnilo 57,02 % žen a 42,98 % mužů.

Ve státním sektoru dotazník vyplnilo 62,81 % žen a 37,19 % mužů.

Tabulka 2: Otázka č. 1

NEZISKOVÝ SEKTOR	Muži		Ženy		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Farní charita LTM	9	31,03	20	68,96	29	100,00
Sociální agen. UL	3	33,33	6	66,67	9	100,00
Most k naději	12	66,67	6	33,33	18	100,00
CESPO	1	100,00	0	0,00	1	100,00
České Švýcarsko	3	42,86	4	57,14	7	100,00
Agentura Sluníčko	1	25,00	3	75,00	4	100,00
White Light	6	46,15	7	53,85	13	100,00
Centrum Kostka	4	26,67	11	73,33	15	100,00
K srdci klíč	9	52,94	8	47,06	17	100,00
Kolumbus	1	0,00	0	100,00	1	100,00
neziskový sektor	**49**	**42,98**	**65**	**57,02**	**114**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 3: Otázka č.1 – pokračování

STÁTNÍ SEKTOR	Muži		Ženy		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
MěU Litoměřice	21	39,62	32	60,38	53	100,00
MěU Lovosice	18	43,90	23	56,10	41	100,00
MěU Roudnice n/L	6	22,22	21	77,77	27	100,00
státní sektor	**45**	**37,19**	**76**	**62,81**	**121**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Druhá otázka se ptala na věk respondentů.

V neziskovém sektoru je nejpočetnější věková skupina 26 – 35 let (32,46 %), následovala věková skupina 36 – 45 let (30,70 %), 46 – 55 let (17,57 %), < 25 let (12,28 %) a nejméně početnou skupinou je 55> (7,01 %).

Ve státním sektoru dominovala věková skupina 36 – 45 let (38,02 %), následovaná 26 – 35 let (23,97 %), 46 – 55 let (18,19 %) a u věkových skupin pod 25 a nad 55 došlo ke shodě (9,92 %).

Tabulka 4: Otázka č. 2

NEZISKOVÝ SEKTOR	<25		26 – 35		36 - 45		46 - 55		55 >		CELKEM	
	N	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
Farní charita LTM	4	13,79	8	27,59	9	31,03	6	20,69	2	6,90	29	100,00
Sociální agen. UL	1	11,11	4	44,44	2	22,22	1	11,11	1	11,11	9	100,00
Most k naději	2	11,11	5	27,78	6	33,33	3	16,67	2	11,11	18	100,00
CESPO	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
České Švýcarsko	0	0,00	2	28,57	3	42,86	2	28,57	0	0,00	7	100,00
Agentura Sluníčko	2	50,00	1	25,00	0	0,00	1	25,00	0	0,00	4	100,00
White Light	1	7,69	2	15,38	7	53,85	2	15,38	1	7,69	13	100,00
Centrum Kostka	1	6,67	6	40,00	4	26,67	2	13,33	2	13,33	15	100,00
K srdci klíč	3	17,65	8	47,06	4	23,53	2	11,76	0	0,00	17	100,00
Kolumbus	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	1	100,00
neziskový sektor	**14**	**12,28**	**37**	**32,46**	**35**	**30,70**	**20**	**17,54**	**8**	**7,01**	**114**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 5: Otázka č. 2 - pokračování

STÁTNÍ SEKTOR	<25		26 - 35		36 - 45		46 - 55		55 >		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
MěU Litoměřice	5	9,43	9	16,98	22	41,51	10	18,87	7	13,21	53	100,00
MěU Lovosice	5	12,20	12	29,27	17	41,46	4	9,76	3	7,32	41	100,00
MěU Roudnice n/L	2	7,41	8	29,63	7	25,93	8	29,63	2	7,41	27	100,00
státní sektor	**12**	**9,92**	**29**	**23,97**	**46**	**38,02**	**22**	**18,19**	**12**	**9,92**	**121**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Třetí otázka zjišťovala nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.

V neziskovém sektoru je 48,72 % respondentů s vysokoškolským vzděláním, následuje 36,53 % středoškolské vzdělání, 12,61 % vyšší odborné vzdělání a 2,15 % střední vzdělání bez maturity, základní vzdělání nemá nikdo.

Ve státním sektoru má 51,58 % respondentů střední vzdělání, 43,28 % vysokoškolské vzdělání, 5,15 % vyšší odborné vzdělání. Základní a střední vzdělání bez maturity neuvedl nikdo.

Tabulka 6: Otázka č. 3

NEZISKOVÝ SEKTOR	ZŠ		SŠ bez mat.		SŠ		VoŠ		VŠ		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
Farní charita LTM	0	0,00	4	13,79	14	48,28	4	13,79	7	24,14	29	100,00
Sociální agen. UL	0	0,00	0	0,00	4	44,44	1	11,11	4	44,44	9	100,00
Most k naději	0	0,00	0	0,00	8	44,44	4	22,22	6	33,33	18	100,00
CESPO	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1	100,00
České Švýcarsko	0	0,00	0	0,00	3	42,86	1	14,29	3	42,86	7	100,00
Agentura Sluníčko	0	0,00	0	0,00	2	50,00	1	25,00	1	25,00	4	100,00
White Light	0	0,00	1	7,69	3	23,08	2	15,38	7	53,85	13	100,00
Centrum Kostka	0	0,00	0	0,00	8	53,33	1	6,67	6	40,00	15	100,00
K srdci klíč	0	0,00	0	0,00	10	58,82	3	17,65	4	23,53	17	100,00
Kolumbus	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1	100,00
neziskový sektor	**0**	**0,00**	**5**	**2,15**	**52**	**36,53**	**17**	**12,61**	**40**	**48,72**	**114**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 7: Otázka č. 3 – pokračování

STÁTNÍ SEKTOR	ZŠ		SŠ bez mat.		SŠ		VoŠ		VŠ		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MěU Litoměřice	0	0,00	0	0,00	28	52,83	1	1,89	24	45,28	53	100,00
MěU Lovosice	0	0,00	0	0,00	19	46,34	1	2,44	21	51,22	41	100,00
MěU Roudnice n/L	0	0,00	0	0,00	15	55,56	3	11,11	9	33.33	27	100,00
státní sektor	**0**	**0,00**	**0**	**0,00**	**62**	**51,58**	**5**	**5,15**	**54**	**43,28**	**121**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka čtvrtá zjišťovala, zda si respondenti myslí, že je vzdělávání důležité a jestli mají zájem se vzdělávat v rámci celoživotního vzdělávání. Ze zjištěných dat vyplynulo následující zjištění.

V neziskovém sektoru odpovědělo 53,51 % ano, 38,60 % spíše ano, 6,14 % spíše ne a 1,75 % ne.

Ve státním sektoru respondenti odpověděli 45,45 % ano, 44,63 % spíše ano, 8,26 % spíše ne a odpověď ne neoznačil nikdo.

Tabulka 8: Otázka č. 4

NEZISKOVÝ SEKTOR	ANO		spíše ANO		spíše NE		NE		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Farní charita LTM	14	48,28	12	41,38	1	3,45	2	6,89	29	100,00
Sociální agen. UL	5	55,55	4	44,44	0	0,00	0	0,00	9	100,00
Most k naději	9	50,00	7	38,89	2	11,11	0	0,00	18	100,00
CESPO	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
České Švýcarsko	5	71,43	2	28,57	0	0,00	0	0,00	7	100,00
Agentura Sluníčko	2	50,00	2	50,00	0	0,00	0	0,00	4	100,00
White Light	6	46,15	5	38,46	2	15,38	0	0,00	13	100,00
Centrum Kostka	10	66,67	5	33,33	0	0,00	0	0,00	15	100,00
K srdci klíč	8	47,06	7	41,18	2	11,76	0	0,00	17	100,00
Kolumbus	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
neziskový sektor	**61**	**53,51**	**44**	**38,6**	**7**	**6,14**	**2**	**1,75**	**114**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 9: Otázka č. 4 – pokračování

STÁTNÍ SEKTOR	ANO		spíše ANO		spíše NE		NE		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MěU Litoměřice	26	49,06	22	41,51	5	5,66	0	0,00	53	100,00
MěU Lovosice	17	41,46	20	48,78	4	9,76	0	0,00	41	100,00
MěU Roudnice n/L	12	44,44	12	44,44,	3	11,11	0	0,00	27	100,00
státní sektor	**55**	**45,45**	**54**	**44,63**	**12**	**9,92**	**0**	**0,00**	**121**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka pátá vyhodnocuje jaká je účast na seminářích, kurzech a vzdělávacích programech z hlediska dobrovolnosti a pravidelnosti.

V neziskovém sektoru označilo povinnou pravidelnou účast 46,49 % respondentů, následovala odpověď povinná nepravidelná 28,95 %, dobrovolná nepravidelná 14,04 %, dobrovolná pravidelná 1,75 %. Vzdělávání se neúčastní 8,77 % respondentů.

Ve státním sektoru byla nejvíce označována odpověď povinná nepravidelná 55,37 %, dobrovolná nepravidelná 23,97 %, povinná pravidelná 12,40 % a dobrovolná pravidelná 8,26 %. Vzdělávání se zúčastňují všichni.

Tabulka10 : Otázka č. 5

NEZISKOVÝ SEKTOR	povinná pravidelná		povinná nepravidelná		dobrovolná pravidelná		dobrovolná nepravidelná		neúčastním se		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Farní charita LTM	15	51,72	6	20,69	2	6,90	5	17,24	1	3,45	29	100,00
Sociální agen. UL	2	22,22	5	55,56	0	0,00	0	0,00	2	22,22	9	100,00
Most k naději	10	55,56	5	27.78	0	0,00	3	16,67	0	0,00	18	100,00
CESPO	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1	100,00
České Švýcarsko	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	42,86	4	57,14	7	100,00
Agentura Sluníčko	4	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	100,00
White Light	11	85,62	2	15,38	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	100,00
Centum Kostka	0	0,00	9	60,00	0	0,00	5	33,33	1	6,67	15	100,00
K srdci klíč	11	64,71	6	35,29	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	100,00
Kolumbus	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1	100,00
neziskový sector	**53**	**46,49**	**33**	**28,95**	**2**	**1,75**	**16**	**14,04**	**10**	**8,77**	**114**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 11: Otázka č. 5 - pokračování

STÁTNÍ SEKTOR	povinná pravidelná		povinná nepravidelná		dobrovolná pravidelná		dobrovolná nepravidelná		neúčastním se		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MěU Litoměřice	8	15,09	28	52,83	5	9,43	13	24,53	0	0,00	53	100,00
MěU Lovosice	3	7,32	25	60,98	2	4,88	10	24,39	0	0,00	41	100,00
MěU Roudnice n/L	4	14,81	14	51,85	3	11,11	6	22,22	0	0,00	27	100,00
státní sektor	**15**	**12,40**	**67**	**55,37**	**10**	**8,26**	**29**	**23,97**	**0**	**0,00**	**121**	**100,00**

Zdroj. Vlastní zpracování

Otázka šestá směřovala ke zjištění, kolikrát ročně se v průměru respondenti účastní seminářů, kurzů a studijních programů.

V neziskovém sektoru je nejčetnější účast na dalším vzdělávání 3 – 4 krát ročně 51,75 %, 1 – 2 krát ročně 28,95 %, vícekrát 10,53 % a neúčastní se 8,77 %.

Ve státním sektoru byla nejčastější odpověď 1 – 2 krát ročně 61,98 %, 3 – 4 krát 33,06 %, vícekrát 4,13 %. Vzdělávacích aktivit se zúčastňují všichni.

Tabulka 12: Otázka č. 6

NEZISKOVÝ SEKTOR	neúčastním se		1 - 2 krát		3 - 4 krát		vícekrát		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Farní charita LTM	1	3,45	7	24,14	15	51,72	6	20,69	29	100,00
Sociální agen. UL	2	22,22	6	66,67	1	11,11	0	0,00	9	100,00
Most k naději	0	0,00	5	27,78	13	72,22	0	0,00	18	100,00
CESPO	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
České Švýcarsko	4	57,14	3	42,86	0	0,00	0	0,00	7	100,00
Agentura Sluníčko	0	0,00	1	25,00	3	75,00	0	0,00	4	100,00
White Light	0	0,00	3	23,08	10	76,92	0	0,00	13	100,00
Centrum Kostka	1	6,67	4	26,67	7	46,67	3	20,00	15	100,00
K srdci klíč	0	0,00	4	23,53	10	58,82	3	17,65	17	100,00
Kolumbus	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
neziskový sektor	**10**	**8,77**	**33**	**28,95**	**59**	**51,75**	**12**	**10,53**	**114**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 13: Otázka č. 6 – pokračování

STÁTNÍ SEKTOR	neúčastním se		1 – 2 krát		3 – 4 krát		vícekrát		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MěU Litoměřice	0	0,00	32	60,38	18	33,96	2	3,77	53	100,00
MěU Lovosice	0	0,00	29	70,73	12	29,27	1	2,44	41	100,00
MěU Roudnice n/L	0	0,00	14	51,85	10	37,04	2	7,41	27	100,00
státní sektor	**0**	**0,00**	**75**	**61,98**	**40**	**33,06**	**5**	**4,13**	**121**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka sedm zjišťovala, jestli je další vzdělávání zaměstnancům hrazeno, částečně hrazeno či nehrazeno. Z výsledků vyplynulo následující.

V neziskovém sektoru respondenti uvedli, že jim je vzdělávání hrazeno 62,28 %, částečně hrazeno 9,65 %, 8,77 % se vzdělávání neúčastní a 16,67 % uvedlo jiné.

Ve státním sektoru 91,74 % respondentů uvedlo, že jim je vzdělávání hrazeno, 1,65 % částečně hrazeno a 6,61 % uvedlo jinou formu.

Tabulka 14: Otázka č. 7

NEZISKOVÝ SEKTOR	hrazeno		částečně hrazeno		nehrazeno		neúčastní se		jiné		CELKEM	
	N	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Farní charita LTM	20	68,97	4	13,79	0	0,00	1	3,45	4	13,79	29	100,00
Sociální agen. UL	5	55,56	2	22,22	0	0,00	2	22,22	0	0,00	9	100,00
Most k naději	15	83,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	16,67	18	100,00
CESPO	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	1	100,00
České Švýcarsko	0	0,00	3	42,86	0	0,00	4	57,14	0	0,00	7	100,00
Agentura Sluníčko	4	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	100,00
White Light	10	76,92	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	23,08	13	100,00
Centrum Kostka	8	53,33	3	20,00	0	0,00	1	6,67	3	20,00	15	100,00
K srdci klíč	9	52,94	2	11,76	0	0,00	0	0,00	6	35,29	17	100,00
Kolumbus	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	1	100,00
neziskový sector	**71**	**62,28**	**14**	**9,65**	**0**	**0,00**	**10**	**8,77**	**19**	**16,67**	**114**	**100,00**

Zdroj. Vlastní zpracování

Tabulka 15: Otázka č. 7 – pokračování

STÁTNÍ SEKTOR	hrazeno		částečně hrazeno		nehrazeno		neúčastní se		jiné		CELKEM	
	N	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
MěU Litoměřice	49	92,45	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	7,55	53	100,00
MěU Lovosice	38	92,68	1	2,44	0	0,00	0	0,00	2	4,88	41	100,00
MěU Roudnice n/L	24	88,89	1	3,70	0	0,00	0	0,00	2	7,41	27	100,00
státní sektor	**111**	**91,74**	**2**	**1,65**	**0**	**0,00**	**0**	**0,00**	**8**	**6,61**	**121**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka osm řešila, jakému typu semináře, kurzu či vzdělávacímu programu dávají respondenti přednost.

V neziskovém sektoru preferují jednodenní na pracovišti 48,25 %, jednodenní mimo pracovitě 22,81 %, vícedenní na pracovišti 19,30 %, vícedenní mimo pracoviště 3,51 % a jiné uvedlo 6,14 % respondentů.

Ve státním sektoru z dotazníkového šetření vyplynulo, že jednodenní školení na pracovišti označilo 33,88 % respondentů, vícedenní na pracovišti 27,27 %, vícedenní mimo

pracoviště 26,45 %, jednodenní mimo pracoviště 10,74 % a jiné uvedlo 1,65 % dotazovaných.

Tabulka 16: Otázka č. 8

NEZISKOVÝ SEKTOR	jednodenní na pracovišti		jednodenní mimo pracoviště		vícedenní na pracovišti		vícedenní mimo pracoviště		jiné		CELKEM	
	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Farní charita LTM	13	44,83	9	31,03	4	13,79	2	6,90	1	3,45	29	100,00
Sociální agen. UL	2	22,22	4	44,44	1	11,11	0	0,00	2	22,22	9	100,00
Most k naději	9	50,00	2	11,11	5	27,78	2	11,11	0	0,00	18	100,00
CESPO	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1	100,00
České Švýcarsko	4	57,14	2	28,57	0	0,00	0	0,00	1	14,29	7	100,00
Agentura Sluníčko	4	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	100,00
White Light	7	53,85	2	15,38	4	30,77	0	0,00	0	0,00	13	100,00
Centrum Kostka	5	33,33	4	26,66	5	33,33	0	0,00	1	6,67	15	100,00
K srdci klíč	11	64,71	3	17,65	3	17,65	0	0,00	0	0,00	17	100,00
Kolumbus	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	1	100,00
neziskový sector	**55**	**48,25**	**26**	**22,81**	**22**	**19,30**	**4**	**3,51**	**7**	**6,14**	**114**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 17: Otázka č. 8 - pokračování

STÁTNÍ SEKTOR	jednodenní na pracovišti		jednodenní mimo pracoviště		vícedenní na pracovišti		vícedenní mimo pracoviště		jiné		CELKEM	
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MěU Litoměřice	16	30,19	7	13,21	14	7,42	15	28,30	1	1,89	53	100,00
MěU Lovosice	15	36,59	3	7,32	12	29,27	10	24,39	1	2,44	41	100,00
MěU Roudnice n/L	10	37,04	3	11,11	7	25,93	7	25,93	0	0,00	27	100,00
státní sektor	**41**	**33,88**	**13**	**10,74**	**33**	**27,27**	**32**	**26,45**	**2**	**1,65**	**121**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka devět zjišťovala u dotazovaných spokojenost s nabídkou seminářů, kurzů či vzdělávacích programů.

V neziskovém sektoru uvedlo 43,86 % respondentů spíše ano, 27,19 % spíše ne, 16,67 % spíše ano a odpověď ne označilo 12,28 %.

Ve státním sektoru bylo uvedeno spíše ano 37,19 %, ano 34,71 %, spíše ne 22,31 % a ne uvedlo 5,79 % dotázaných.

Tabulka 18: Otázka č. 9

NEZISKOVÝ SEKTOR	ANO		spíše ANO		spíše NE		NE		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Farní charita LTM	5	17,24	16	55,17	5	17,24	3	10,34	29	100,00
Sociální agen. UL	2	22,22	4	44,44	1	11,11	2	22,22	9	100,00
Most k naději	2	11,11	7	38,89	6	33,33	3	16,67	18	100,00
CESPO	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00
České Švýcarsko	2	28,57	3	42,86	2	28,57	0	0,00	7	100,00
Agentura Sluníčko	1	25,00	3	75,00	0	0,00	0	0,00	4	100,00
White Light	2	15,38	5	38,46	5	38,46	1	7,69	13	100,00
Centrum Kostka	2	13,33	6	40,00	6	40,00	1	6,67	15	100,00
K srdci klíč	2	11,76	6	35,29	5	29,41	4	23,53	17	100,00
Kolumbus	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	1	100,00
neziskový sektor	**19**	**16,67**	**50**	**43,86**	**31**	**27,19**	**14**	**12,28**	**114**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 19: Otázka č. 9 – pokračování

STÁTNÍ SEKTOR	ANO		spíše ANO		spíše NE		NE		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MěU Litoměřice	18	33,96	20	37,74	11	20,75	4	7,55	53	100,00
MěU Lovosice	16	39,02	13	31,71	10	24,39	2	4,88	41	100,00
MěU Roudnice n/L	8	29,63	12	44,44	6	22,22	1	3,70	27	100,00
státní sektor	**42**	**34,71**	**45**	**37,19**	**27**	**22,31**	**7**	**5,79**	**121**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka deset zjišťovala o jaké téma seminářů, kurzu a studijních program by respondenti měli zájem.

V neziskovém sektoru mají respondenti největší zájem o téma komunikační dovednosti 22,81 %, následuje kategorie jiné 21,05 %, PR, marketing, fundraising uvedlo 20,18 % dotazovaných, řízení a manažerské dovednosti 12,28 %, právo a legislativu uvedlo 10,53 %, cizí jazyky 5,26 %, počítačová školení, IT 4,39 %, ekonomie 3,51 %.

Ve státním sektoru nejvíce respondentů označilo odpověď právo a legislativa 27,27 %, řízení a manažerské dovednosti 20,66 %, počítačová školení, IT 16,53 %, komunikační dovednosti 11,57 %, cizí jazyky 9,09 %, ekonomie 7,44 %, jiné 4,96 %, a PR, marketing a fundraising označilo nejméně respondent 2,48 %.

Tabulka 20: Otázka č. 10

NEZISKOVÝ SEKTOR	PR, marketing, fundraising		počítačová školení, IT		řízení, manažerské dovednosti		komunikační dovednosti		cizí jazyky		ekonomie		právo, legislativa		jiné		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Farní charita LTM	7	24,14	2	6,90	5	17,24	6	20,69	1	3,45	0	0,00	3	10,34	5	17,24	**29**	100,00
Sociální agen. UL	3	33,33	0	0,00	2	22,22	2	22,22	0	0,00	1	11,11	1	11,11	0	0,00	**9**	100,00
Most k naději	2	11,11	0	0,00	2	11,11	4	22,22	2	11,11	0	0,00	3	16,67	5	27,78	**18**	100,00
CESPO	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	**1**	100,00
České Švýcarsko	2	28,57	1	14,29	1	14,29	0	0,00	2	28,57	1	14,29	0	0,00	0	0,00	**7**	100,00
Agentura Sluníčko	1	25,00	0	0,00	0	0,00	3	75,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	**4**	100,00
White Light	2	13,33	0	0,00	0	0,00	5	38,46	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	46,15	**13**	100,00
Centrum Kostka	3	20,00	1	6,67	1	6,67	4	26,67	1	6,67	0	0,00	2	13,33	3	20,00	**15**	100,00
K srdci klíč	3	17,65	1	6,88	3	17,65	1	6,88	0	0,00	2	11,76	2	11,76	5	29,41	**17**	100,00
Kolumbus	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	**1**	100,00
neziskový sector	**23**	**20,18**	**5**	**4,39**	**14**	**12,28**	**26**	**22,81**	**6**	**5,26**	**4**	**3,51**	**12**	**10,53**	**24**	**21,05**	**114**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 21: Otázka č. 10 – pokračování

STÁTNÍ SEKTOR	PR, marketing, fundraising		počítačová školení, IT		řízení, manažerské dovednosti		komunikační dovednosti		cizí jazyky		ekonomie		právo, legislativa		jiné		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MěU Litoměřice	1	1,89	10	18,87	9	16,98	6	11,32	5	9,43	6	11,32	14	26,42	2	3,77	**53**	100,00
MěU Lovosice	2	4,89	7	17,07	7	17,07	5	12,20	2	4,89	2	4,89	13	31,71	3	7,32	**41**	100,00
MěU Roudnice n/L	0	0,00	3	11,11	9	33,33	3	11,11	4	14,81	1	3,70	6	22,22	1	3,70	**27**	100,00
státní sektor	**3**	**2,48**	**20**	**16,53**	**25**	**20,66**	**14**	**11,57**	**11**	**9,09**	**9**	**7,44**	**33**	**27,27**	**6**	**4,96**	**121**	100,00

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka jedenáct směřovala ke zjištění, jaké jsou důvody zájmu o další vzdělávání.

V neziskovém sektoru uvedlo nejvíce respondentů zájem o studium 28,07 %, následovalo zvýšení kvalifikace 23,68 %, zvýšení platu 21,05 %, zlepšení postavení 15,79 %, uznání okolí 8,77 % a jiné uvedlo 2,63 % dotazovaných.

Ve státním sektoru bylo zjištěno, že největší počet respondentů uvedlo zvýšení kvalifikace 28,93 %, zlepšení postavení 24,79 %, zájem o studium 19,83 %, zvýšení platu 19,01 %, uznání okolí 5,79 % %, jiné uvedlo 1,65 % respondentů.

Tabulka 22: Otázka č. 11

NEZISKOVÝ SEKTOR	zájem o studium		zvýšení kvalifikace		zlepšení postavení		zvýšení platu		uznání okolí		Jiné		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Farní charita LTM	8	27,,59	7	24,14	5	17,24	6	20,69	2	6,90	1	3,45	**29**	100,00
Sociální agen. UL	3	33,33	2	22,22	1	11,11	3	33,33	0	0,00	0	0,00	**9**	100,00
Most k naději	4	22,22	4	22,22	5	27,78	2	11,11	2	11,11	1	5,56	**18**	100,00
CESPO	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	**1**	100,00
České Švýcarsko	4	57,14	2	28,57	0	0,00	1	14,29	0	0,00	0	0,00	**7**	100,00
Agentura Sluníčko	1	25,00	1	25,00	0	0,00	2	50,00	0	0,00	0	0,00	**4**	100,00
White Light	4	30,77	2	15,38	3	23,08	3	23,08	1	7,69	0	0,00	**13**	100,00
Centrum Kostka	3	20,00	4	26,67	2	13,33	3	20,00	2	13,33	1	6,67	**15**	100,00
K srdci klíč	4	23,53	4	23,53	2	11,76	4	23,53	3	17,65	0	0,00	**17**	100,00
Kolumbus	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	**1**	100,00
neziskový sector	**32**	**28,07**	**27**	**23,68**	**18**	**15,79**	**24**	**21,05**	**10**	**8,77**	**3**	**2,63**	**114**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 23: Otázka č. 11 – pokračování

STÁTNÍ SEKTOR	zájem o studium		zvýšení kvalifikace		zlepšení postavení		zvýšení platu		uznání okolí		jiné		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MěU Litoměřice	11	20,75	16	30,19	13	24,53	10	18,87	3	5,66	0	0,00	**53**	100,00

MěU Lovosice	8	19,51	10	24,39	11	26,83	8	19,51	2	4,88	2	4,88	**41**	100,00
MěU Roudnice n/L	5	18,52	9	33,33	6	22,22	5	18,52	2	7,41	0	0,00	**27**	100,00
státní sektor	**24**	**19,83**	**35**	**28,93**	**30**	**24,79**	**23**	**19,01**	**7**	**5,79**	**2**	**1,65**	**121**	100,00

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka dvanáct naopak zjišťovala možné důvody nezájmu o další vzdělávání a tvoří protipól k jedenácté otázce.

V neziskovém sektoru bylo odpovězeno finanční náročnost 31,58 %, časová náročnost 21,93 %, chybějící motivace 12,28 %, jiné 12,28 %, rodina 11,40 %, překážky na straně zaměstnavatele 6,14 %, nezájem o studium 4,39 %.

Ve státním sektoru respondenti uvedli finanční náročnost 24,79 %, časová náročnost 17,36 %, chybějící motivace 16,53 %, jiné 15,70 %, nezájem o studium 11,57 %, rodina 7,44 % a překážky na straně zaměstnavatele 6,61 %.

Tabulka 24: Otázka č. 12

NEZISKOVÝ SEKTOR	**časová náročnost**		**finanční náročnost**		**rodina**		**chybějící motivace**		**překážky na straně zaměstnavatele**		**nezájem o studium**		**jiné**		**CELKEM**	
	n	**%**	**n**	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**
Farní charita LTM	6	20,69	9	31,03	3	10,34	4	13,79	4	13,79	1	3,45	2	6,90	**29**	100,00
Sociální agen. UL	4	44,44	2	22,22	1	11,11	1	11,11	0	0,00	0	0,00	1	11,11	**9**	100,00
Most k naději	4	22,22	5	27,78	3	16,67	2	11,11	2	11,11	1	5,56	1	5,56	**18**	100,00
CESPO	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	**1**	100,00
České Švýcarsko	2	28,57	3	42,86	0	0,00	1	14,29	0	0,00	0	0,00	1	14,29	**7**	100,00
Agentura Sluníčko	0	0,00	3	75,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	25,00	**4**	100,00
White Light	2	15,38	3	23,08	2	15,38	3	23,08	0	0,00	1	7,69	2	15,38	**13**	100,00
Centrum Kostka	3	20,00	6	40,00	3	20,00	0	0,00	1	6,67	0	0,00	2	13,33	**15**	100,00
K srdci klíč	3	17,65	5	29,41	1	5,88	2	11,76	0	0,00	2	11,76	4	23,53	**17**	100,00
Kolumbus	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	**1**	100,00
neziskový sector	**25**	**21,93**	**36**	**31,58**	**13**	**11,40**	**14**	**12,28**	**7**	**6,14**	**5**	**4,39**	**14**	**12,28**	**114**	**100,00**

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 25: Otázka č. 12 – pokračování

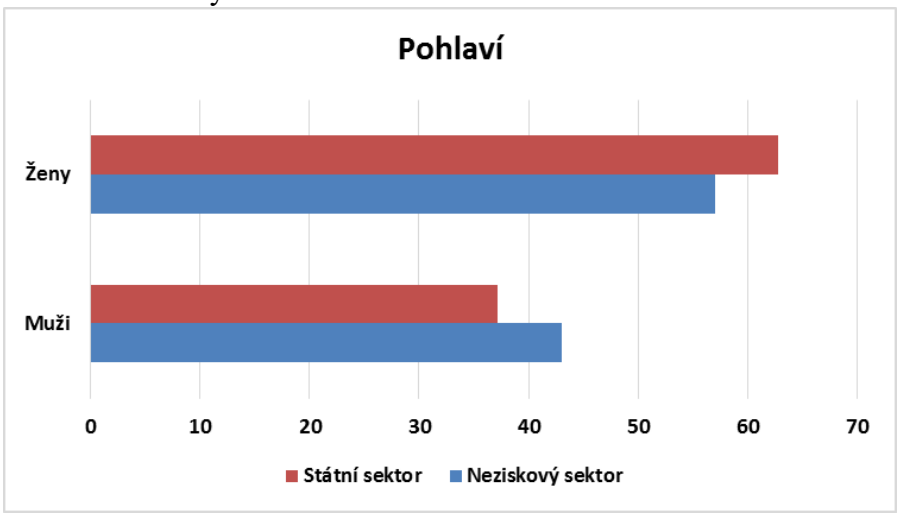
STÁTNÍ SEKTOR	časová náročnost		finanční náročnost		rodina		chybějící motivace		překážky na straně zaměstnavatele		nezájem o stadium		jiné		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			n	%	n	%
MěU Litoměřice	10	18,87	14	26,42	4	7,55	8	15,09	4	7,55	3	5,66	10	18,87	**53**	100,00
MěU Lovosice	6	14,63	10	24,39	3	7,32	8	19,51	3	7,32	5	12,20	6	11,32	**41**	100,00
MěU Roudnice n/L	5	18,52	6	22,22	2	7,41	4	14,81	1	3,70	6	22,22	3	11,11	**27**	100,00
státní sektor	**21**	**17,36**	**30**	**24,79**	**9**	**7,44**	**20**	**16,53**	**8**	**6,61**	**14**	**11,57**	**19**	**15,70**	**121**	100,00

Zdroj: Vlastní zpracování

5.1.2 Vyhodnocení kvantitativního šetření

V první otázce bylo zjišťováno pohlaví respondentů, v neziskovém sektoru dotazník vyplnilo 42,98 % mužů a 57,02 % žen, ve státním sektoru 37,19 % mužů a 62,81 % žen. V obou sektorech dominovalo ženské pohlaví. Viz tabulky 2, 3.

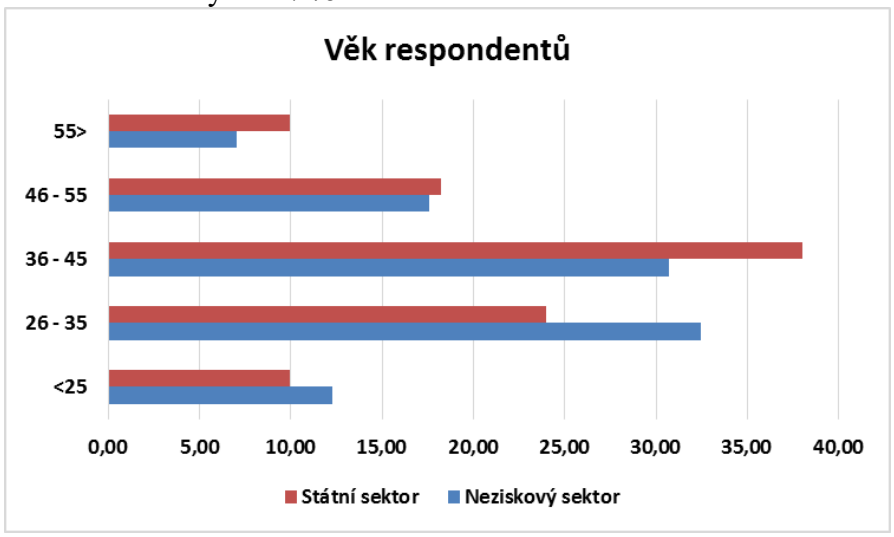
Graf 1: Vyhodnocení otázky č. 1 v %



Zdroj: Vlastní zpracování

Druhá otázka zjišťovala věk respondentů. V neziskovém sektoru dominovala věková skupina 26 – 35 let (32,46 %) následována 36 – 45 let (30,70 %) ve státním sektoru je nejpočetnější věkovou skupinou 36 – 45 let (38,02 %) a 26 – 35 let (23,97 %). Viz tabulky 4, 5.

Graf 2: Vyhodnocení otázky č. 2 v %

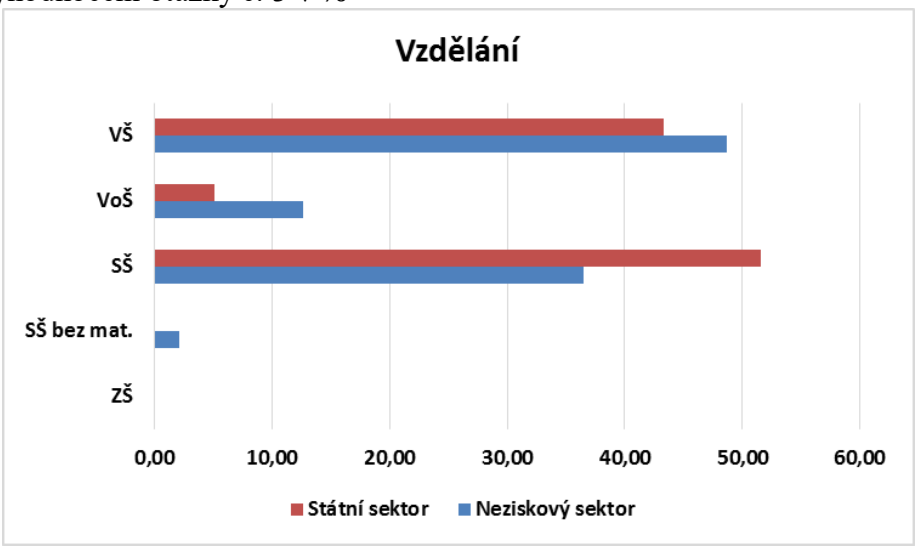


Zdroj: Vlastní zpracování

Vyhodnocení otázky č. 3

V obou sektorech došlo ke shodě, nejvíce respondentů má vysokoškolské vzdělání, v neziskovém sektoru je to 48,72 % a státním sektoru 51,58 %. Druhá početná skupina je střední vzdělání s maturitou v neziskovém sektoru 36,53 % a státním sektoru 43,28 %. U státního sektoru nikdo neudal základní vzdělání a střední bez maturity, v neziskovém sektoru bylo 2,15 % respondentů se středním vzděláním bez maturity. Neziskový sektor se vyznačuje vyšším počtem respondentů, kteří dosáhli vyššího odborného vzdělání 12,61 % oproti státnímu sektoru 5,15 %. Viz tabulky 6, 7.

Graf 3: Vyhodnocení otázky č. 3 v %

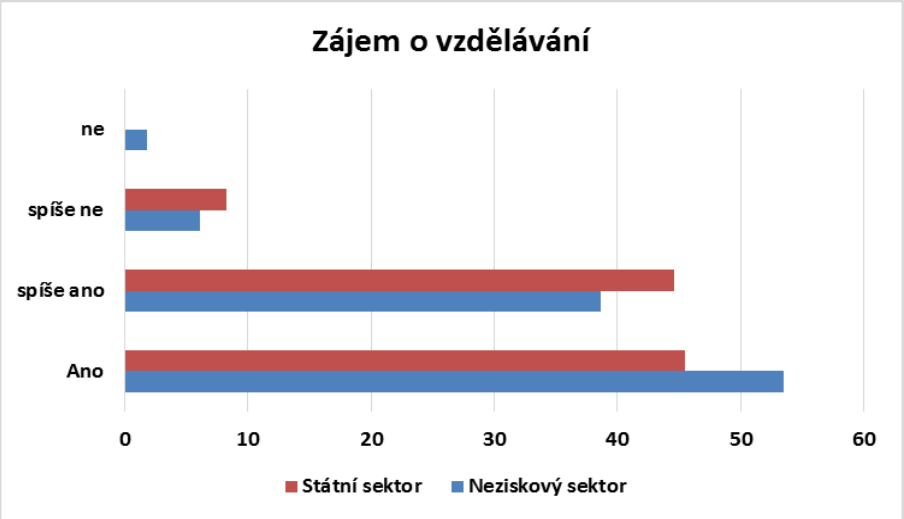


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka čtvrtá zjišťovala, zda si respondenti myslí, že je vzdělávání důležité a jestli mají zájem se vzdělávat v rámci celoživotního vzdělávání.

V neziskovém a státním sektoru bylo souhlasně odpovědělo, že ano 53,51 % v neziskovém sektoru a 45,45 % ve státním sektoru. Druhou nejčastější odpovědí je spíše ano 38,6 % v neziskovém a 44,63 % ve státním sektoru. Negativní odpověď ne zazněla jen u 1,75 % respondentů v neziskovém sektoru. Viz tabulky 8, 9.

Graf 4: Vyhodnocení otázky č. 4 v %

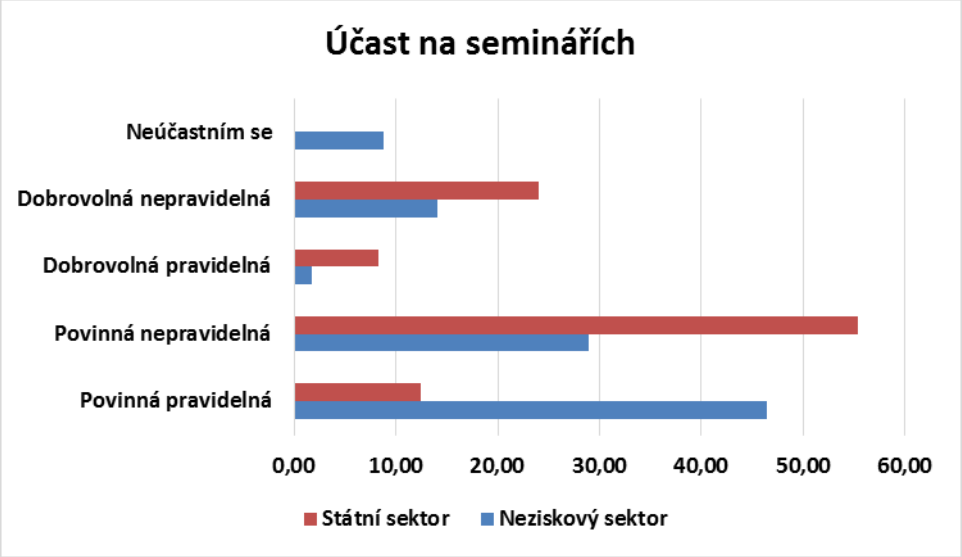


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka pátá vyhodnocuje jaká je účast na seminářích, kurzech a vzdělávacích programech.

Z výsledků vyplynulo, že se dalšího vzdělávání neúčastní 10 zaměstnanců neziskového sektoru, procentuálně je to 8,77 %. V neziskovém sektoru byla nejvíce zastoupena odpověď povinná pravidelná účast 46,49 % a u státního sektoru odpověď povinná nepravidelná 55,37 %. V obou případech je účast povinná, která vychází ze zákona, v případě neziskového sektoru je dán určitý počet hodin ročně, který je nutné splnit, v případě státního sektoru není jasně dáno jak často a kolik hodin je třeba věnovat studiu. Viz tabulky 10, 11.

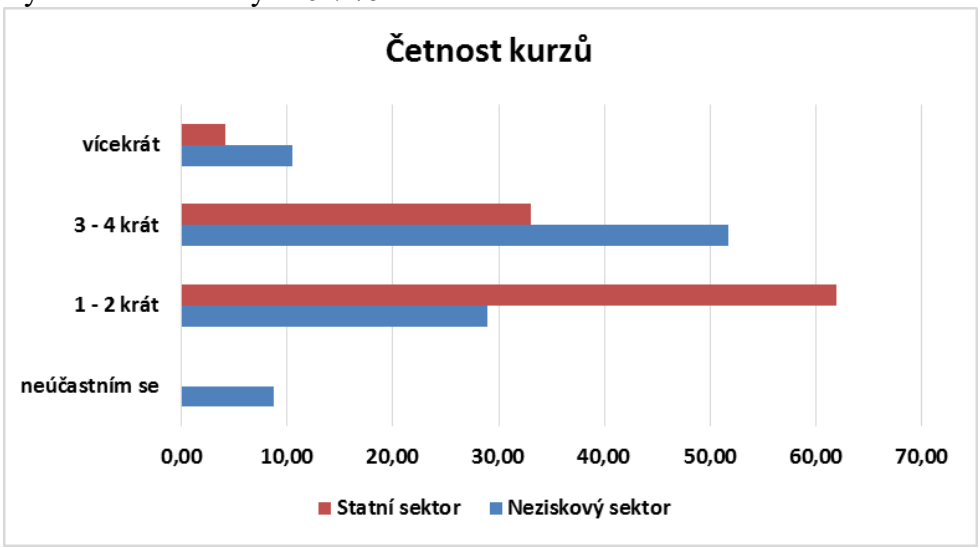
Graf 5: Vyhodnocení otázky č. 5 v %



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka šestá směřovala ke zjištění, kolikrát ročně se v průměru respondenti účastní seminářů, kurzů a studijních programů. V neziskovém sektoru je nejvyšší účast 3 - 4 krát ročně 51,75 % a ve státním sektoru 1 – 2 krát ročně 61,98 %. Viz tabulky 12, 13.

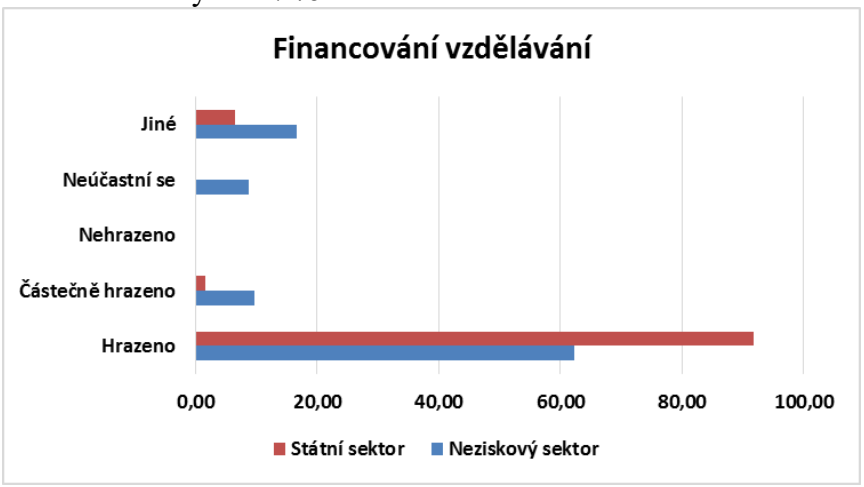
Graf 6: Vyhodnocení otázky č. 6 v %



Zdroj: Vlastní zpracování

Z vyhodnocení získaných údajů na **otázku sedm,** zda zaměstnavatel hradí další vzdělávání, uvedlo 62,28 % z neziskového a 91,74 % ze státního sektoru, že účast na vzdělávacích programech je jim hrazena. Viz tabulky 14, 15.

Graf 7: Vyhodnocení otázky č. 7 v %

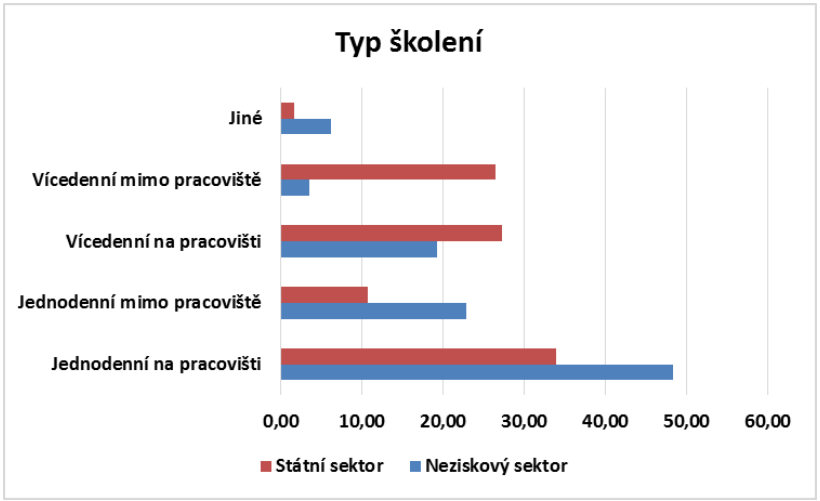


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka osm řešila, jakému typu semináře, kurzu či vzdělávacímu programu dávají respondenti přednost.

Z výsledků šetření vyplynulo, že ve státním i neziskovém sektoru preferují jednodenní kurz na pracovišti. V neziskovém sektoru to uvedlo 48,25 % respondentů a ve státním sektoru 33,88 %. V neziskovém sektoru dále preferují jednodenní kurz mimo pracoviště 22,81 %, ve státním sektoru je druhou uváděnou skupinou vícedenní kurz na pracovišti 27,27 %. Šetření ukázalo, že respondenti z neziskového sektoru upřednostňují spíše jednodenní kurzy ať na pracovišti tak mimo, byla řešena otázka času, ve státním sektoru byla řešena otázka místa, nejčastěji bylo odpovídáno, že chtějí seminář či kurz na svém pracovišti. Viz tabulky 16, 17.

Graf 8: Vyhodnocení otázky č. 8 v %

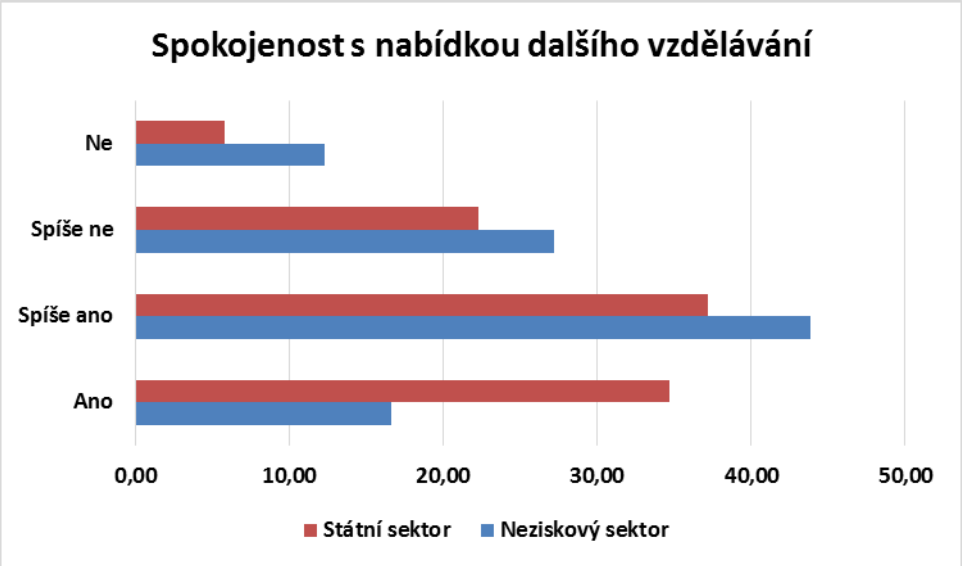


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka devět zjišťovala u respondentů spokojenost s nabídkou seminářů, kurzů či vzdělávacích programů.

V neziskovém sektoru bylo nejvíce odpovídáno spíše ano 43,86 % a spíše ne 27,19 %. Ve státním sektoru byla nejčetnější odpověď spíše ano 37,19 % následována odpovědí ano 34,71 %. Ze získaných dat vyplývá, že pracovníci státního sektoru jsou s nabídkou vzdělávacích aktivit spokojenější než v neziskovém sektoru. Viz tabulky 18, 19.

Graf 9: Vyhodnocení otázky č. 9 v %

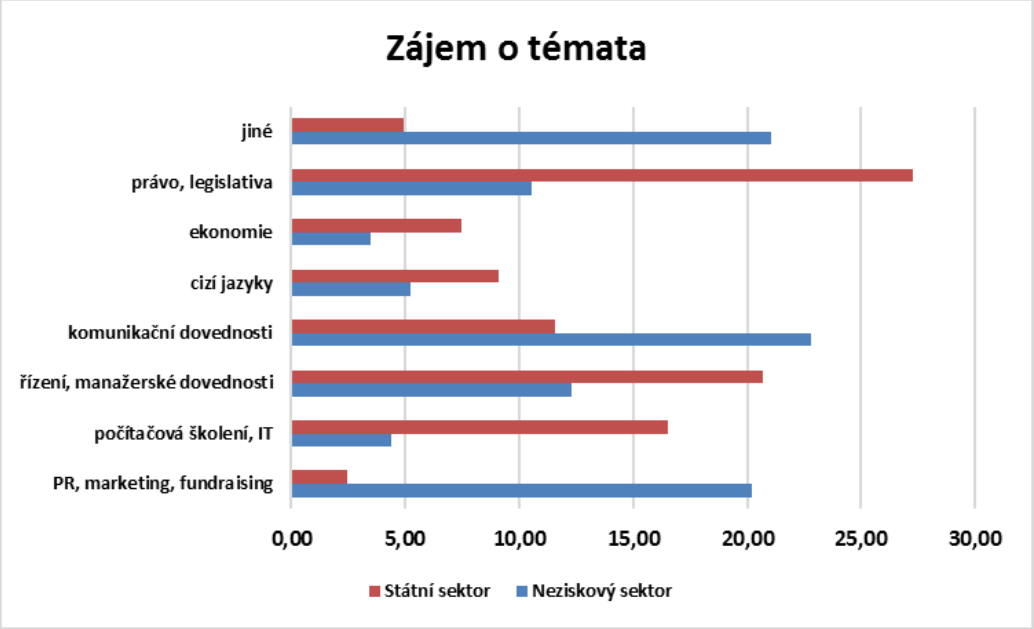


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka deset zjišťovala o jaké téma seminářů, kurzu a studijních programů by respondenti měli zájem. Tady byly výsledky rozdílné.

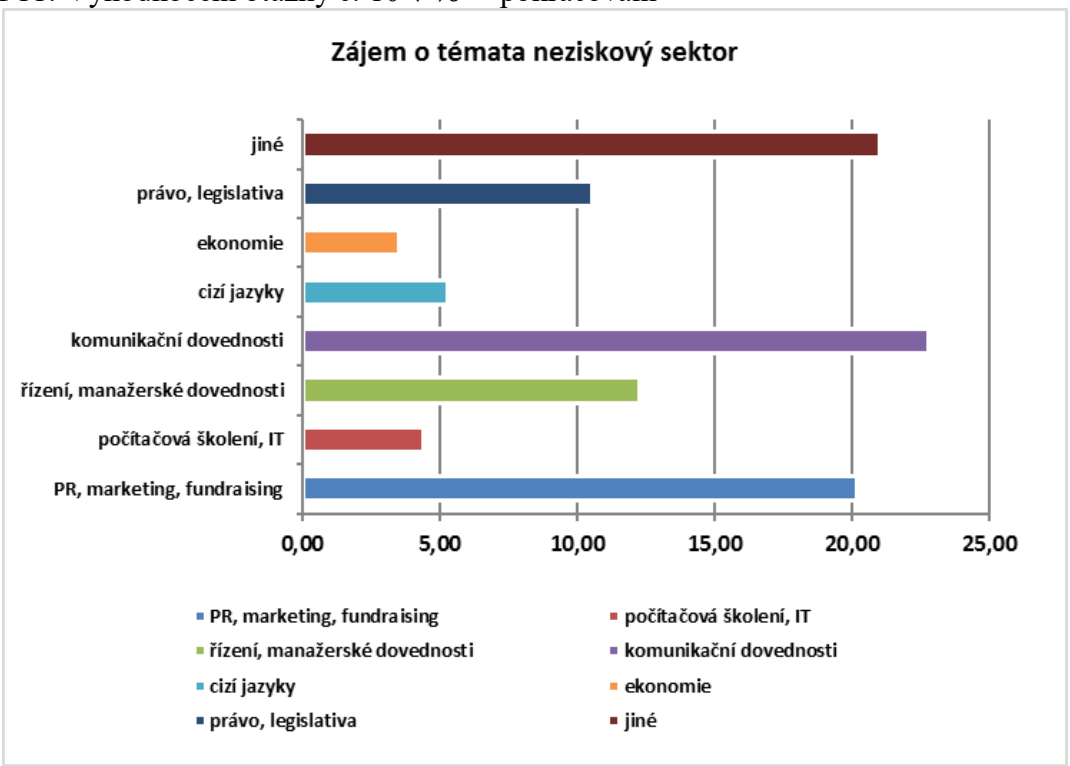
Z vyhodnocení získaných údajů vyplynulo, že v neziskovém sektoru jsou to komunikační dovednosti 22,81 %, jiné 21,05 % a PR, marketing a fundraising 20,18 % skončily až na třetím místě. Výsledky zde byly velmi vyrovnané. Ve státním sektoru je největší zájem o právo a legislativu 27,27 %, řízení, manažerské dovednosti 20,66 % a počítačová školení, IT 16,53 %. Viz tabulka 20, 21. Pro přehlednost jsou doplněny další dva grafy 11, 12.

Graf 10: Vyhodnocení otázky č. 10 v %



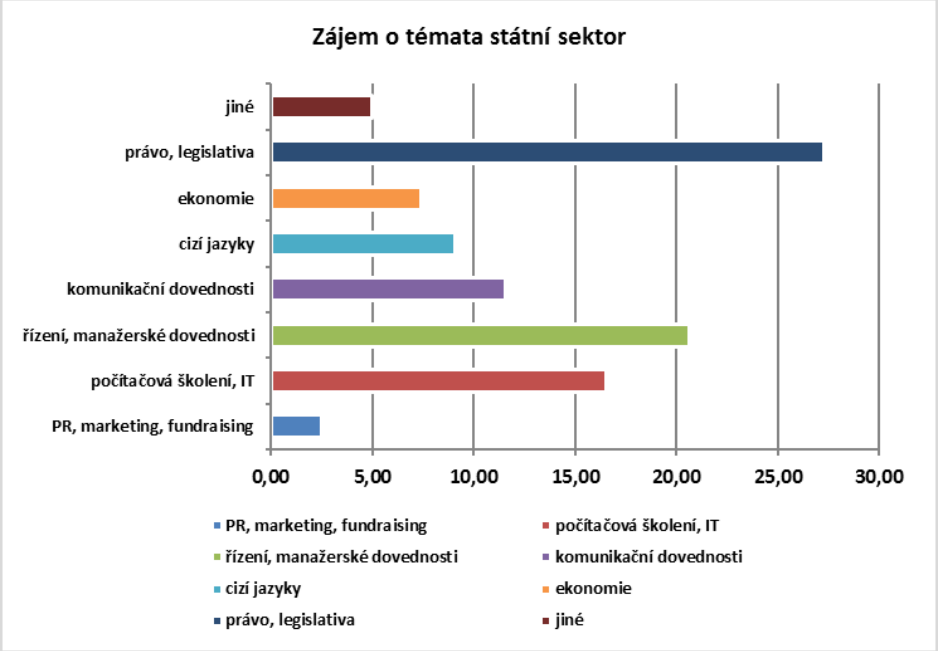
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 11: Vyhodnocení otázky č. 10 v % – pokračování



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 12: Vyhodnocení otázky 10 v % - pokračování

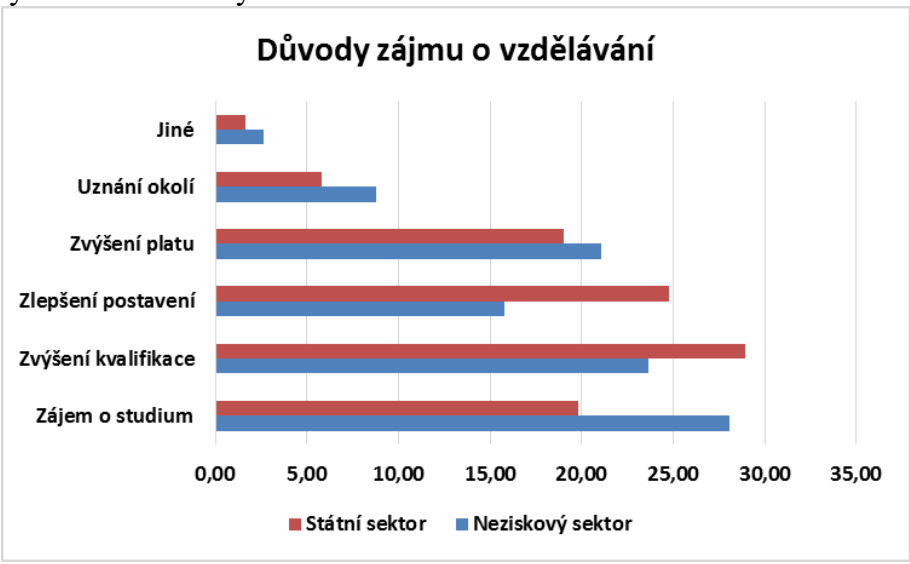


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka jedenáct směřovala ke zjištění, jaké jsou důvody zájmu o další vzdělávání.

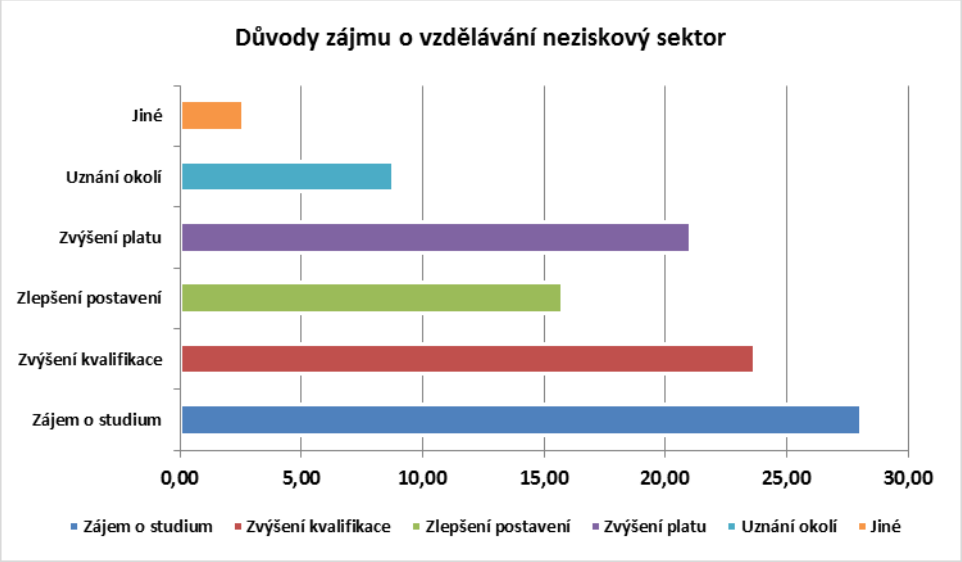
V neziskovém sektoru bylo nejvíce udáváno zájem o studium 28,07 %, zvýšení kvalifikace 23,68 % a zvýšení platu 21,05 %. Ve státním sektoru byla nejčastější odpověď zvýšení kvalifikace 28,93 %, zlepšení postavení 24,79 % a zájem o studium 19,83 %. Viz tabulky 22, 23. Pro přehlednost je vyhodnocení doplněno dalšími grafy 14, 15.

Graf 13: Vyhodnocení otázky č. 11 v %



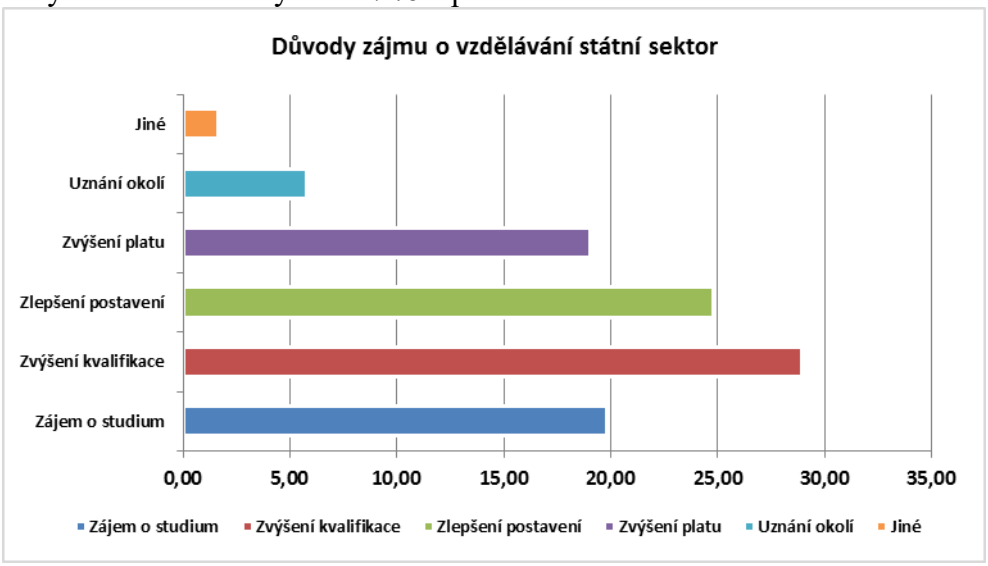
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 14: Vyhodnocení otázky 11 v % – pokračování



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 15: Vyhodnocení otázky č. 11 v % – pokračování



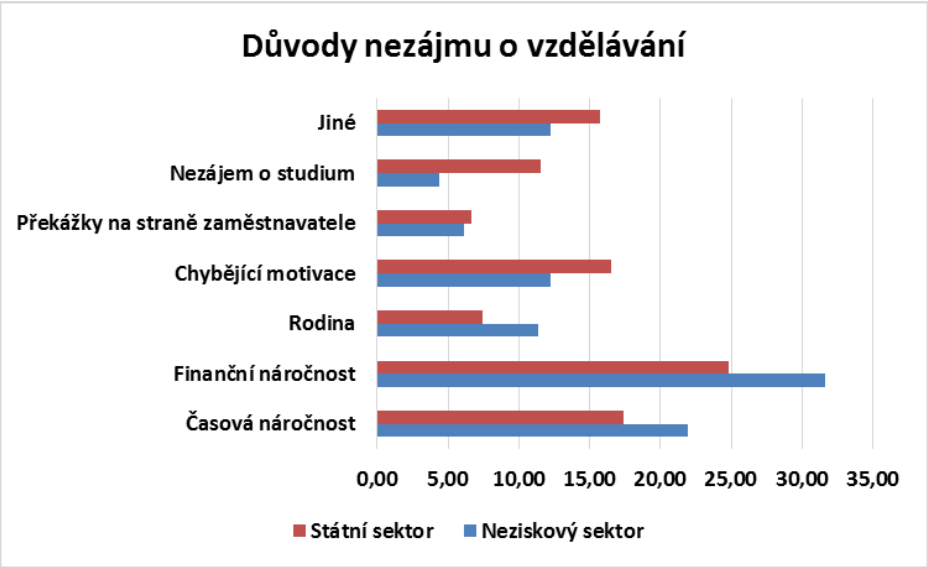
Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka dvanáct naopak zjišťovala možné důvody nezájmu o další vzdělávání a tvoří protipól k jedenácté otázce.

Tady z výsledků vyplývá, že v neziskovém i státním sektoru považují respondenti za největší překážku ve vzdělávání finanční náročnost v neziskovém sektoru 31,58 % a ve státním sektoru bylo uvedeno 24,79 %, na druhé pozici skončila časová náročnost neziskový sektor 21,93 % a státní 17,36 %, chybějící motivaci uvádí 12,28 % v

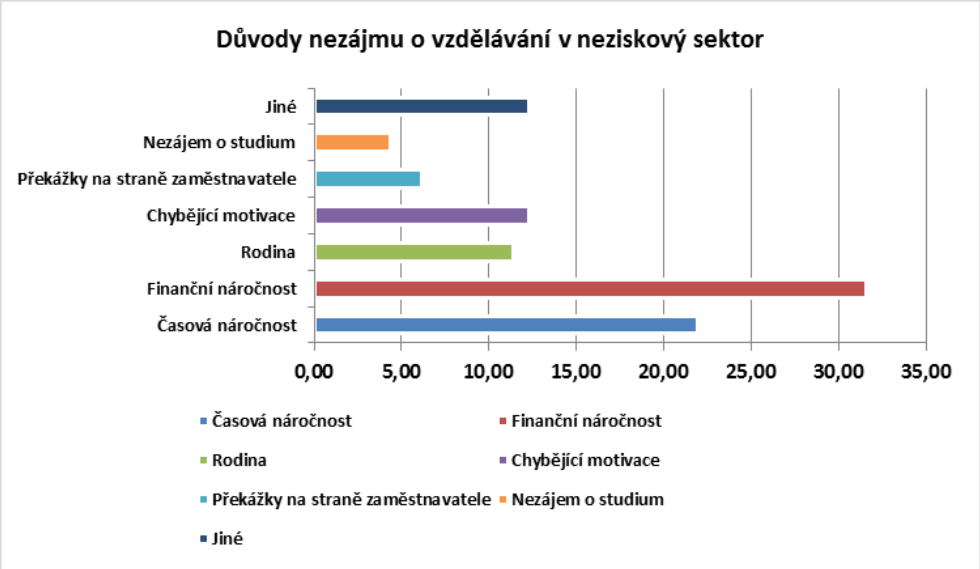
neziskovém sektoru a 16,53 % ve státním sektoru. V neziskovém sektoru shodně spolu s chybějící motivací skončily jiné důvody. Viz tabulka 24, 25 a grafy 16 -18.

Graf 16: Vyhodnocení otázky č. 12 v %



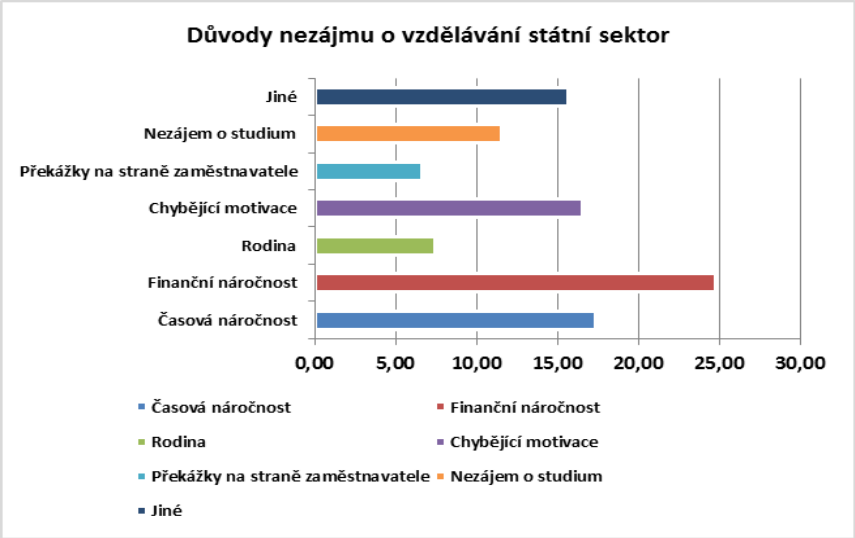
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 17: Vyhodnocení otázky č. 12 v % – pokračování



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 18: Vyhodnocení otázky č. 12 v % - pokračování



Zdroj. Vlastní zpracování

V sestavené tabulce je celkový přehled výsledků kvantitativního šetření, který obsahuje nejčetnější odpověď na danou otázku v neziskovém a státním sektoru a porovnává je.

Tabulka 26: Přehled nejčastějších odpovědí ve státním a neziskovém sektoru

VYHODNOCENÍ OTÁZKY	NEZISKOVÝ SEKTOR	STÁTNÍ SEKTOR
Pohlaví	žena	Žena
Věková skupina	26 - 35 let	36 - 45 let
Vzdělání	vysokoškolské	střední s maturitou
Důležitost a ochota se vzdělávat	ano	Ano
Účast na vzdělávacích akcích	povinná pravidelná	povinná nepravidelná
Četnost vzdělávacích aktivit za rok	3 - 4 krát	1 - 2 krát
Financování vzdělávání	hrazeno	Hrazeno
Typ semináře	jednodenní na pracovišti	jednodenní na pracovišti
Spokojenost s nabídkou vzdělávání	spíše ano	spíše ano
Zájem o témata	komunikační dovednosti	právo, legislativě
Důvody zájmu o další vzdělávání	zájem o studium	zvýšení kvalifikace
Důvody nezájmu o další vzdělávání	finanční náročnost	finanční náročnost

Zdroj: Vlastní zpracování

5.1.3 Vyhodnocení stanovených hypotéz

Hypotéza 1

H0: V neziskovém sektoru vztah mezi pohlavím a zájmem o další vzdělávání spolu nezávisí.

H1: V neziskovém sektoru spolu vztah mezi pohlavím a zájmem o další vzdělávání spolu závisí.

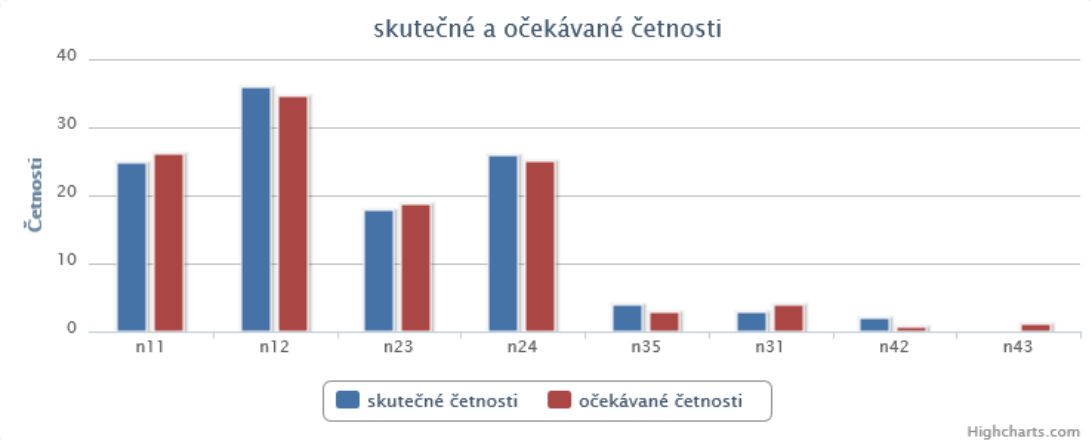
Údaje k vyhodnocení hypotézy byly získány z dotazníků, konkrétně z otázky č. 1 a 4. Po statistickém výpočtu konstatujeme, že na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H0) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

Tabulka 27: Hypotéza č. 1

NEZISKOVÝ SEKTOR	**Četnosti - celkem 114**				
	Skutečné		Očekávané		Ni
Hodnota	Muž	žena	muž	žena	
ano	25	36	26,22	34,78	**61**
spíše ano	18	26	18,91	25,09	**44**
spíše ne	4	3	3,01	3,99	**7**
ne	2	0	0,86	1,14	**2**
Celkem	**49**	**65**	**49**	**65**	**114**

Zdroj: Vlastní zpracování podle údajů dostupných **z** http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php, 2017

Graf 19: Hypotéza č. 1



Zdroj. Dostupné z http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php, 2017

$$G = \sum_{i=1}^{r} \sum_{j=1}^{s} \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Testové kritérium**: G = 3.399**

Kritická hodnota: $\chi^2_{(0,05)}$ **= 7.815**

Hypotéza 2

H0: Ve státním sektoru vztah mezi pohlavím a zájmem o další vzdělávání spolu nezávisí.

H1: Ve státním sektoru vztah mezi pohlavím a zájmem o další vzdělávání spolu závisí.

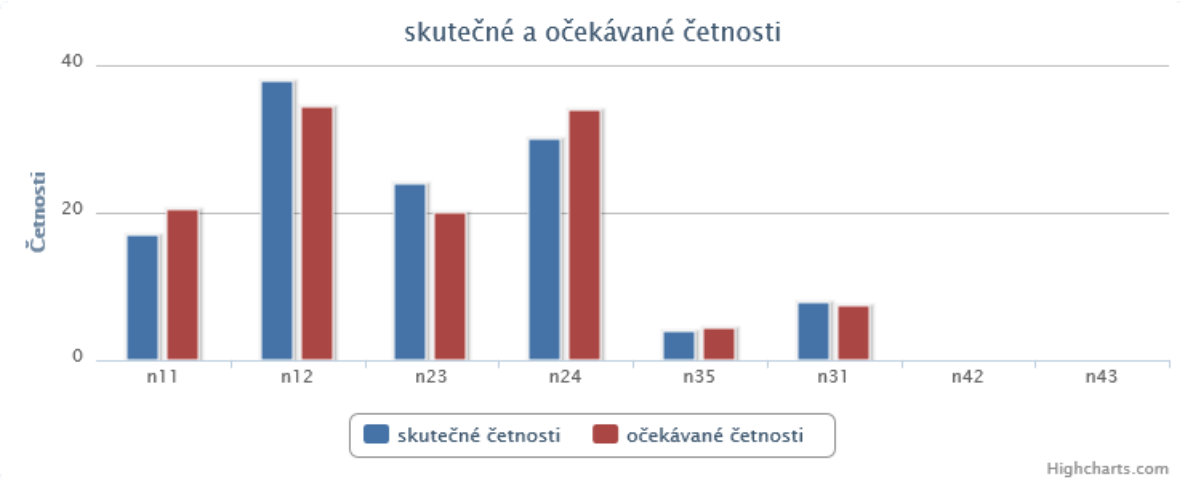
K ověření stanovené hypotézy bylo použito vyhodnocení otázky č. 1 a 4. Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H0) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

Tabulka 28: Hypotéza č. 2

STÁTNÍ SEKTOR	**Četnosti - celkem 121**				
	Skutečné		Očekávané		Ni
Hodnota	muž	žena	muž	žena	
ano	17	38	20,45	34,55	55
spíše ano	24	30	20,08	33,92	54
spíše ne	4	8	4,46	7,54	12
ne	0	0	0	0	0
Celkem	**45**	**76**	**45**	**76**	**121**

Zdroj: Vlastní zpracování podle údajů dostupných z http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php, 2017

Graf 20: Hypotéza č. 2



Zdroj: dostupné z http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php, 2017

$$G = \sum_{i=1}^{r} \sum_{j=1}^{s} \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Testové kritérium: G = 2.22

Kritická hodnota: $X^2_{(0,05)} = 7.81$

Hypotéza 3

H0: V neziskovém sektoru výběr tématu dalšího vzdělávání závisí na vzdělání respondenta.

H1: V neziskovém sektoru výběr tématu dalšího vzdělávání nezávisí na vzdělání respondenta.

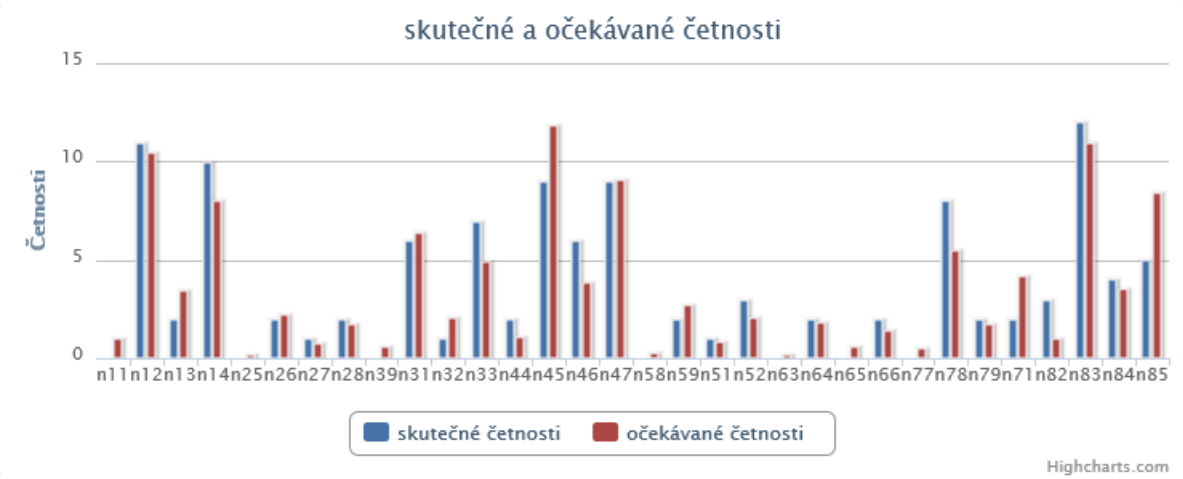
K ověření stanovené hypotézy bylo použito vyhodnocení otázky č. 3 a 10. Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H0) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

Tabulka 29: Hypotéza č. 3

NEZISKOVÝ SEKTOR	Četnosti								
	Skutečné				Očekávané				
Hodnota	zš+sš b.m	sš	Voš	vš	zš+sš b.m.	sš	Voš	vš	ni
PR, marketing, fundraising	0	11	2	10	1,01	10,49	3,43	8,07	23
počítačová školení, IT	0	2	1	2	0,22	2,28	0,75	1,75	5
řízení, manažerské dovednosti	0	6	1	7	0,61	6,39	2,09	4,91	14
komunikační dovednosti	2	9	6	9	1,14	11,86	3,88	9,12	26
cizí jazyky	0	2	1	3	0,26	2,74	0,89	2,11	6
ekonomie	0	2	0	2	0,18	1,82	0,6	1,4	4
právo, legislativa	0	8	2	2	0,53	5,47	1,79	4,21	12
jiné	3	12	4	5	1,05	10,95	3,58	8,42	24
Celkem	5	52	17	40	5	52	17	40	114

Zdroj: Vlastní zpracování podle údajů dostupné z http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php, 2017

Graf 21: Hypotéza č. 3



Zdroj: Vlastní zpracování podle údajů dostupné z http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php, 2017

$$G = \sum_{i=1}^{r} \sum_{j=1}^{s} \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Testové kritérium: G = 17.006

Kritická hodnota: $\chi^2_{(0,05)} = 32.671$

Hypotéza 4

H0: Ve státním sektoru věk zaměstnanců nemá vliv na výběr typu semináře.

H1: Ve státním sektoru má vliv věk zaměstnanců na výběr typu semináře

K ověření stanovené hypotézy bylo použito vyhodnocení otázky č. 2 a 8, které byly získány z dotazníkového šetření. Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H0) o závislosti jednotlivých znaků zamítáme.

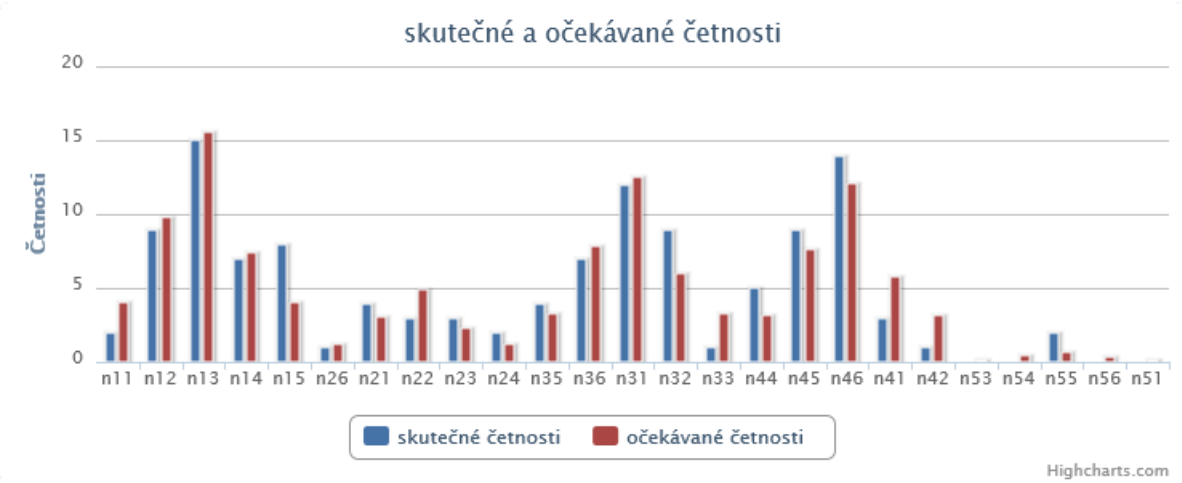
Tabulka 30: Hypotéza č. 4

STÁTNÍ SEKTOR	**Četnosti**										
	Skutečné					**Očekávané**					
Hodnota	**<25**	**26-35**	**36-45**	**46-55**	**55>**	**<25**	**26-35**	**36-45**	**46-55**	**55>**	**Celkem**
jednodenní na pracovišti	2	9	15	7	8	4,07	9,83	15,59	7,45	4,07	41
jednodenní mimo pracoviště	1	4	3	3	2	1,29	3,12	4,94	2,36	1,29	13
vícedenní na pracovišti	4	7	12	9	1	3,27	7,91	12,55	6	3,27	33
vícedenní mimo pracoviště	5	9	14	3	1	3,17	7,67	12,17	5,82	3,17	32
jiné	0	0	2	0	0	0,2	0,48	0,76	0,36	0,2	2
Celkem	**12**	**29**	**46**	**22**	**12**	**12**	**29**	**46**	**22**	**12**	**121**

Zdroj. Vlastní zpracování podle údajů dostupných

Z http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php, 2017

Graf 22: Hypotéza č. 4



Zdroj: http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php, 2017

testové kritérium: G = 17.652

Kritická hodnota: $X^2_{(0,05)} = 26.296$

5.2 Kvalitativní šetření

U kvalitativní metody byl použit polostrukturovaný rozhovor se zástupcem vybraného subjektu. Pro toto šetření byly vybrány čtyři organizace. Dvě ze státního sektoru – Městský úřad v Lovosicích a Městský úřad v Litoměřicích a dvě z neziskového sektoru K srdci klíč o. p. s. a České Švýcarsko o. p. s.. Cílem je tyto organizace porovnat. Předem byla stanovena sestava otázek, které byly pro rozhovor stěžejní a musely zaznít, avšak jakékoli odbočení dotazovaných od předem daných otázek bylo uvítáno. Zjišťovány byly názory na celoživotní vzdělávání, zda je systém vyhovující, o jaká témata je zájem, jaké je finanční zajištění, co by se případně dalo vylepšit. Otázky jsou rovnou vyhodnoceny.

- **Organizujete pravidelně vzdělávací kurzy?**
- **Je vytvářen vzdělávací plán každého zaměstnance?**
- **Jaký je zájem o další vzdělávání, účastní se zaměstnanci dobrovolně nebo spíše z donucení?**

- **Jste spokojeni s nabídkou seminářů, kurzů a vzdělávacích programů?**
- **O jaká témata je mezi zaměstnanci zájem?**
- **Jaké si myslíte, že jsou nejčastější důvody zájmu a nezájmu o celoživotní vzdělávání u Vašich zaměstnanců?**
- **Omezuje vzdělávání zaměstnanců nějakým způsobem chod organizace?**
- **Platíte nebo přispíváte Vašim zaměstnancům na školení, kurzy nebo vzdělávací programy?**
- **Kolik je na vzdělávání vydáno finančních prostředků?**

Organizujete pravidelně vzdělávací kurzy? Je vytvářen vzdělávací plán každého zaměstnance? Jaký je zájem o další vzdělávání, účastní se zaměstnanci dobrovolně nebo spíše z donucení? - vyhodnocení

Městský úřad Lovosice – na úřadě jsou pravidelně organizovány vzdělávací kurzy, o nabídce kurzů a seminářů jsou zaměstnanci informováni svým vedoucím, který rozhoduje, kdo se kurzů účastní a automaticky je přihlašuje. Zaměstnanci, kteří se kurzů nemusí účastnit a chtějí, mají také možnost se přihlásit, pokud je volná kapacita. Většina zaměstnanců se účastní dobrovolně, jen starší ročníky méně ochotně. Plány vzdělávání jsou vytvářeny.

Městský úřad Litoměřice – zaměstnanci se kurzů zúčastňují a pravidelně se vzdělávají v oboru, zaměstnanci jsou informováni o nabídce kurzů prostřednictvím vnitřního informačního systému. Zaměstnanci se vzdělávání účastní dobrovolně. Někteří zaměstnanci sami aktivně dávají návrh na určitá školení, pokud určitému problému nerozumí. Plány vzdělávání jsou vypracovávány.

K srdci klíč o. p. s. – tato organizace také pravidelně organizuje vzdělávací akce, vzhledem k problémovému financování se někteří zaměstnanci vzdělávají spíše z donucení. V organizaci nejsou vypracovávány plány vzdělávání.

České Švýcarsko o. p. s. – nezisková organizace působí v oblasti, kde zákon nepředepisuje povinné vzdělávání, vzdělávací kurzy nejsou organizovány. Zaměstnancům, kteří se dále vzdělávají, je částečně přispíváno.

Jste spokojeni s nabídkou seminářů, kurzů a vzdělávacích programů? O jaká témata je mezi zaměstnanci zájem? - vyhodnocení

Městský úřad Lovosice – úřad je v celku spokojen s nabídkou seminářů, ty se týkají hlavně legislativy a jejích změn, to je pro práci stěžejní a přínosné. Kromě těchto kurzů zaměstnanci projevují zájem o manažerské dovednosti a řízení, komunikační dovednosti a počítačové školení IT.

Městský úřad Litoměřice - Organizované vzdělávací kurzy se z velké části týkají změn v legislativě a toto školení je vždy přínosné. Zaměstnanci se dozví jasné informace, které by dlouho vyhledávali a tím ušetří čas. Oblast zájmu se soustředí na odborná školení, která se týkají výkonu státní služby. Účast na seminářích je vyhodnocována. Úřad nabízí i nepovinné vzdělávací kurzy, které se týkají třeba komunikačních dovedností, řešení konfliktů, jednání s klientem, o tyto témata je zájem. Jazykové kurzy moc oblíbené nejsou.

K srdci klíč o. p. s. – nabídka seminářů je dostačující, plně pokrývá potřebnou oblast informací. Vzdělávací instituce pravidelně zasílají nabídky kurzů a jsou schopni připravit kurz na míru. Zájem je o kurzy z oblasti psychologie, komunikačních dovedností, které při práci zaměstnanci využijí.

České Švýcarsko o. p. s. – organizace nerealizuje pravidelná školení. V oblasti, ve které organizace působí je největší zájem o jazykové kurzy, komunikační dovednosti, počítačové dovednosti. U vedoucích pracovníků je spíše zájem o marketing, fundraising, Public Relations, které jsou pro jejich práci důležité.

Jaké si myslíte, že jsou nejčastější důvody zájmu a nezájmu o celoživotní vzdělávání u Vašich zaměstnanců? - vyhodnocení

Městský úřad Lovosice – hlavní zájem o další vzdělávání vychází ze zvýšení kvalifikace, které je možné časem využít ke zlepšení postavení v organizaci a tím získat lepší finanční ohodnocení. Možný nezájem je spatřován v časové a finanční náročnosti vzdělávání a také chybějící motivace.

Městský úřad Litoměřice – na tomto úřadě spatřují hlavní zájem o další vzdělávání v udržení si pracovní pozice, nároky na úředníky rostou, a pokud nebudou ochotni se dále vzdělávat, je možné, že o své pracovní místo přijdou. Na druhou stranu snaha se dále vzdělávat není nijak finančně hodnocena, je to nutnost a může chybět motivace, další negativum je časová náročnost studia, roli hrají i finance.

K srdci klíč o. p. s. – zájem o studium je spatřován ve snaze rozvíjet svou osobnost, zdokonalovat se ve svých dovednostech, zájem o nové poznatky. Negativem je určitě nedostatek financí, který může od dalšího vzdělávání odradit.
České Švýcarsko o. p. s. – hlavní motivací je zájem o nové poznatky, rozšíření obzorů, být o krok napřed, na druhé straně je studium časově náročné, chybí čas na rodinu, záliby a nelze opomenout finanční náročnost, která se může stát překážkou.

Omezuje vzdělávání zaměstnanců nějakým způsobem chod organizace? - vyhodnocení

Městský úřad Lovosice – chod organizace není omezen, vždy se najde zástup a k problémům nedochází.
Městský úřad Litoměřice – ani tady nedochází k problémům, školení je nutnost a vždy se to na pracovišti vyřeší tak aby chod nebyl omezen.
K srdci klíč o. p. s. – i v této neziskové organizaci je možné se zastoupit, ale zaměstnanci se vzdělávají i ve svém volnu a nechtějí na ostatní navalovat další práci.
České Švýcarsko o. p. s. – pokud se zaměstnanci chtějí dále vzdělávat, musí ve svém volnu, jinak není možné, aby organizace správně fungovala.

Platíte nebo přispíváte Vašim zaměstnancům na školení, kurzy nebo vzdělávací programy? Kolik je na vzdělávání vydáno finančních prostředků? - vyhodnocení

Městský úřad Lovosice – vzdělávání zaměstnanců je dáno zákonem, tudíž jsou na vzdělávání poskytovány finance a všem zaměstnancům je školení propláceno a na nákladech se nepodílejí. Pokud je školení mimo pracoviště, je propláceno cestovné, stravné v určitých případech i ubytování. Každý rok je stanoven finanční limit v rámci schváleného rozpočtu. Pro rok 2017 byla poskytnuta dotace ve výši 900 000,- Kč z MPSV jedná se o dvouletý dotační program, předpokládané výdaje jsou však 1 100 000,- Kč. Průměrná finanční částka na jednoho zaměstnance na rok 2017 je 5392,- Kč.

Tabulka 31: Náklady na vzdělávání městský úřad Lovosice

Rok	Vynaložené náklady (v Kč)
2013	390.000,-
2014	400.000,-
2015	460.000,-

2016	450.000,-
2017	550.000,-

Zdroj: Vlastní zpracování

Městský úřad Litoměřice – i tady je dán rozpočet pro daný rok, není stanoven limit na jednu osobu. Každé oddělení dostane určitý obnos financí, se kterým hospodaří a posílá svěřené zaměstnance na potřebná školení. Jsou zaměstnanci, kteří se účastní jen jednou a jiní absolvují čtyři semináře. Veškerá školení a kurzy, které souvisí s výkonem povolání, jsou plně hrazena, zaměstnanci jsou uvolněni z práce a v docházce mají školení zaznamenáno jako běžný pracovní den. Za určitých okolností je možné v případě zvyšování vzdělávání požádat služební úřad o úlevy či placení studia, v tomto případě je sepsána smlouva, kde se úředník zaváže setrvat určitou dobu v úřadu, pokud se tak nestane, musí vynaložené finanční prostředky vrátit.

Tabulka 32: Náklady na vzdělávání městský úřad Litoměřice

Rok	**Vynaložené náklady (v Kč)**
2013	621.000,-
2014	700.000,-
2015	571.000,-
2016	800.000,-
2017	880.000,-

Zdroj: Vlastní zpracování

K srdci klíč o. p. s. - finanční prostředky získávají pomocí dotací a darů, peněz není mnoho a zaměstnavatele svým zaměstnancům hradí pouze povinné akreditované kurzy, dále jsou využívány kurzy, které jsou hrazeny z financí Evropské unie, které bývají zdarma. Přesné částky nebyly zjištěny. Průměrná cena akreditovaného kurzu je cca 1000,- Kč kurz je v rozsahu 8 hodin, podle zákona o sociálních službách 108/2006 Sb. je nutné absolvovat 24 hodin ročně, náklady na jednoho zaměstnance činní cca 4000,- Kč. Počet zaměstnanců neziskové organizace je 28, z daných údajů by přibližná částka vynaložená na další vzdělávání činila 112 000,- Kč ročně bez dalších nákladů.

České Švýcarsko o. p. s – tato nezisková organizace nemá povinnost vzdělávat své zaměstnance, pokud školení probíhá, tak dobrovolně, nepravidelně a je financováno omezeně. Přesné údaje nebyly zjištěny.

Tabulka 33: Přehled výsledků kvalitativního šetření - srovnání

VYHODNOCENÍ OTÁZKY	STÁTNÍ SEKTOR	NEZISKOVÝ SEKTOR
Pravidelnost dalšího vzdělávání	pravidelně	sociální služby - pravidelně rekreace, živ. prostředí - neorganizováno
Plán vzdělávacích aktivit	ano	Ne
Zájem o další vzdělávání	ano	částečně, problém financování
Spokojenost s nabídkou vzdělávání	ano	v sociálních službách ano, rekreace, živ. prostředí nerealizují
Zájem o témata	management, řízení, komunikační dovednosti, počítačová školení, IT	psychologie, komunikační dovednosti, IT, fundraising, marketing, PR.
Důvody zájmu o další vzdělávání	zvýšení kvalifikace, pracovní postup, udržení si práce	zájem o nové poznatky
Důvody nezájmu o další vzdělávání	chybějící motivace, finanční a časová náročnost	finanční náročnost
Omezení chodu organizace	ne	částečně
Finanční zajištění	dostatečné	Nedostatečné
Finanční zajištění pro rok 2017	MěU Lovosice - 550000,- Kč MěU Litoměřice - 880000,- Kč	Neudáno

Zdroj: Vlastní zpracování

6 Zhodnocení výsledků a diskuse

Z navrácených dotazníků, vedených rozhovorů a další komunikace bylo získáno hodně informací týkajících se vzdělávání zaměstnanců v neziskovém a státním sektoru.

Dotazníkového šetření se účastnily v neziskovém sektoru z větší části ženy, ve státním sektoru byly výsledky podobné i tam dominovaly ženy. Tato skutečnost nemusí odpovídat procentnímu zastoupení pohlaví v daných sektorech. Výsledek může ukazovat na větší ochotu žen odpovídat při dotazníkovém šetření.

Nejčastější věkovou skupinou, která se šetření zúčastnila, byla 26 – 35 let v neziskovém sektoru a 36 – 45 let ve státním sektoru. I v tomto případě, to nemusí znamenat větší zastoupení této věkové skupiny.

Výsledky ukazují na vysoké zastoupení vysokoškolského vzdělání v neziskovém sektoru a zároveň i ve státním sektoru. Je to způsobeno vysokými požadavky na vzdělání, které jsou stanoveny danými zákony, které se na pracovníky vztahují, například pracovníci v sociálních službách, úředníci ve vedoucím postavení. V dotazníku se neobjevilo základní vzdělání, střední bez maturity bylo zastoupeno jen u neziskového sektoru v minimálním počtu. Celoživotní vzdělávání vyjadřuje odezvu na proměny společnosti, to vyvolává potřebu učení a sebevzdělávání (Kalenda, 2015)

V neziskovém sektoru je nejvíce zastoupeno pravidelné povinné školení s frekvencí 3 – 4 krát ročně, ve státním sektoru má vzdělávání charakter povinný nepravidelný s nejčastější frekvencí 1 – 2 krát týdně. V případě státního sektoru je frekvence nižší, bude to dáno tím, že kurzy jsou vícedenní. Vzdělávání ve státní správě vychází hlavně ze změn v legislativě, která se velmi mění a je složitá. Otázkou je jestli je tento stav konečný a nebude požadováno další navýšení vzdělání.

Z výsledků šetření je patrné, že význam celoživotnímu vzdělávání přikládají jak zaměstnanci neziskového, tak i státního sektoru. Na otázku zda si myslí, že je vzdělávání důležité a mají zájem dále studovat, bylo v obou sektorech odpovídáno kladně (ano a spíše ano), v neziskovém sektoru 92,11 % a ve státním sektoru 90,08 %. V tomto případě došlo ke shodě mezi oběma sektory. Zaměstnanci si uvědomují, že je dnes další vzdělávání nezbytné, je nutné si neustále zvyšovat kvalifikaci a obhájit své pracovní místo.

Šetření ukázalo, že respondenti z neziskového sektoru upřednostňují spíše jednodenní kurzy ať na pracovišti tak mimo, je to možná dáno tím, že není nastaven vhodný systém, v některých organizacích se zaměstnanci musí vzdělávat i ve svém volnu a financování je

problematické, zaměstnanci navštěvují 8 hodinové akreditované kurzy, které jsou dostupnější. Ve státním sektoru bylo nejčastěji odpovídáno, že chtějí seminář či kurz na svém pracovišti a na délce nezáleží. Z výsledků vyplývá, že by zaměstnavatel mohl vzdělávání svých zaměstnanců usnadnit tím, že další vzdělávání by mohlo probíhat ve větší části na úřadech nebo zajistit instituci, která je co nejblíže danému pracovišti.

Potěšující zprávou je, že respondenti jsou s nabídkou vzdělávání z větší části spokojeni a v obou sektorech došlo ke shodě.

Z vyhodnocení stanovených dílčích cílů, které sledovaly zájem o celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním a neziskovém sektoru, vyplynulo, že hlavním důvodem zájmu o další vzdělávání je u sektorů odlišná. Zatím co v neziskovém sektoru je hlavní motivací zájem o studium, následováno zvýšením kvalifikace, zvýšení platu a uznání okolí bylo označováno podstatně méně, ukazuje to na podstatu práce pro neziskovou organizaci. Ve státním sektoru je hlavním důvodem zájmu o studium zvýšení kvalifikace, následováno zlepšením postavení a až na třetí pozici byl označen zájem o studium.

Naopak důvody, které vedou k nezájmu o další studium, jsou především finanční a časová náročnost či chybějící motivace. V obou sektorech bylo odpovídáno shodně.

Tyto výsledky odpovídají závěrům výzkumu vedeného v letech 2007/2008, celkově převažují pracovní důvody a zájem o studium, rozdíl je v důvodu nezájmu se dále vzdělávat, kdy v dotazníkovém šetření vyšlo jako hlavní důvod finanční náročnost. (Rabušic, Rabušicová, 2008)

Zatím co ve státním sektoru je další vzdělávání plně hrazeno, v neziskových organizacích bojují s nedostatečným finančním zajištěním. Neziskové organizace působící v sociálních službách mají vzdělávání povinné a zaměstnavatel se snaží z velké části uhradit náklady, ale v neziskových organizacích, kde vzdělávání není povinné, zaměstnavatele náklady hradí omezeně. Dalšími překážkami je rodina, nezájem o studium, překážky na straně zaměstnavatele a jiné důvody.

Co se týče zájmu o témata kurzů, ve státním sektoru zaměstnanci mají zájem především o právo a legislativu, řízení a manažerské dovednosti a počítačová školení, IT, to koresponduje s jejich prací. V neziskovém sektoru je největší zájem o komunikační dovednosti, Public Relations, marketing, fundraising a jiná témata související s prací.

V práci byly stanoveny následující hypotézy, které jsou následně vyhodnoceny.

V neziskovém sektoru je větší zájem o kurzy Public relations, marketing, fundraising než ve státním sektoru. Z výsledků diplomové práce můžeme konstatovat, že hypotéza byla potvrzena, v neziskovém sektoru se o toto téma zajímá 20,18 %, ve státním sektoru je to pouhých 2,48 %.

Další otázka se týkala státního sektoru, i tady došlo k potvrzení hypotézy a ve státním sektoru je větší zájem o kurzy z oblasti řízení a manažerských dovedností než v neziskovém sektoru. Ve státním sektoru respondenti jevili velký zájem o toto téma, označilo ho celých 20,66 %, v neziskovém sektoru to bylo jen 12,28 %.

V neziskovém sektoru je větší motivací pro další vzdělávání zájem o studium, ve státním sektoru je hlavním důvodem zájmu o vzdělávání zvýšení kvalifikace. Hypotéza je potvrzena.

Z výsledků je vidět, že pracovníci mají zájem především o témata, která souvisí s výkonem jejich povolání, jelikož v dotazníkovém šetření nebylo zjišťováno postavení respondentů, mohlo to ovlivnit výsledky zájmu o témata dalšího vzdělávání. Otázkou je zájem pracovníků ve vedoucích a podřízených pozicích.

V další části byly stanoveny dílčí hypotézy, které zkoumaly vztah mezi proměnnými. Hypotézy č. 1 a 2 ověřovaly, zda je vztah mezi pohlavím a zájmem o další vzdělávání ve státním a neziskovém sektoru. Ani u jedné hypotézy nebyly potvrzeny souvislosti a byly zamítnuty.Hypotéza č. 3 řešila, zda na sobě závisí výběr tématu dalšího vzdělávání a vzdělání respondenta v neziskovém sektoru. Provedeným statistickým výpočtem nebyla potvrzena souvislost a byla přijata alternativní hypotéza.

Hypotéza č. 4 neprokázala žádný vztah mezi věkem a výběrem typu semináře ve státním sektoru.

Kvalitativní šetření porovnávalo dvě organizace státního sektoru městský úřad Lovosice a městský úřad Litoměřice a dvě organizace neziskového sektoru, K srdci klíč o. p. s., která působí v oblasti sociálních služeb a České Švýcarsko o. p. s., která spadá do oblasti rekreace a životního prostředí. Ve státním sektoru nejsou rozdíly mezi organizacemi, vzdělávání je dané zákonem, v neziskovém sektoru záleží na oblasti působení. V sociálních službách je dána povinnost dalšího vzdělávání a zaměstnanci se pravidelně vzdělávají, v oblasti rekreace a životního prostředí povinnost dána není a organizace vzdělávací akce neorganizují a další vzdělávání svých zaměstnanců financují jen omezeně.

Kvalitativní šetření doplnilo a potvrdilo informace získané z kvantitativního šetření.

7 Závěr

V dnešní době je celoživotní vzdělávání velmi důležité, dochází k neustálému, rychlému vývoji a pokroku a je třeba s nimi držet krok. Na vzdělávání zaměstnanců je vyvíjen stále větší tlak ze strany zaměstnavatelů i společnosti. Důležitosti celoživotního vzdělávání si uvědomuje nejen odborná společnost, ale i orgány Evropské unie. Rozsah vzdělávání určují příslušné zákony, které musí dodržovat jak zaměstnavatele, tak zaměstnanci, může se zdát, že jsou předpisy příliš přísné. Na druhé straně pokud někdo nemá zájem, nemá cenu ho nutit. Lidé mají zaběhnutý určitý styl života, nechtějí ho měnit a věnovat se vzdělávání, na úkor svého volného času.

Existuje velká provázanost mezi celoživotním vzděláváním a hospodářskou prosperitou, proto je důležité vytvořit moderní a kvalitní systém celoživotního vzdělávání. Prohlubování a zvyšování kvalifikace pomůže s uplatněním na trhu práce a zvýšení sociálního statusu.

Získané údaje vedou k závěru, že ve státním i neziskovém sektoru je celoživotní vzdělávání důležitým faktorem, který má vliv na zaměstnance i samotné zaměstnavatele. Cílem diplomové práce bylo zjistit, co mají v otázce vzdělávání tyto dva sektory společného a co je naopak odlišuje. Pozornost byla zaměřena především na zájem o celoživotní vzdělávání ve státním a neziskovém sektoru.

Praktická část práce zjišťovala situaci dalšího vzdělávání v těchto institucích pomocí kvantitativního šetření formou strukturovaného dotazníku a kvalitativního šetření probíhajícího pomocí polostandardizovaných rozhovorů.

Doporučit efektivní způsob vzdělávání pro neziskový a státní sektor nelze pojmout komplexně, protože každý sektor má svá specifika.

Ve státním sektoru je v celku kladně hodnocen celý systém vzdělávání, který je v rámci úřadu jasně řízen. Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci státního sektoru upřednostňují vzdělávací aktivity, které jsou vedeny v místě jejich pracoviště. To není vždy možné, ale zaměstnavatel by mohl zajistit vzdělávání co nejblíže pracovišti, zajistit agenturu, která by si vzdělávání vzala na starost.

Většina vzdělávacích aktivit je zaměřena na legislativu, ale další zájem směřuje ke komunikačním dovednostem, řízení a manažerským dovednostem. Bylo by vhodné nabídku vzdělávacích aktivit rozšířit o tyto témata. V tomto sektoru je velmi důležitá

komunikace s klientem a takto zaměřené vzdělávací aktivity by byly jistě přínosem v poskytování služeb.

Další možností jak vylepšit celoživotního vzdělávání by mohlo být v podpoře diskuze mezi zaměstnanci z různých úřadů, aby si mezi sebou vyměnili názory a zkušenosti, jak situace řeší oni.

Větší účast na vzdělávání by se mohla projevit ve finančním ohodnocení, jsou zaměstnanci, kteří se dobrovolně nad rámec povinnosti zúčastňují vice kurzů a výrazně zvyšují svoji kvalifikaci a reprezentují úřad.

V neziskovém sektoru je patrná jistá roztříštěnost a volnost v systému dalšího vzdělávání pracovníků. Kdyby však byl vytvořen ucelený koncept, centrálně řízený, naráželo by se pořád na stejný problém a to financování. Lze jen doporučit, aby se neziskové organizace zaměřili na vzdělávání v oblasti Public Relations, marketing a fundraising, aby získaly více financí, které by mohly být použity do oblasti dalšího vzdělávání pro své zaměstnance.

V obou sektorech jsou patrné rozdíly. Z mého názoru by bylo vhodné vytvořit celistvou koncepci vzdělávání pracovníků v neziskových organizacích, kterou by zajišťovala v rámci kraje zřízená instituce.

Šetření bylo prováděno ve vybraných institucích státního sektoru zastoupené městským úřadem v Lovosicích, Roudnici nad Labem a Litoměřicích a deseti institucích neziskového sektoru zastoupenými –Farní charita Litoměřice, Sociální agentura Ústí nad Labem, Most k naději, z. s. – MONA, CESPO, o.p.s. , České Švýcarsko, o.p.s., Agentura Sluníčko, White Light z.s.Ústí nad Labem, Komunitní centrum Kostka, K srdci klíč, o. p. s., KOLUMBUS, o. s Ústí nad Labem.

8 Seznam použitých zdrojů

BAČUVČÍK, Radim. *Marketing neziskových organizací*. Zlín: VeRBuM, 2011. ISBN 978-80-87500-01-9.

BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. Management studium (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-12-7.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2580-2.

BERTRAND, Yves. *Soudobé teorie vzdělávání*. Praha: Portál, 1998. Studium. ISBN 80-717-8216-5.

BILLETT, Stephen. *Lifelong learning and self: work, subjektivity and learning. Studies in Continuing Education*. Vol. 32, iss. 1, pp. 1-16. ISSn 0158-037X. (EBSCO)

ČELEDOVÁ, Libuše, Zdeněk KALVACH a Rostislav ČEVELA. *Úvod do gerontologie*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3404-3.

ČMEJREK, Jaroslav. *Obce a regiony*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. Politologie (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-00-4.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-718-4141-2.

DUBEN, Rostislav. *Neziskový sektor v ekonomice a společnosti*. Praha: Codex, 1996. ISBN 80-859-6319-1.

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. v Praze: C. H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

EGER, Ludvík. *Vzdělávání dospělých a ICT: aktuální stav a predikce vývoje*. Plzeň: Nava, 2012. ISBN 978-80-7211-428-3.

EVANGELU, Jaroslava Ester, Frank van BOMMEL a Ondřej JUŘIČKA. *Efektivita vzdělávání: jak získat zpět vložené investice do rozvoje zaměstnanců*. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-197-9.

FORSYTH, Patrick. *Jak motivovat svůj tým*. Praha: Grada, 2009. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-802-4721-286.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-802-4714-578.

KIZÁKOVÁ Hana. *Terminologie neziskového sektoru: Glosář anglicko-český.* 1. vyd. Praha: ICN, INVERZE, 1996, 112 s.

KOPECKÝ, Martin. *Vědění a učení v globalizovaném světě: aktéři a změny.* Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2013. ISBN 978-80-7308-474-5.

LUKÁŠOVÁ, Růžena a Ivan NOVÝ. *Organizační kultura: od sdílených hodnot a cílů k vyšší výkonnosti podniku.* Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0648-2.

MACHALOVÁ, Mária. *Psychológia vo vzdelávaní dospelých*. Vyd. 2. Bratislava: Gerlach Print, 2006. ISBN 80-891-4207-9.

MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-723-8220-9.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

NAPPER, Rosemary a Trudi NEWTON. *Taktika transakční analýzy*. Praha: Grada, 2010. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2915-2.

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.

PRŮCHA, Jan. *Moderní pedagogika*. 5., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0456-5.

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

SALAVOVÁ, M. a H. ŘÍHOVÁ. D*alší vzdělávání pod lupou: co přináší DV monitor.* Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2012. ISBN 978-80-87652-85-5.

SKALKA, Jarolím. *Základy pedagogiky dospělých: učebnice pro studenty filozofické fakulty studijního oboru 75-22-8 Výchova a vzdělávání dospělých*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1989. Učebnice pro vysoké školy (Státní pedagogické nakladatelství). ISBN 80-042-1636-6.

SKOK, Marjana Merkač. SOME CHARACTERISTICS THAT INFLUENCE MOTIVATION FOR LEARNING IN ORGANISATIONS. Interdisciplinary Description of Complex Systems. 2013, roč. 11, č. 2, s. 254-265. DOI: 10.7906/indecs.11.2.7. (EBSCO)

STEJSKAL, Jan, Helena KUVÍKOVÁ a Kateřina MAŤÁTKOVÁ. *Neziskové organizace - vybrané problémy ekonomiky: se zaměřením na nestátní neziskové organizace*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-973-9.

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-807367-551-6.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.

VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. 2013. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2013. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-760-7.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty.* Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav. *Teorie a praxe kompetenčního přístupu ve vzdělávání.* Praha: Educa Service, 2011. ISBN 978-80-87306-09-3.

VYCHOVÁ, Helena. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-017-2.

ZORMANOVÁ, Lucie. *Obecná didaktika: pro studium a praxi*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4590-9.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Agentura Sluníčko Lovosice [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.adpslunicko.cz/

Analýza naplnění cílů Národního programu rozvoje vzdělávání v České republice (Bílé knihy) v oblasti předškolního, základního a středního vzdělávání. MSMT.cz [online]. MSMT, 2009 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: file:///C:/Users/maten/AppData/Local/Temp/AV_evaluace_BK-1.pdf

BORGLOH, Sarah, Astrid DANNENBERG a Bodo ARETZ. Small is beautiful—Experimental evidence of donors' preferences for charities. Economics Letters [online]. 2013, 120(2), 242-244 [cit. 2016-10-22]. DOI: 10.1016/j.econlet.2013.04.011. ISSN 01651765. Dostupné z: www-scopus-com.infozdroje.czu.cz

Cespo, o. p. s. [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: https://www.cespo.eu/

České Švýcarsko, o.p.s. [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: https://www.ceskesvycarsko.cz/

Český statistický úřad: Výkazy, sběr dat [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vykazy-sber-dat

Farní charita Litoměřice [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://fchltm.cz/

K srdci klíč [online]. [cit. 2017-03-27]. Dostupné z: http://www.ksrdciklic.cz/

KOLUMBUS, o.s. [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.os-kolumbus.org/

KÁBRT, Milan. *Aplikovaná Statistika: Test Chí-kvadrát nezávislosti v kontingenční tabulce* [online]. WEB, 2011 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/final.php

KALENDA, Jan. 2015. The issue of non-formal adult education in the Czech republic, Publisher: Canadian Center of Science and Education. ISSN 19112017.Dostupné z: http://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84920156333&origin=resultslist&sort=plf- 9

Komunitní centrum Kostka [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.komunitnicentrum.com/

Lisabonská strategie [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://geography.upol.cz/soubory/lide/fnukal/EURO/PRED_4_Lisabonska_strategie.pdf

Městský úřad Litoměřice [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: https://www.litomerice.cz/

Městský úřad Lovosice [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.meulovo.cz/

Městský úřad Roudnice nad Labem [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: https://www.roudnicenl.cz/

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Bílá kniha* [online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání – nakladatelství Tauris, 2001 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: file:///C:/Users/maten/AppData/Local/Temp/bilakniha.pdf

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Boloňský proces* [online]. 1999 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/bolonsky-proces-2

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Evropská spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě* [online]. 2009 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/evropska-spoluprace-ve-vzdelavani-a-odborne-priprave

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Kodaňský proces* [online]. 2007 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: file:///C:/Users/maten/AppData/Local/Temp/strategie_2007_CZ_web_jednostrany.pdf

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: Národní soustava kvalifikací [online]. 2014 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Strategie Evropa 2020, Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. Brusel, 2010 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/Evropa_2020.pdf

Ministerstvo vnitra: *Portál veřejné správy* [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://portal.gov.cz/portal/obcan/

Národní ústav pro vzdělávání: *Další vzdělávání, kvalifikace, uznávání vzdělání* [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/t/dv

Neziskovky: *Neziskové organizace* [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.neziskovky.cz/clanky/511/fakta/

Socialni agentura Ústí nad Labem [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.socialniagentura.cz/cs/

Univerzita Karlova [online]. 2015 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.cuni.cz/

White Light z.s., Ústí nad Labem [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: http://www.wl1.cz/

Zákony pro lidi: *Zákon 234/2014Sb., o státní službě* [online]. 2014 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234/zneni-20170101

Zákony pro lidi: *Zákon 262/2006, Sb., Zákoník práce* [online]. 2006 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

Zákony pro lidi: *Zákon č. 111/1998 Sb., Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)* [online]. 1998 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: https://zakonyprolidi.cz/cs/1998-111

Zákony pro lidi: *Zákon č. 312/2002 Sb., Zákon o úřednících uzemních samosprávných celků a o změně některých zákonů* [online]. 2002 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312/zneni-20150101

Zákony pro lidi: *Zákon č. 561/2004 Sb., Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [online]. 2004 [cit. 2017-03-26]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561

Seznam tabulek, obrázků a grafů

Obrázek 1: Hierarchické pojetí celoživotního učení……10
Obrázek 2: Pyramida potřeb – Abraham Maslow……21
Obrázek 3: Mapka Ústeckého kraje…….34
Obrázek 4: Mapka správního obvodu Lovosice……...38
Obrázek 5: Mapka správního obvodu Roudnice nad Labem……...…39
Obrázek 6: Mapka správního obvodu Litoměřice…….…...39

Tabulka 1: Vzdělanostní struktura zaměstnaných v Ústeckém kraji za rok 2009……...….36
Tabulka 2: Otázka č. 1……..48
Tabulka 3: Otázka č. 1 – pokračování……..48
Tabulka 4: Otázka č.2……...…49
Tabulka 5: Otázka č. 2 – pokračování……..49
Tabulka 6: Otázka č. 3…….…….50
Tabulka 7: Otázka č. 3 – pokračování……..50
Tabulka 8: Otázka č. 4…….….51
Tabulka 9: Otázka č. 4 – pokračování……..51

Tabulka 10: Otázka č. 5……52
Tabulka 11: Otázka č. 5 - pokračování……...….52
Tabulka 12: Otázka č. 6……53
Tabulka 13: Otázka č. 6 – pokračování……..…..53
Tabulka 14: Otázka č. 7……54
Tabulka 15: Otázka č. 7 – pokračování……..……..54
Tabulka 16: Otázka č. 8……..…..55
Tabulka 17: Otázka č. 8 – pokračování……55
Tabulka 18: Otázka č. 9……56
Tabulka 19: Otázka č. 9 – pokračování……56
Tabulka 20: Otázka č. 10……..57
Tabulka 21: Otázka č. 10 – pokračování……..…57
Tabulka 22: Otázka č. 11……..58
Tabulka 23: Otázka č. 11 – pokračování…….…….58
Tabulka 24: Otázka č. 12…….…….59
Tabulka 25: Otázka č. 12 – pokračování…….……60
Tabulka 26: Přehled nejčastějších odpovědí ve státním a neziskovém sektoru……..70
Tabulka 27: Hypotéza č. 1……...……71
Tabulka 28: Hypotéza č. 2……..……...72
Tabulka 29: Hypotéza č. 3……74
Tabulka 30: Hypotéza č. 4……..……...75
Tabulka 31: Náklady na vzdělávání městský úřad Lovosice…….……..79
Tabulka 32: Náklady na vzdělávání městský úřad Litoměřice…….……..80
Tabulka 33: Přehled výsledků z kvalitativního šetření……..……81

Graf 1: Vyhodnocení otázky č. 1 v %.....60
Graf 2: Vyhodnocení otázky č. 2 v %.....61
Graf 3: Vyhodnocení otázky č. 3 v %.....61
Graf 4: Vyhodnocení otázky č. 4 v %.....62
Graf 5: Vyhodnocení otázky č. 5 v %.....63
Graf 6: Vyhodnocení otázky č. 6 v %.....63
Graf 7: Vyhodnocení otázky č. 7 v %.....64

Graf 8: Vyhodnocení otázky č. 8 v %.....64
Graf 9: Vyhodnocení otázky č. 9 v %.....65
Graf 10: Vyhodnocení otázky č. 10 v %.....66
Graf 11: Vyhodnocení otázky č. 10 v % - pokračování……..66
Graf 12: Vyhodnocení otázky č. 10 v % - pokračování……..67
Graf 13: Vyhodnocení otázky č. 11 v %.....67
Graf 14: Vyhodnocení otázky č. 11 v % - pokračování…….……..68
Graf 15: Vyhodnocení otázky č. 11 v % - pokračování…….……..68
Graf 16. Vyhodnocení otázky č. 12 v %.....69
Graf 17: Vyhodnocení otázky č. 12 v % - pokračování……..……69
Graf 18: Vyhodnocení otázky č. 12 v % - pokračování……..……70
Graf 19: Hypotéza č. 1…….……71
Graf 20: Hypotéza č. 2……...……..73
Graf 21: Hypotéza č. 3……...…..74
Graf 22: Hypotéza č. 4…….……76

9 Přílohy

Dotazník

1. Jaké je Vaše pohlaví?

a) muž

b) žena

2. Jaký je Váš věk?

a) < 25 let

b) 36 – 45 let

c) 46 – 55 let

d) 55 > let

3. Nejvyšší dosažené vzdělání?

a) základní

b) střední bez maturity

c) střední s maturitou

d) vyšší odborné

e) vysokoškolské

4. Myslíte si, že je vzdělání důležité, máte zájem se dále vzdělávat?

a) ano

b) spíše ano

c) spíše ne

d) ne

5. Jaká je Vaše účast na seminářích, kurzech a vzdělávacích programech z hlediska dobrovolnosti a pravidelnosti?

a) povinná pravidelná

b) povinná nepravidelná

c) dobrovolná pravidelná

d) dobrovolná nepravidelná

e) neúčastním se

6. Kolikrát ročně se v průměru účastníte seminářů, kurzů a studijních programů?

a) 1 - 2 krát

b) 3 - 4 krát

c) vícekrát

d) neúčastním se

7. Je Vám účast na seminářích, kurzech a vzdělávacích akcích hrazena?

a) hrazeno

b) částečně hrazeno

c) nehrazeno

d) neúčastní se

e) jiné

8. Jakému typu semináře, kurzu či vzdělávacímu programu dáváte přednost?

a) jednodenní na pracovišti

b) jednodenní mimo pracoviště

c) vícedenní na pracovišti

d) vícedenní mimo pracoviště

e) jiné

9. Jste spokojeni s nabídkou seminářů, kurzů či vzdělávacích programů?

a) ano

b) spíše ano

c) spíše ne

d) ne

10. Uveďte, o jaké téma seminářů, kurzů a studijních programů byste měli zájem.

a) PR, marketing, fundraising

b) počítačová školení, IT

c) řízení, manažerské dovednosti

d) komunikační dovednosti

e) cizí jazyky

f) ekonomie

g) právo, legislativa

h) jiné

11. Jaký je podle Vás hlavní důvod zájmu o další vzdělávání?

a) zájem o studium

b) zvýšení kvalifikace

c) zlepšení postavení

d) zvýšení platu

e) uznání okolí

f) jiné

12. Jaký je podle Vás hlavní důvod nezájmu o další vzdělávání?

a) časová náročnost

b) finanční náročnost

c) rodina

d) chybějící motivace

e) překážky na straně zaměstnavatele

f) nezájem o studium

g) jiné