

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

**Význam celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním
sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém
sektoru**

Bc. Dagmar Čapková

© 2014 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra humanitních věd
Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Čapková Dagmar

Veřejná správa a regionální rozvoj Sezimovo Ústí - Tábor

Název práce

Význam celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru

Anglický název

Importance of lifelong learning for workers in the public sector and the importance of lifelong learning in the nonprofit sector

Cíle práce

Práce si klade za cíl porovnat význam a efektivitu celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním a neziskovém sektoru. Dílčím cílem práce bude zjistit motivaci pracovníků ke vzdělání v obou sektorech. Dalším dílčím cílem bude zjistit možnosti rozvoje vzdělávání ve státním a nestátním sektoru.

Metodika

Pro teoretickou část bude použito studium odborné literatury a úředních dokumentů. V terénním šetření, pomocí kvantitativního přístupu, technikou dotazování, bude porovnán význam vzdělávání ve státním sektoru (Vězeňská služba ČR) a v neziskovém sektoru (charitativní organizace) v regionu Vysočina. Pomocí kvalitativního šetření, technikou polostandardizovaných rozhovorů, budou osloveni představitelé obou sektorů v oblasti vzdělávání a vybraní představitelé absolventů kurzů. Výsledky budou zhodnoceny, diskutovány a bude stanoven závěr. Osnova práce: 1. Úvod, 2. Cíl práce a metodika, 3. Teoretická východiska, 4. Charakteristika regionu a subjektů, 5. Šetření v terénu, 6. Shrnutí výsledků a diskuse, 7. Závěr, 8. Seznam použitých zdrojů, 9. Přílohy.

Harmonogram zpracování

02/2013 - 06/2013 Vypracování kapitol Úvod, Cíl a metodika práce (udělení 1. zápočtu)

07/2013 - 09/2013 Zpracování teoretického zázemí práce, návrh a příprava šetření v terénu

10/2013 - 11/2013 Uskutečnění terénního šetření

12/2013 - 01/2014 Zpracování, analýza a interpretace získaných dat (udělení 2. zápočtu)

02/2014 - 02/2014 Syntéza teoretických východisek a empirických zjištění v závěrech práce

03/2014 - 03/2014 Dokončení formálních úprav a odevzdání práce (udělení 3. zápočtu)

Během udělení 2. a 3. zápočtu lze také udělit Zápočet za praxi (potvrzený Zápočtový list studenta o absolvování praxe s příloženou vypracovanou Zprávou z praxe - viz Studijní plány PEF)

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

vzdělávání dospělých, celoživotní učení, andragogika, strategie, region, vězeňská služba, nezisková organizace

Doporučené zdroje informací

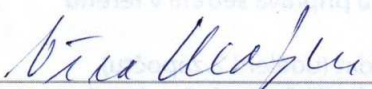
- BARTOŇKOVÁ, H. Firemní vzdělávání. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.
- BACHMANN, P. Management neziskové organizace. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. ISBN 978-80-7435-130-3.
- BOUKAL, P. Nestátní neziskové organizace: (teorie a praxe). 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2009. ISBN 978-80-245-1650-9.
- BĚLOHLÁVEK, F. Jak řídit a vést lidi. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0505-9.
- BĚLOHLÁVEK, F., a kol. Management. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006. ISBN 80-251-0396-X.
- BENEŠ, M. Andragogika. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-2580-2
- DAWKINS, R. The selfish gene. 1. vyd. Oxford: University Press, 1989
- DISMAN, M. Jak se vyrábí sociologická znalost. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-141-2.
- DVOŘÁKOVÁ, Z., a kol. Management lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 80-7179-468-6.
- HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.
- CHRÁSKA, M. Metody pedagogického výzkumu. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- KAMP, D. Manažer 21. století. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000. ISBN 80-247-0005-0.
- KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3.
- PLAMÍNEK, J. Vzdělávání dospělých, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0
- Zákon č. 555/1992 Sb., o vězeňské službě a justiční strážní, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Vedoucí práce

Varvažovská Pavla, Ing.

Termín odevzdání

březen 2014


prof. Ing. PhDr. Věra Majerová, CSc.

Vedoucí katedry




prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr. h. c.

Děkan fakulty

V Praze dne 5.12.2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Význam celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru“ 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 autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 19. 3. 2014

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavle Varvažovské za cenné připomínky, odborné rady a čas věnovaný vedení této diplomové práce. Také bych chtěla poděkovat zaměstnancům Věznice Světlá nad Sázavou a Oblastní charity v Havlíčkově Brodě, kteří se ochotně zúčastnili dotazníkového průzkumu potřebného pro praktickou část práce.

Význam celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru

The importance of lifelong learning for workers in the public sector and the importance of lifelong learning in the nonprofit sector

Souhrn

Diplomová práce se zabývá významem celoživotního vzdělávání ve státním sektoru a v neziskové organizaci. Jako organizace státního sektoru byla zvolena ženská věznice ve Světlé nad Sázavou, neziskovou organizací je Oblastní charita v Havlíčkově Brodě. Obě organizace nebyly zvoleny náhodně. Hlavním důvodem volby byla skutečnost, že jak u zaměstnanců vezeňské služby, tak u zaměstnanců sociálních služeb, je celoživotní vzdělávání upraveno právní normou. V prvním případě je to zákon o vezeňské službě a právní úprava vzniku, průběhu a zániku služebního poměru. V druhém případě upravuje ustanovení o celoživotním vzdělávání zákon o sociálních službách. Diplomová práce deskriptivním a komparačním průzkumným šetřením zjišťuje, v čem se názory zaměstnanců uvedených organizací na celoživotní vzdělávání shodují, a v čem se liší. Diplomová práce identifikuje některé problémy celoživotního vzdělávání ve vybrané organizaci státního sektoru a v neziskové organizaci.

Summary

This thesis deals with the purpose of lifelong learning in the public sector and non-profit organization. As a public sector organization was selected women's prison in Světlá nad Sázavou, as a non-profit organization a regional charity in Havlíčkův Brod. Both organizations were not chosen randomly. The main reason for this choice was the fact that in both of these organizations lifelong learning is governed by a legal norm. In the first case (prison Service) it is the Prison's Act and rules of origin, course and termination of service, in the second case (social services) the provisions of lifelong learning, the Act on social Services. The thesis investigation discovers what the views of the staff referred organizations agree to lifelong learning and what differences there are in between.

This thesis identifies some problems of lifelong education in selected organization of the public sector and a non-profit organization.

Klíčová slova:

Vzdělávání, celoživotní vzdělávání, vězeňská služba, charita, dotazník, strategie celoživotního vzdělávání, formy celoživotního vzdělávání, výzkumný problém, hypotéza

Keywords:

Education, lifelong learning, prison Service, charity, questionnaire, lifelong learning strategies, forms of lifelong learning, exploratory problem, hypothesis

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika.....	15
3 Teoretická východiska	17
3.1 Celoživotní vzdělávání	17
3.1.1 Celoživotní učení.....	17
3.1.2 Celoživotní učení v kontextu informační a znalostní společnosti.....	20
3.2 Koncepce celoživotního vzdělávání v ČR.....	24
3.2.1 Strategie celoživotního vzdělávání.....	24
3.2.2 Etapy celoživotního učení	29
3.3 Formy celoživotního vzdělávání	30
3.3.1 Problémy a bariéry dalšího vzdělávání	31
4 Charakteristika subjektů a regionu	35
4.1 Celoživotní vzdělávání příslušníků VS ČR.....	35
4.1.1 Vězeňská služba ČR a její zaměstnanci	35
4.1.2 Koncepce vzdělávání zaměstnanců vězeňské služby	38
4.1.3 Struktura vzdělávání ve vězeňské službě	40
4.1.4 Charakteristika vybrané věznice	42
4.2 Celoživotní vzdělávání v neziskové organizaci	43
4.2.1 Oblastní charita Havlíčkův Brod	44
4.2.2 Charakteristika zkoumané organizace.....	44
4.2.3 Vzdělávání zaměstnanců charitativní organizace.....	45
4.3 Charakteristika regionu Vysočina	48
4.4 Analýza celoživotního vzdělávání.....	49
5 Šetření v terénu	52
5.1 Výzkumný problém, výzkumné otázky a hypotéza	52
5.2 Metodika výzkumného šetření	52
5.2.1 Realizace výzkumu.....	53
5.3 Výsledky kvantitativního výzkumu: Vězeňská služba.....	55
5.3.1 Charakteristika výzkumného souboru	55
5.3.2 Výsledky dotazníkového šetření	59

5.3.3	Dílčí shrnutí.....	72
5.4	Výsledky kvalitativního výzkumu: Oblastní charita.....	73
5.4.1	Charakteristika výzkumného souboru.....	73
5.4.2	Výsledky dotazníkového šetření.....	74
5.4.3	Dílčí shrnutí.....	76
5.4.4	Výstupy z rozhovorů.....	76
6	Shrnutí výsledků a diskuse.....	78
6.1	Shrnutí výsledků dotazníkového šetření.....	78
6.2	Vyhodnocení výzkumných otázek.....	78
6.3	Diskuse.....	79
7	Závěr.....	82
8	Seznam použitých zdrojů.....	83
9	Přílohy.....	86

Seznam tabulek

Tabulka 1 Rámcový harmonogram výzkumného šetření	16
Tabulka 2 Základní charakteristiky informační a znalostní společnosti a ekonomiky	21
Tabulka 3 Potřeby dospělého občana v 21. století v oblasti vzdělávání	27
Tabulka 4 Benefity z uplatnění konceptu celoživotního učení	27
Tabulka 5 Kurzy profesního vzdělávání.....	31
Tabulka 6 Rozdělení pracovníků v hpp dle pracovních pozic 2012	45
Tabulka 7 Rozdělení pracovníků na dpč dle pracovních pozic 2012.....	45
Tabulka 8 Věková struktura respondentů.....	55
Tabulka 9 Vzdělání respondentů	56
Tabulka 10 Pracovní zařazení respondentů	57
Tabulka 11 Délka praxe respondentů	58
Tabulka 12 Důležitost celoživotního vzdělávání	59
Tabulka 13 Zájem o vzdělávání v profesi	60
Tabulka 14 Kvalita celoživotního vzdělávání v ČR.....	61
Tabulka 15 Zájem o celoživotní vzdělávání.....	62
Tabulka 16 Vstřícnost zaměstnavatelů	63
Tabulka 17 Motivy vzdělávání	64
Tabulka 18 Důvody znemožňující vzdělávání	65
Tabulka 19 Podíl času	66
Tabulka 20 Náklady hrazené zaměstnavatelem	67
Tabulka 21 Podpora ze strany zaměstnavatele.....	68
Tabulka 22 Návštěva vzdělávacích akcí.....	69
Tabulka 23 Získávání informací o vzdělávání	70
Tabulka 24 Uplatnění poznatků.....	71

Seznam grafů

Graf 1 Podíl dospělé populace na dalším vzdělávání	28
Graf 2 Participace na dalším vzdělávání v zemích EU v roce 2009 a 2010	29
Graf 3 Vývoj vzdělanosti personálu vězeňské služby	36
Graf 4 Dosažené vzdělání podle věkových kategorií	37
Graf 5 Výzkumný vzorek dle věku	55
Graf 6 Výzkumný vzorek dle výše dosaženého vzdělání	56
Graf 7 Výzkumný vzorek dle pracovního zařazení	57
Graf 8 Výzkumný vzorek dle odpracovaných let v oboru	58
Graf 9 Důležitost celoživotního vzdělávání	59
Graf 10 Zájem o vzdělávání v profesi	60
Graf 11 Kvalita celoživotního vzdělávání v ČR	61
Graf 12 Zájem o celoživotní vzdělávání	62
Graf 13 Vstřícnost zaměstnavatelů	63
Graf 14 Motivy vzdělávání	64
Graf 15 Důvody znemožňující vzdělávání	65
Graf 16 Podíl času	66
Graf 17 Náklady hrazené zaměstnavatelem	67
Graf 18 Podpora ze strany zaměstnavatele	68
Graf 19 Návštěva vzdělávacích akcí	69
Graf 20 Získávání informací o vzdělávání	70
Graf 21 Uplatnění poznatků	71

Seznam obrázků

Obrázek 1 Mechanismus celoživotního vzdělávání s využitím nástrojů NSP a NSK	34
-------------------------------------------------------------------------------------------	----

1 Úvod

Motto:

*„Jakou má vzdělanost cenu - to kdybys, člověče, věděl, nikdy bys pokojně nespal,
dnem nocí studoval bys.“*

Latinské přísloví

Od začátku 90. let minulého století se světové ekonomiky musely vyrovnat s prudce se měnícím charakterem výroby, obchodu a investování a přechodem k tzv. znalostní společnosti. Výrazem adaptace na nové podmínky, je právě celoživotní vzdělávání a učení. Celoživotním vzděláváním se rozumí takové druhy vzdělávání, které doplňují, prohlubují, obnovují nebo rozšiřují znalosti, dovednosti a profesní kvalifikaci lidí. Může probíhat v rámci formálních institucí (škol s akreditovanými programy) nebo neformální a informální cestou.

Koncepce celoživotní vzdělávání chápe veškeré učení jako nepřerušenu kontinuitu vzdělávacího procesu, od základního vzdělávání až k celoživotnímu vzdělávání v seniorském věku.

Dosud v úvahách o vzdělávání převládalo formální učení, které probíhá ve vzdělávacích institucích a vede k získání uznávaných certifikátů a kvalifikací, které jsou z hlediska splnění kvalifikačních předpokladů a požadavků pro výkon povolání vyžadovány.

V souvislosti s dnešními požadavky trhu práce roste význam neformálního a informálního učení. Neformální učení, stojí ze své podstaty mimo školu, probíhá vedle hlavních vzdělávacích systémů a zpravidla nevede k získání formalizovaného certifikátu. Může být poskytováno na pracovišti, prostřednictvím občanských organizací nebo prostřednictvím organizací a služeb, které vznikly se záměrem doplňovat formální systémy vzdělávání. Jeho výsledky se obvykle nemusí promítnout přímo do zlepšení pozice jedince na trhu práce, a proto bývá podceňováno. Důvodem pro vstup do celoživotního vzdělávání je především zvýšení vlastní ceny na trhu práce. V rámci vzdělávání a zvyšování kvalifikace, je často velmi podstatnou součástí našeho rozvoje i podpora dalších profesních kompetencí. V nabízených, i poptávaných vzdělávacích aktivitách se jedná zejména o rozvoj komunikativních dovedností, zvýšení sebejistoty, zlepšení schopnosti pro týmovou spolupráci apod.

Mezi základní pozitiva celoživotního vzdělávání patří možnost zvýšit a prohloubit si kvalifikaci, zlepšit vlastní postavení na trhu práce, podpora mobility, motivace k osobnímu rozvoji, zvýšení sociálního statusu, změna postoje k celoživotnímu učení a vlastnímu rozvoji.

Celoživotní vzdělávání má velký význam i pro zaměstnavatele. Získávají díky němu lépe kvalifikované a motivované zaměstnance. Nemusí vynakládat další prostředky na získání nových zaměstnanců, které je třeba seznamovat se zázemím firmy a i přes jejich dostatečnou odbornost je dále proškolovat pro výkon speciálních úkolů. Zvyšuje se konkurenceschopnost jejich firmy, roste produktivita práce zaměstnanců. Lépe vzdělaní zaměstnanci jsou schopni se rychle adaptovat na nové technologie a technologické postupy, metody práce atd.

Diplomová práce je zpracována jako příspěvek ke zkoumání problematiky celoživotního vzdělávání ve státním a neziskovém sektoru.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Diplomová práce si klade za cíl porovnat význam a efektivitu celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a v neziskovém sektoru. Objasnit koncepci celoživotního vzdělávání, jeho základní formy a faktory, které jej ovlivňují. Na příkladu Vězeňské služby České republiky a Oblastní charity pak analyzovat model celoživotního vzdělávání ve státním a neziskovém sektoru. Dílčím cílem diplomové práce je pomocí kvantitativního přístupu, technikou dotazování zjistit, jaký význam přikládají celoživotnímu vzdělávání pracovníci Vězeňské služby České republiky a vybrané neziskové organizace v regionu Vysočina. Co je k aktivitám celoživotního vzdělávání motivuje a jaké překážky musí překonávat. Následujícím dílčím cílem diplomové práce je pomocí kvalitativního šetření, technikou polostrukturovaného rozhovoru s představiteli obou sektorů stanovit, jaké jsou možnosti rozvoje vzdělávání ve státním a nestátním sektoru.

Pracovní hypotéza vychází z předpokladu, že zaměstnanci Vězeňské služby České republiky přikládají celoživotnímu vzdělávání větší význam, než zaměstnanci neziskových organizací, což vyplývá ze zákonem stanovených kvalifikačních požadavků a předpokladů pro výkon služby.

Výzkumné otázky pro šetření v terénu jsou formulovány co nejjednodušeji, aby umožnily zjistit a komparovat názory zaměstnanců ve dvou odlišných zaměstnavatelských prostředích.

V rámci kvantitativního a kvalitativního šetření byly stanoveny čtyři výzkumné otázky:

- Z pohledu většiny respondentů je celoživotní vzdělávání významné.
- Respondenti nemají dostatečnou motivaci a musí překonávat mnoho překážek při vstupu do systému celoživotního vzdělávání.
- Organizace zajišťuje dostatečnou podporu, kterou respondenti při realizaci celoživotního vzdělávání očekávají.
- Respondenti využijí znalosti získané v celoživotním vzdělávání při výkonu své práce.

2.2 Metodika

Výzkumné metody a techniky, které byly použity při zpracování diplomové práce, vycházejí z jejich cílů a z povahy objektu a předmětu zkoumání, respektive výzkumných otázek.

Teoretická část diplomové práce je zpracována jako přehledová rešerše odborné literatury. Při jejím zpracování byly použity standardní základní metody vědecké práce: analýza, syntéza, indukce, dedukce, komparační analýza. Koncepce celoživotního vzdělávání v obou analyzovaných zaměstnavatelských subjektech jsou výsledkem deskriptivní analýzy primárních a sekundárních dokumentů.

Praktická část diplomové práce je kvantitativním výzkumným šetřením, jehož výsledky se opírají o data, získaná dotazníkovým šetřením mezi zaměstnanci Vězeňské služby České republiky a neziskové organizace v regionu Vysočina. Výsledky kvalitativního výzkumného šetření vycházejí z výstupů z polostrukturovaných rozhovorů vedených s představiteli obou zvolených organizací. U zařízení Vězeňské služby České republiky se jedná o největší ženskou věznici v České republice, která se nachází ve Světlé nad Sázavou. Neziskovou organizací je Oblastní charita v Havlíčkově Brodě. Dotazníková forma šetření byla vybrána pro časovou nenáročnost, přehlednost a srozumitelnost. Respondenti při zpracovávání dotazníků nebyli časově ani jinak limitováni. Pro interpretaci získaných dat a formulaci závěrů a doporučení je využita komparační analýza a metoda generalizace (zobecnění). Metodika kvantitativního i kvalitativního výzkumu respektovala obvyklá doporučení a standardizované postupy, které jsou uvedeny v rámcovém harmonogramu v tabulce 1.

Tabulka 1 Rámcový harmonogram výzkumného šetření

Akce	Doba v měsících											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Studium základních teoretických zdrojů, identifikace informačních zdrojů pro kvantitativní a kvalitativní výzkum	■	■	■	■	■							
Formulace výzkumného problému, hypotézy a výzkumných otázek, operacionalizace				■	■							
Strategie výzkumu, volba výzkumných metod a technik sběru dat, volba vzorku respondentů					■	■						
Příprava dotazníku							■					
Předvýzkum a pilotáž							■					
Projednání dotazníkového šetření v organizacích, metodická, organizační, materiální a technická příprava dotazníkového šetření							■	■				
Sběr dat - dotazníkové šetření, rozhovory									■			
Statistické zpracování a analýza získaných dat									■	■		
Interpretace získaných údajů									■	■		
Souhrnné zpracování výsledků empirického šetření										■	■	■

Zdroj: Vlastní zpracování

Údaje uvedené v harmonogramu jsou orientační, a vyjadřují dobu trvání jednotlivých výzkumných etap v kalendářních měsících.

3 Teoretická východiska

3.1 Celoživotní vzdělávání

Otázkám celoživotního vzdělávání je v informační a znalostní společnosti věnována značná pozornost. Oba pojmy jsou, od druhé poloviny minulého století, používány velmi frekventovaně, bohužel ne vždy jsou používány v přesném významu slova. Někdy jsou dokonce autory různých publikací používány jako synonyma. V kontextu s nimi, se pak používají pojmy celoživotní učení, celoživotní vzdělávání, vzdělávání dospělých, andragogika, koncepce nebo strategie celoživotního vzdělávání a celá řada dalších.

3.1.1 Celoživotní učení

Ústředním pojmem celé problematiky řešené v diplomové práci, je pojem celoživotní vzdělávání. Palán (2002) ve výkladovém slovníku lidských zdrojů poznamenává, že pojem celoživotní vzdělávání evokuje vzdělávání v celé životní dráze člověka, od narození až po stáří a dále pokračuje, že: „Od roku 1996 je místo pojmu „vzdělávání“ užíván pojem „učení“ – ke zdůraznění nutnosti aktivního přístupu jedince.“ (Palán, 2002, s. 85).

Celoživotní vzdělávání se obecně chápe jako souhrn všech vzdělávacích a rozvojových aktivit, které jedinec absolvuje v průběhu svého aktivního pracovního i seniorského života. Tento proces tím úzce souvisí s uplatněním člověka na trhu práce a jeho konkurenceschopností, což klade stále větší nároky na nové odborné znalosti, dovednosti a schopnosti.¹

Pozornost celoživotního vzdělávání se soustřeďuje na učícího se jedince a jeho potřeby. Celoživotního vzdělávání proto jednoznačně klade důraz na vzdělávací potřeby jedince v širším kontextu ve strategii celoživotního učení. Ta se podle J. Vetešky a M. Tureckiové (2008) zaměřuje na tyto základní strategické teze:

¹ Dle autorů Urbana, Stýbla a Vysokajové (2005) je důležité si říci, co je myšleno pod pojmem vzdělávání. Existuje mnoho definic tohoto pojmu. Například systematická příprava na výkon práce, zejména příprava teoretického charakteru. Osvojování teoretických i praktických poznatků a dovedností, což zahrnuje i pojmy výchova, trénink, výcvik apod. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců patří ve většině organizací ke klíčovým úkolům v oblasti řízení lidských zdrojů. Aby podnik nebo organizace mohly efektivně fungovat je důležité, nejen aby si zvolily vhodné pracovníky na různé pracovní pozice, ale také dále se věnovali rozvoji jejich znalostí a schopností. K tomuto účelu je nutné vytvořit plán vzdělávání zaměstnanců a poté ho správně realizovat.

- nové základní dovednosti pro všechny
- více investic do rozvoje lidských zdrojů
- inovace v procesu vzdělávání a výuky
- hodnotu vzdělávání
- nové koncepce poradenství
- nalezení cesty vedoucí k usnadnění přístupu ke vzdělání.

Z. Palán (2006) v úvahách o celoživotním vzdělávání konstatuje, že by v širším společenském kontextu mělo být celoživotní vzdělávání zaměřeno na:

- „Rozvoj osobnosti
 - Posílení soudržnosti společnosti
 - Podporu demokracie a občanské společnosti
 - Výchovu k partnerství a spolupráci
 - Zvyšování zaměstnatelnosti
 - Zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity společnosti.“
- (Palán, 2006, s. 25)

Vymezit obsah pojmu celoživotní vzdělávání se v odborné literatuře pokouší celá řada autorů. Definice celoživotního vzdělávání se liší v metodologických přístupech různých oborů. Prvním metodologickým problémem je identifikace posunu v chápání pojmu od dříve používaného celoživotního vzdělávání k výstižnějšímu pojmu celoživotní učení. M. Kopecký (2004) uvádí, že se v odborných kruzích v posledních desetiletích diskutuje o nutnosti posunutí pozornosti od celoživotního vzdělávání k celoživotnímu učení právě proto, že pojem vzdělávání je prakticky vyhrazen formalizovaným postupům, zatímco pojem učení se vztahuje i na neformální procesy.

Tento názor potvrzuje, o několik let později, Helena Vychová (2008), která tvrdí, že pojem vzdělávání je nahrazován termínem učení, které více odpovídá novému pojetí. Vzdělávání je chápáno jako aktivita, která probíhá ve školách. Takto uvedené spojení pak podle ní může vést k nepřesnému a neúplnému výkladu konceptu.

Vlastní definice pojmu se soustředí především na pojem celoživotní učení, i když je v současné době souběžně používán pojem celoživotní vzdělávání jako jeho synonymum.

Kopecký (2004) ve své publikaci představuje definici M. Oelse, podle nějž dále uvádí, že: „Termín celoživotní učení se vztahuje ke všem aktivitám, které přinášejí znalosti, dovednosti a kompetence pro oblast osobního života, stejně jako pro občanskou, sociální nebo profesní sféru.“ (Kopecký, 2004, s. 14)

Obdobně zdůrazňuje potřebu celoživotního učení J. Průcha a kol. (2009). Dle těchto autorů se v posledních desetiletích prosazuje vzdělávací politika k celoživotnímu (permanentnímu) vzdělávání (učení) jako koncepce, že se lidé musí vzdělávat (učit) v průběhu celého života. Jedná se o nový pohled na vzdělávání. Především jde ale o to, aby se vzdělávání stalo dostupným pro všechny občany jakéhokoli věku, v souladu s jejich potřebami a zájmy.²

Celoživotní učení tak fakticky zahrnuje všechny možnosti učení, které se chápou jako jeden propojený systém, v jehož rámci je umožněno velké množství individualizovaných variant přechodů mezi vzděláváním a zaměstnáním, a který umožňuje získávat potřebné kvalifikace a kompetence různými formami učení v průběhu životní dráhy.

V rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady Evropské unie č. 1720/2006/ES, ze dne 15. listopadu 2006, je celoživotní vzdělávání definováno jako: „Veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě.“ (Úřední věstník EU L 327/45, 2006)

Podle Strategie celoživotního učení ČR (2007, s. 9): „Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním, a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. Formální vzdělávací systém

² „Spontánní učení tedy rozvíjí potenciál člověka – člověka jako jedince i jako biologického druhu. Učíme se testováním napodobeného nebo nově vytvořeného chování s cílem dosáhnout příjemných důsledků. Chut' prožívat příjemné pocity a odpor k pocitům nepříjemným jsou motorem procesu učení. Lišíme se i v citlivosti vůči různým obsahům a formám podnětů, což je významné pro záměrné, organizované učení – tedy vzdělávání. Vzdělávání bývá primárně zaměřeno na přímou kultivaci znalostí nebo dovedností. Pokud mění i postoje vzdělávaného člověka, činí tak spíše nepřímou, tedy spolu s nabízením určitých znalostí a dovedností.“ (Plamínek, 2010, s. 32)

vytváří pro toto pojetí celoživotního učení nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část. Každému člověku by měly být poskytovány možnosti vzdělávat se v různých stádiích svého života v souladu s jeho možnostmi, potřebami a zájmy. Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušenu kontinuitu „od kolébky do hrobu“. Vysoce kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny, od nejtělejšího dětství, je jeho základnou. Mělo by zajistit, že se člověk „naučí učit se“ a že bude mít k učení pozitivní postoj. Následující počáteční odborné vzdělávání a příprava by měla vybavit člověka novými dovednostmi vyžadovanými v ekonomice založené na znalostech.“

Celoživotní vzdělávání podobně chápe i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. V Průvodci dalším vzděláváním (2010, s. 3) konstatuje, že: „Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání. Zahrnuje všechny možnosti učení (ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo něj), které jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.“

3.1.2 Celoživotní učení v kontextu informační a znalostní společnosti

Od 90. let 20. století se jedním z nejfrekventovanějších pojmů v odborné literatuře stal pojem „nová ekonomika.“ Mimo jiné souvisí s podstatnou změnou přístupu k lidskému kapitálu. Tento pojem fakticky znamená ekonomiku postavenou na znalostech (knowledge-based economy), ve které jsou znalosti nástrojem, nikoliv produktem ekonomiky. To přináší i určité změny do chápání pojmů, resp. splývání pojmů informační společnost a znalostní společnost. Především však zdůrazňuje širší společenský a civilizační kontext potřeby celoživotního učení.

J. Matula v této souvislosti podotýká, že: „Informační ekonomika (či informační průmysl) je jasně vymežitelnou (tudíž i měřitelnou) složkou národního hospodářství, zatímco termín znalostní ekonomika je velmi široký pojem, na jehož vymezení se odborná veřejnost ne zcela shodne.“ (Matula, 2011, s. 5)

Pojem znalostní společnost, znalostní ekonomika, jsou ve svém obsahu mnohem bližší podstatě samotného procesu učení se (vzdělávání). Proto je v odborné literatuře, která pojem znalostní společnost a znalostní ekonomika používá, kladen velký důraz na lidské zdroje, které jsou předmětem vzdělávání, učení.

Ve znalostní ekonomice se proces tvorby přidané hodnoty odehrává: „Na základě zúročení znalostí, nejen díky manuální výrobě, a roste v ní význam vzdělání a využití vědeckých poznatků z hlediska celkové konkurenceschopnosti země.“ (Bureš, 2007, s. 15) Podle Kislingerové (2008, s. 9) je: „Možnost používat v ekonomice určitou úroveň znalostí a dovedností a dále je dynamicky rozvíjet podmíněna kvalitou vzdělávacího systému v příslušné zemi.“

Základní charakteristiky informační a znalostní společnosti, z nichž vyplývá význam a důležitost celoživotního učení, přibližuje tabulka 2.

Tabulka 2 Základní charakteristiky informační a znalostní společnosti a ekonomiky

KRITÉRIA	INFORMAČNÍ SPOLEČNOST	ZNALOSTNÍ SPOLEČNOST
Význam	Informační společnost je synonymem znalostní společnosti, oba tyto termíny se pokouší vystihnout společensko-politické změny způsobené informatizací. Oba termíny se v odborné literatuře objevují od 60. let 20. století.	
Akcent	Důraz kladen na informace, resp. ICT (zpracování dat).	Důraz kladen na znalosti (použití informací).
Prostředek tvorby přidané hodnoty	Stroje (hardware)	Lidský kapitál (pracovník, zaměstnanec)
Forma přidané hodnoty	Zvýšená produktivita práce vlivem nasazení ICT	Zvýšená produktivita práce vlivem kvalifikace, Know-how
Terminologický základ	Data – informace – znalosti	
Prostředí	Turbulentní prostředí	

Zdroj: MATULA, J.: *Vztah pojmů znalostní ekonomika a znalostní společnost k pojmům informační ekonomika a informační společnost*. 2011. [online].[cit. 2013-11-07]. Dostupné z: <http://www.portalci.cz/ci-v-praxi/odborne-clanky/autorske-clanky/matula-j-vztah-pojmu-znalostni-ekonomika-a-znalostni-spolecnost-k-pojmum-informacni-ekonomika-a-informacni-spolecnost>

V 60. letech dospěly tři mezinárodní organizace ke stejnému poznání a cíli. Rozšířit vzdělávání na celou dobu lidského života, tedy nejen na preproduktivní a produktivní fázi, ale také na fázi postproduktivní. Jako první, které se touto myšlenkou zabývaly, byly světové konference UNESCO o vzdělávání dospělých, v Elsinoru v roce 1949 a Montrealu v roce 1960.

Koncept permanentního vzdělávání byl představen v Radě Evropy v roce 1966. Pojem permanentní vzdělávání byl v podstatě jiným vyjádřením pro princip neustálého oživování vědomostí, profesních znalostí a dovedností. Neformálně vyjádřeno tzv. „držení

kroku s dobou“ v oblasti vzdělávání. Permanentní vzdělávání je i základem pojetí vzdělávací politiky budoucnosti, formulované ve zprávě „Učit se být“, kterou vypracovala mezinárodní organizace UNESCO v roce 1972.

Na počátku 70. let minulého století skupina ministrů školství OECD prezentovala koncept „periodického vzdělávání“, založený na střídání období vzdělávání a zaměstnání. Ten byl svým způsobem alternativou k prodlužování nepřerušené školní docházky. „Periodické vzdělávání“ bylo označováno jako celoživotní proces, který se skládá z nesouvislé, ale periodické participace ve vzdělávacích procesech, které mají odstranit postupné a přirozené zaostávání vědomostí z primárního vzdělávání a pracovního života.

Koncept celoživotního učení pro 21. století formulovaly paralelně ve stejném období tři mezinárodní organizace. Mezinárodní komise UNESCO publikovala v roce 1996 zprávu „Učení je skryté bohatství!“, kde byl přiblížen koncept učení, které se uskutečňuje v průběhu celého života. Jednání ministrů školství OECD v roce 1996 schválilo „Celoživotní učení pro všechny“, jako vzdělávací strategii pro další období. Evropská unie publikovala na konci roku 1995 tzv. Bílou knihu - Vyučování a učení: Cesta k učící se společnosti. Jeden z posledních dokumentů pod názvem „Na cestě k Evropě vědění“ z roku 1997 obsahuje cíle Evropské unie ve vzdělávání pro první léta nového milénia. Proti dřívějšímu pojetí celoživotního (permanentního, periodického) vzdělávání došlo k posunu, který je důsledkem společenských a ekonomických změn i zvýšeného důrazu na aktivitu a odpovědnost jedince.

Nové pojetí celoživotního vzdělávání pro 21. století je mnohem širší i obsažnější. Zahrnuje všechny aktivity učení a poznávání v průběhu života. Uznává, že vzdělávání a učení probíhá v mnoha prostředích, nejen ve formalizovaném vzdělávacím systému, ale i doma, na pracovišti, v určité místní komunitě. Velký význam přikládá zejména učení v průběhu výkonu povolání, přičemž předchozí pracovní zkušenost je považována za legitimní způsob vzdělávání.

Do centra pozornosti se dostává učící se jedinec a jeho potřeby, ale zároveň se orientuje na stránku poptávky po vzdělávání a propojuje individuální poptávku se společenskou. Klade se v něm důraz na sebeřízené učení, na požadavek „naučit se učit“ jako na nezbytný základ pro celoživotní učení.

Na význam celoživotního učení byl zaměřen Mimořádný summit Evropské unie, který proběhl 23. a 24. března 2011 v portugalském Lisabonu, a který byl charakterizován jako mimořádný summit o zaměstnanosti, ekonomických reformách a sociální soudržnosti. Důležitý byl ale dodatek k tomuto názvu, směrem k Evropě založené na inovacích a znalostech, který naznačuje jednu velmi podstatnou skutečnost. Evropská unie si totiž dobře uvědomila, že dosavadní možnosti industriálního rozvoje, založené hlavně na zvyšování průmyslové výroby, čerpání přírodních zdrojů a zpracování surovin již jsou vyčerpány a jedinou možnost dalšího rozvoje skýtá nasazení informačních a telekomunikačních technologií a budování toho, co je stále častěji označováno jako znalostní společnost a ekonomika založená na informacích a znalostech. (Peterka, 2011)

Celoživotní učení postupně smazává hranice mezi tradičními a doplňkovými formami vzdělávání. Každý člověk má dnes možnost v jakémkoliv období svého života rozvíjet své znalosti, zvyšovat svou kvalifikaci, získávat nové dovednosti. Vzdělání je v současnosti chápáno jako celek, zahrnující vedle tradičních vzdělávacích institucí i vzdělávání v zaměstnání, ve volném čase, ve specializovaných kurzech i zájmových organizacích. Podstatně se rozšířily i metody, formy, způsoby a prostředky vzdělávání, které nabízí informační a komunikační technologie.³

Vzdělání přestalo být vnímáno jako nutnost, ale stalo se hodnotou, která umožňuje zvýšit kvalitu pracovního i osobního života a konkurenceschopnost na trhu práce. Dnešní společnost, vedle dosaženého formálního vzdělání, klade stále větší důraz na zkušenosti, dovednosti a praxi, které získal jedinec v průběhu života. To znamená, že stále větší roli hrají znalosti osvojené mimo rámec formálních institucí. Výrazně se mění i úloha společnosti v procesu celoživotního učení. Formální, institucionalizovaná podpora vzdělávání je nahrazována komplexními strategiemi, jejichž nedílnou součástí je vzájemné propojení formálního vzdělávání se vzděláváním doplňkovým, firemním a vlastní praxí.

3 Co však ovlivňuje vzdělávání? O úspěšném vzdělávání rozhodují dva zásadní faktory – užitečnost obsahu učení a do jaké míry je učení efektivní. „Výpadek byť jednoho faktoru vede k neúspěchu: učíme-li se něčemu užitečnému neefektivně nebo učíme-li se efektivně něčemu neužitečnému, naše úsilí má blízko k marnosti.“ Často do vzdělávání zasahuje i faktor třetí a to jsou lidé, kteří se kolem vzdělávání pohybují. V první řadě učitelé, kteří cestu ke vzdělání umožňují a usnadňují a často rozhodují o našem kladném či záporném vztahu k celému oboru. Nutné je zmínit i poslední čtvrtý faktor ovlivňující úspěch vzdělávání a to je smysl – vědomí důvodu, proč se chceme učit a užítku, který od toho očekáváme. (Plamínek, 2010, s. 23)

3.2 Koncepce celoživotního vzdělávání v ČR

Koncepce, resp. Strategie celoživotního učení ČR (2007) byla zpracována na základě zadání Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v návaznosti na výzvu orgánů Evropské unie. V únoru 2004 byla na evropské úrovni předložena zpráva o stavu realizace pracovního programu „Vzdělávání a odborná příprava 2010“. Významným doporučením pro členské státy Evropské unie bylo, aby zintenzivnily své úsilí při vytváření a realizaci komplexních, přístupných a koordinovaných národních strategií celoživotního učení zasazených do evropského kontextu.

3.2.1 Strategie celoživotního vzdělávání

Strategie celoživotního učení ČR (2007) usiluje o převod konceptu celoživotního učení do postupných cílů, jejichž dosažení by v České republice mělo být splněno v časovém horizontu období 2007 - 2013, ale samozřejmě s pokračováním i v dlouhodobém výhledu. Strategie vychází z analýzy základních strategických dokumentů Evropské unie i České republiky, které se dotýkají nebo přímo zabývají otázkami celoživotního učení z různých pohledů. Akceptuje komplexní pojetí celoživotního učení prezentované v těchto dokumentech, zahrnující jak jeho ekonomický, tak sociální aspekt. V tomto smyslu je tedy s těmito dokumenty plně v souladu.

Autoři Strategie celoživotního učení ČR ji koncipovali se zaměřením na opatření, která mají pomoci vytvořit celkové prostředí pro celoživotní učení, a která mohou být podporována operačními programy Evropského sociálního fondu. Na základě analýzy jsou vymezeny základní strategické směry rozvoje celoživotního učení. Strategie si nekladla za cíl navrhovat konkrétní řešení dílčích problémů jednotlivých prvků celoživotního učení, ale směřovala k odstranění bariér a cílené podpoře těch aspektů celku celoživotního učení, které umožní, aby se učení po celý život stalo realitou pro všechny. (MŠMT, 2013)

Ve Strategii celoživotního učení ČR (2007) se propojily dva základní přístupy, které byly prezentovány v mezinárodním měřítku. Prvním byl koncept OECD a druhým koncept EU. Dokumenty OECD („Celoživotní učení pro všechny“) a Evropské komise (Bílá kniha „Vyučování a učení: Cesta k učící se společnosti“) přicházejí s konkrétními politickými strategiemi. Pojetí prezentované OECD je charakterizováno těmito akcenty:

1. „Všechny možnosti vzdělávání ve formálním (školském) i neformálním (mimoškolském) sektoru jsou chápány jako jeden propojený systém, který

má umožňovat získání kvalifikace různými cestami a kdykoli během života. Základní strategií pro vybudování takového koherentního systému je posílení a upevnění jeho základny, jehož nedílnou součástí je systém počátečního vzdělávání tak, aby bylo umožněno vytvořit pevný a kvalitní vzdělanostní základ pro celoživotní učení všech občanů.

2. Celoživotní učení se neomezuje jen na lineární průchod vzdělávacím systémem, ale klade se důraz na rozvoj vzájemných vazeb mezi učením a prací. Znamená to především zajištění pružnějších a plynulejších vazeb mezi vzděláváním a zaměstnáním. Organizace vzdělávání by měla získat charakter různých kombinací vzdělávání v podnicích nebo ve školách a zaměstnání.
3. Rozvoj celoživotního vzdělávání se vztahuje k mnoha nositelům. Odpovědnost na centrální úrovni proto má nést vláda ve spolupráci se sociálními partnery. Ministerstvo školství (v některých zemích výchovy, resp. vzdělávání) má mít významnou úlohu v koordinaci těchto partnerů tak, aby byla zajištěna relevance, provázanost a efektivnost vzdělávací politiky.“ (MŠMT, 2007, s. 12)

Oproti tomu se v pojetí Evropské komise zdůrazňuje přístup zaměřující se na širokou poznatkovou základnu a rozvíjení schopností jednotlivců účastnit se ekonomického života, tzn. zaměstnatelnost. „Tyto obecné přístupy jsou rozvíjeny v několika oblastech:

1. Podpora získávání nových dovedností, včetně nového způsobu společenského uznávání odborných a profesních dovedností.
2. Sbližování škol s podnikatelským sektorem, včetně podpory rozvoje učňovského školství ve všech formách.
3. Boj proti sociálnímu vylučování, tzn. nabídnutí tzv. druhé šance.
4. Podpora zběhlosti ve třech jazycích Společenství, což bude důležité pro zaměstnatelnost v jednotném evropském trhu.
5. Posuzování hmotných investic a investic do vzdělávání na stejném základě.“ (MŠMT, 2007, s. 13)

V evropském kontextu je v současné době určující Lisabonská strategie (a navazující strategický dokument Vzdělávání a odborná příprava 2010), která představuje dlouhodobý scénář pro všestrannou hospodářskou, sociální a ekologickou obnovu Evropské unie. Jejím cílem má být, aby se EU stala do roku 2010

„nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“. Lisabonská strategie měla reagovat na aktuální ekonomickou a sociální situaci Evropy a slabá místa, jež brání jejímu dalšímu rozvoji. Záměrem bylo nastartovat transformace, jež by vedly zejména ke zlepšení postavení EU v rámci stále více se globalizujícího světového trhu. Jako ideál, ke kterému bychom se měli co nejvíce přiblížit, je prezentována znalostní či vzdělanostní společnost. I ekonomika a hospodářský růst by měly být založeny především na znalostech a inovacích. Každý by se měl učit a vzdělávat jak po celý svůj život (life-long learning), tak v celé šíři svého života (life-wide learning), tzn. učení a vzdělávání se neomezuje jen na instituce, které se jím zabývají, člověk by se měl učit na různých místech a v nejrůznějších situacích. (MŠMT, 2010)

Strategie celoživotního učení ČR, schválená usnesením Vlády ČR č. 761/2007 ze dne 11. července 2007 je: „Základním dokumentem představujícím ucelený koncept celoživotního učení. Vychází ze základních strategických dokumentů EU i ČR, které se zabývají či určitým způsobem dotýkají dané problematiky. Hlavní přínos Strategie CŽU spočívá zejména v syntéze různých aspektů týkajících se celoživotního učení a vytvoření komplexní koncepce celoživotního učení, kterou je i nadále možno rozvíjet.“ (MŠMT, 2010, s. 4)

Dalším dokumentem je Implementační plán Strategie celoživotního učení ČR, který Vláda České republiky schválila v roce 2009, a ve kterém byla původní Strategie doplněna o řadu konkrétních prováděcích opatření pro období 2009 – 2015. Většina navrhovaných opatření je orientována na odstranění problémů, nedostatků a bariér, které v celoživotním učení přetrvávají. „Další vzdělávání můžeme jistě považovat za efektivní nástroj, jenž může přispívat ke zlepšení ekonomických, sociálních i environmentálních podmínek v ČR, může účinně přispívat k růstu konkurenceschopnosti i podporovat rozvoj a růst ekonomické dynamiky a znalostní společnosti.“ (MŠMT, 2010, s. 6)

Fakticky se koncepční dokumenty v oblasti celoživotního učení snaží reagovat na vzdělávací požadavky občana 21. století, který má snahu se vzdělávat a uspět v konkurenci na trhu práce, jak jsou vyjádřeny v tabulce 3.

Tabulka 3 Potřeby dospělého občana v 21. století v oblasti vzdělávání

POTŘEBA DOSPĚLÉHO OBČANA	POTŘEBNÝ AKT	POTŘEBNÉ ZABEZPEČENÍ	SYSTÉMOVÝ RÁMEC	HLAVNÍ NÁSTROJ	DALŠÍ NÁSTROJE
ZNÁT	VZDĚLÁVÁNÍ	VZDĚLÁVACÍ ORGANIZACE	SYSTÉM A PODPORA DV STÁTEM (SCŽU)	PIVO UNIV 2 KRAJE	LEADER ACADEMY KOMPETENCE II KONCEPT
UMĚT	PRAXE	UČENÍ SE PRAXÍ	CELOŽIVOTNÍ UČENÍ BEZ OHLEDU NA PODPORU STÁTU	MOTIVACE JEDINCE	CENTRA CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ UNIV 2 KRAJE
ZÍSKAT DOKLAD	ZKOUŠKA	AUTORIZOVANÁ OSOBA	NSK, ZÁKON Č.179/2006 SB.	NSK 2	UNIV 3 SYSTÉM UNIV 2 KRAJE
ZÍSKAT DOBROU PRÁCI	PROKÁZAT SVOU KVALIFIKACI	ZAMĚSTNAVATEL	NSP	NSP 2 NSK 2	VZDĚLÁVÁNÍ SLUŽBY ÚP (AKTIVITY MPSV) KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ

Zdroj: MŠMT, *Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*. 2010 [online].[cit. 2013-04-12]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/11567>

V odborných kruzích se často vedou nekonečné diskuze o výhodách a přínosech, které celoživotní učení z různých úhlů pohledu přináší. Fakticky jsou tyto očekávané benefity základní kostrou Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost v jednotlivých programovacích obdobích. Stručně je shrnuje tabulka 4.

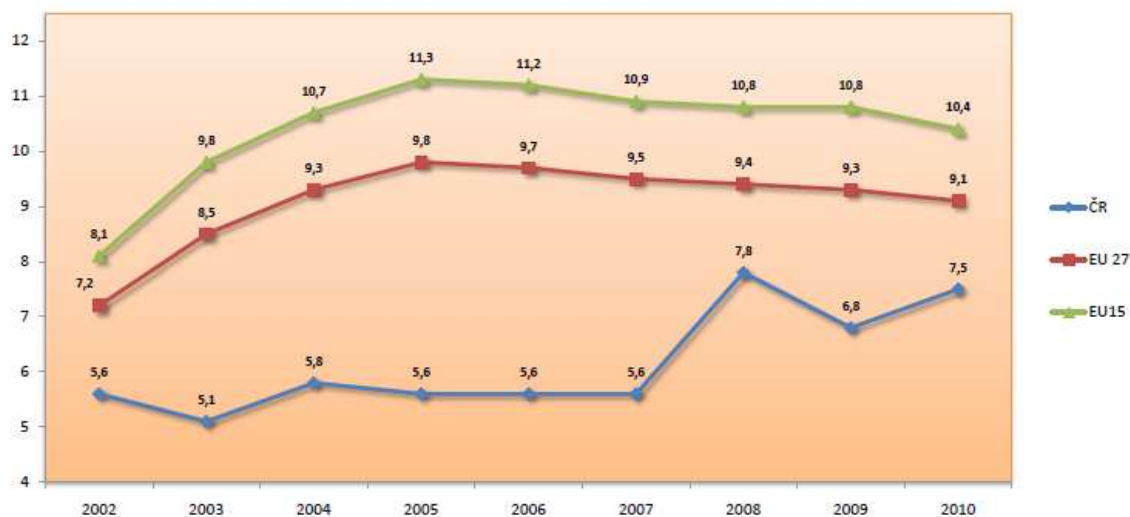
Tabulka 4 Benefity z uplatnění konceptu celoživotního učení

STÁT	ZAMĚSTNAVATEL	JEDINEC
<ul style="list-style-type: none"> ✓ VYŠŠÍ ZAMĚSTNANOST ✓ VYŠŠÍ KONKURENCESCHOPNOST ✓ ZNALOSTNĚ ORIENTOVANÁ EKONOMIKA ✓ PODPORA MOBILITY OBČANŮ ✓ ROVNÝ PŘÍSTUP ✓ ŠANCE PRO ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY, MIGRANTY A NÍZKO-KVALIFIKOVANÉ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ KVALIFIKOVANÍ A MOTIVOVANÍ ZAMĚSTNANCI ✓ VYŠŠÍ KONKURENCESCHOPNOST ✓ RŮST PRODUKTIVITY PRÁCE ✓ MOŽNOST OVLIVNIT PROFIL KVALIFIKACE (NSK) ✓ LEPŠÍ IMAGE FIRMY 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ MOŽNOST ZVÝŠIT A PROHLouBIT KVALIFIKACI ✓ VYŠŠÍ ZAMĚSTNATELNOST ✓ ZLEPŠENÍ POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE, PODPORA MOBILITY ✓ MOTIVACE K OSOBNÍMU ROZVOJI ✓ ZVÝŠENÍ SOCIÁLNÍHO STATUSU ✓ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ✓ ZMĚNA POSTOJE K ČŽU ✓ MOTIVACE POKRÁČOVAT V DV
ZMĚNA PŘÍSTUPU V MYŠLENÍ SPOLEČNOSTI SMĚREM KE KONCEPTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ A POSKYTNUTÍ MOŽNOSTI UZNAT KVALIFIKACI ZÍSKANOU V PRŮBĚHU ŽIVOTA RŮZNÝMI CESTAMI.		

Zdroj: MŠMT, *Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*. 2010 [online].[cit. 2013-04-12] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/11567>

Celoživotní vzdělávání se tak stává v poslední době významnou součástí rozvoje naší společnosti. Průzkumy ukazují, že ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi je účast dospělé populace v celoživotním a dalším vzdělávání v naší republice průměrně nižší. Podíl dospělé populace na aktivitách dalšího vzdělávání v ČR v porovnání se státy EU znázorňuje graf 1.

Graf 1 Podíl dospělé populace na dalším vzdělávání

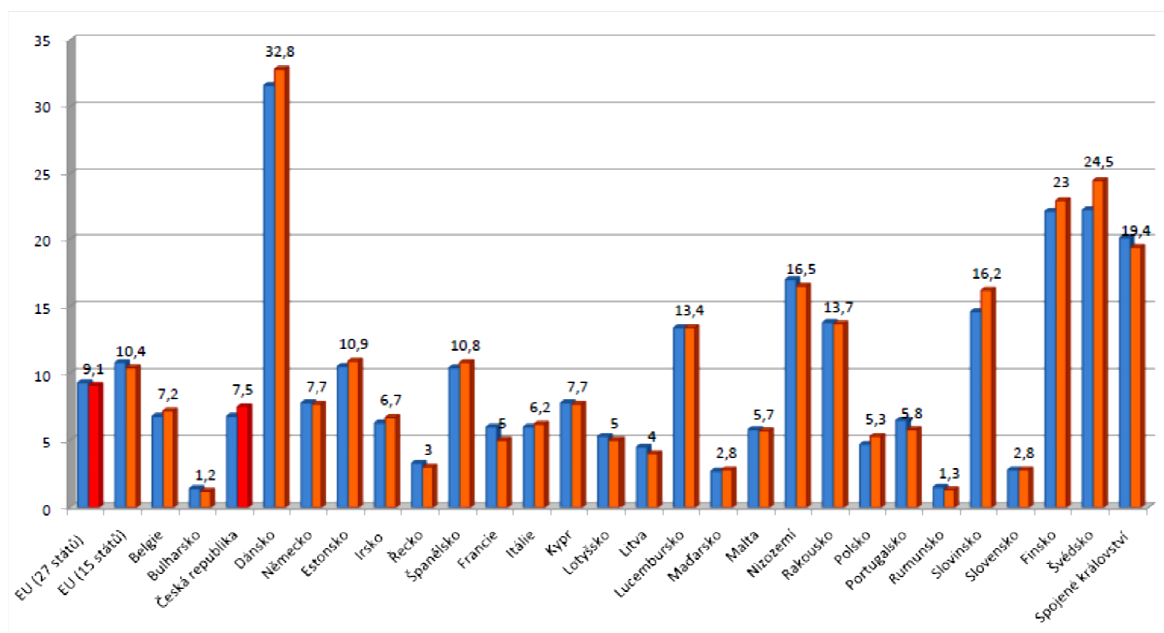


Zdroj: MŠMT. *Podíl dospělé populace na dalším vzdělávání.* 2011
 Dostupný z: <http://www.msmt.cz/file/16527/>

Z výsledků šetření je patrné, že vyšší měrou se dále vzdělávají ti, kteří již kvalitní formální vzdělání získali a ti, jejichž formální vzdělání není na požadované úrovni, a kteří by mohli dalším vzděláváním získat nejvíce, se dalšímu vzdělávání a učení věnují jen ve velmi omezené míře. Přesto lze zaznamenat zvýšený zájem různých profesních i sociálních skupin o zvyšování a prohlubování kvalifikace. Do určité míry může být tento trend ovlivněný legislativně vymezenými požadavky na kvalifikaci pro výkon některých profesí (pedagogičtí pracovníci, sociální pracovníci, zdravotnický personál, policisté, vězeňská služba, ozbrojené složky).

Participaci dospělé populace na aktivitách dalšího vzdělávání v ČR v porovnání se státy EU znázorňuje graf 2. Obě znázornění jen potvrzují předchozí konstatování.

Graf 2 Participace na dalším vzdělávání v zemích EU v roce 2009 a 2010



Zdroj: MŠMT. *Participace na dalším vzdělávání v zemích EU* Dostupný z: www.msmt.cz/file/16540_1_1/

I když příslušné statistiky mají přesvědčivou vypovídací hodnotu a potvrzují předchozí závěry, je potřebné počítat se skutečností, že v rámci EU jsou zveřejňovány s určitým časovým zpožděním, které průměrně představuje dvouleté období.

3.2.2 Etapy celoživotního učení

Celoživotní učení se podle Strategie celoživotního učení ČR (2007) dělí do dvou základních etap, které se označují jako počáteční a další vzdělávání. Počáteční vzdělávání zahrnuje:

- základní vzdělávání (primární a nižší sekundární stupeň ISCEC 1, 2), které má všeobecný charakter a kryje se zpravidla s obdobím povinné školní docházky;
- všeobecné vzdělávání na vyšší sekundární úrovni (ISCED 3A) slouží především jako příprava na další studium nebo doplňuje odborné vzdělávání;
- odborné vzdělávání na vyšší sekundární úrovni (ISCED 3C, 3A), jehož hlavním cílem je příprava pro budoucí pracovní uplatnění a získání kvalifikace

Součástí počátečního vzdělávání je i terciární vzdělávání (ISCED 5, 6) Zahrnuje široký sektor vzdělávací nabídky následující po maturitní zkoušce. Poskytuje specializované vzdělání odborné nebo umělecké. Většinou se dělí na vzdělávání realizované na vysokých školách a vzdělávání nevysokoškolské, poskytované vyššími odbornými školami nebo některými uměleckými školami.

„Další vzdělávání probíhá po absolvování určitého stupně vzdělání resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Další vzdělávání zahrnuje:

- odborné vzdělávání, zaměřené na rozvoj širokého spektra kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním životě;
- profesní vzdělávání, zaměřené na získávání vědomostí, rozvíjení dovedností a kompetencí nezbytných pro výkon konkrétního povolání nebo zaměstnání;
- občanské vzdělávání, vytvářející širší předpoklady pro kultivaci člověka jako občana a pro aktivní účast ve společenském a politickém životě;
- zájmové vzdělávání kultivující člověka na základě jeho individuálních zájmů, umožňuje mu seberealizaci ve volném čase.“ (MŠMT, 2007, s. 86)

V rámci dalšího vzdělávání mohou vzdělávající se vstupovat i do školských forem, v nichž se poskytuje převážně počáteční vzdělávání, s cílem doplnit si chybějící vzdělání nebo získat jiné (rekvalifikovat se).

Podle Strategii celoživotního učení v ČR (2007) je v ideálním pojetí celoživotní učení považováno za nepřetržitý proces, ve skutečnosti jde spíše o neustálou připravenost člověka učit se, než o neustálé studium. Vychází se přitom ze zásady, že konkrétní získané kompetence nejsou tak cenné jako schopnost učit se. Mluví se tedy spíše o celoživotním učení, nikoliv vzdělávání, aby se tím zdůraznil význam i takových učebních aktivit každého jedince, které nemají organizovaný ráz, tzn. samostatného učení, učení při práci apod. Strategie celoživotního učení v ČR byla později doplněna o další dokument.⁴

3.3 Formy celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání se uskutečňuje dle Strategie celoživotního učení ČR (2007) prostřednictvím tří základních forem, kterými jsou:

- *Formální vzdělávání*, které je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Zahrnuje na sebe navazující vzdělávací stupně (základní, střední, vysokoškolské), jejichž absolvování je potvrzováno certifikátem (vysvědčením, diplomem apod.).

⁴ Implementační plán Strategie celoživotního učení je dokument, ve kterém byla Strategie celoživotního učení doplněna o řadu konkrétních opatření, jimiž budou její cíle v období 2009 – 2015 prováděny. (Implementační plán Strategie celoživotního učení, 2008)

- *Neformální vzdělávání*, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Kurzy neformálního vzdělávání mohou být poskytovány zpravidla v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, neziskových organizacích i ve školských zařízeních. Patří sem např. kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, řidičské kurzy, rekvalifikační kurzy, ale také krátkodobá školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora či učitele. Nevede k získání uceleného stupně vzdělání.
- *Informální učení*, které je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase. Zahrnuje také sebevzdělávání, kdy učící se nemá možnost ověřit si nabyté znalosti (např. televizní jazykové kurzy). Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované.

K uspořádání přehledu forem celoživotního vzdělávání je možné přistoupit i z jiného úhlu pohledu. Například jaké kurzy profesního vzdělávání v rámci celoživotního vzdělávání člověk může v průběhu zaměstnání absolvovat a k jakému účelu slouží. Pak by bylo možné přehled kurzů celoživotního vzdělávání uspořádat do následující tabulkyč. 5.

Tabulka 5 Kurzy profesního vzdělávání

Normativní kurzy	Kvalifikační vzdělávání	Rekvalifikační vzdělávání
Získání odborné způsobilosti pro provozování živností	Zaučení Zaškolení	Cílená rekvalifikace Nespecifická rekvalifikace
Získání zvláštní odborné způsobilosti pro výkon povolání	Získání kvalifikace Udržování kvalifikace Prohlubování kvalifikace	Motivační kursy Rekvalifikace na obnovení původní kvalifikace
Profesní vzdělávání určitých kategorií pracovníků dané právními normami	Rozšiřování kvalifikace Obnovování kvalifikace	Rozšiřovací rekvalifikace Praktická rekvalifikace, rekvalifikační stáž

Zdroj: Vlastní zpracování

3.3.1 Problémy a bariéry dalšího vzdělávání

Ve Strategii celoživotního učení ČR a navazujících dokumentech je velká pozornost věnována problémům a bariérám dalšího vzdělávání. Poměrně výstižně, v podobě jak se s nimi setkává politická sféra, organizace i lidé, kteří hledají na trhu

dalšího vzdělávání nabídku, která bude vyhovovat jejich vzdělávacím potřebám, je charakterizuje jeden z materiálů ministerstva školství. V něm se uvádí: „V současné době neexistuje na národní úrovni instituce či alespoň pracoviště, které by se systematicky zabývalo výzkumem a vývojem metodik a technologií v oblasti dalšího vzdělávání jako celku, ani v oblasti dalšího profesního vzdělávání jako jeho nejvýznamnější části. Tato problematika není systematicky řešena ani na úrovni jednotlivých resortů. Akademická pracoviště zaměřená na tuto oblast jsou fakticky odtržena od praxe dalšího vzdělávání a zůstávají zpravidla na úrovni řešení pojmů, komparací systémů na národní úrovni či komparaci studijních programů z oboru andragogiky. Často skloňovaný pojem – inovace ve vzdělávání (inovace vzdělávání) není seriózně vymezen a klasifikován (po vzoru inovací průmyslových). V období po roce 1990 vzniklo velké množství personálně malých a finančně nepříliš silných vzdělávacích institucí. Ty nemají kapacitu na systematickou tvorbu rozsáhlejších vzdělávacích programů.“ (Průvodce dalším vzděláváním, 2010, s. 14)

Na trhu dalšího vzdělávání v současné době nabízí své vzdělávací produkty desítky akreditovaných a neakreditovaných subjektů, v jejichž nabídce a referencích občas bývá poměrně obtížné se zorientovat. Pro oblast dalšího vzdělávání je charakteristická i nízká propagace, obecně malá informovanost o důležitosti kvality ve vzdělávání (týká se to nejen zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů) včetně potřeby jejího zvyšování a udržování.

Samostatnou kapitolou je kvalita nabídky vzdělávacích programů v oblasti dalšího vzdělávání. Ta je závislá na třech vzájemně propojených faktorech:

- schopnosti vzdělávací instituce splnit požadavky klientů
- kvalitě lektorského zázemí
- kvalitě nabízených vzdělávacích produktů.

Pro zajištění kvality dalšího vzdělávání, které je financováno z veřejných rozpočtů, se postupně vytvořil systém akreditací v gesci jednotlivých rezortů. Ten v současné době zahrnuje několik akreditačních rezortních modelů:

- akreditace rekvalifikačních programů (MŠMT)
- akreditace dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (MŠMT)
- akreditace vzdělávání úředníků státní správy a místních samospráv (MVČR)
- akreditace dalšího vzdělávání zdravotníků (MZd)
- akreditace vzdělávání pracovníků v sociálních službách (MPSV)
- akreditace vzdělávání v oblasti sportu (MŠMT).

Zkušenosti a analýzy posledních let ale ukazují, že tento model rezortních systémů akreditace programů dalšího vzdělávání není nejvhodnější. „Resortní pojetí těchto akreditací vyústilo v několik odlišných systémů, které vzhledem k cílové skupině vyžadují různý stupeň požadavků a různé údaje a doklady pro udělení akreditace. Tyto akreditace obecně otevírají možnost využívání finančních prostředků dle zvláštních právních předpisů. Jejich nezbytnost je často devalvována nejednotností při definování požadavků na kvalitu vzdělávací instituce (a lektorů pro daný obor) a následně pak malou možností akreditovaný vzdělávací program kontrolovat, akreditaci odebrat či neudělovat. Svou roli hraje současně také skutečnost, že akreditace nejsou často vzdělávacími společnostmi využívány jako systémy pro osvědčování kvality či pro přístup k finančním prostředkům ze státního rozpočtu, ale pouze jako součást jejich firemního marketingu.“ (Průvodce dalším vzděláváním, 2010, s. 15 - 16)

Na tuto skutečnost reaguje Implementační plán strategie celoživotního učení (2008), který navrhuje několik stupňů certifikace a akreditace institucí, které na trhu dalšího vzdělávání nabízí své vzdělávací programy.

V posledních letech se začal prosazovat přístup k celoživotnímu učení ve spojení s projekty národní soustavy kvalifikací a národní soustavy povolání (dříve istp – integrovaný systém typových pozic). Vzájemné propojení jednotlivých prvků nového systému je znázorněno na obrázku 1.

Obrázek 1 Mechanismus celoživotního vzdělávání s využitím nástrojů NSP a NSK



Zdroj: Schéma mechanismu celoživotního vzdělávání s využitím nástrojů NSP a NSK [online] [cit. 2013-11-12] Dostupné z: <http://www.casopisstavebnictvi.cz/clanek.php?detail=563>

Nově utvářený systém certifikací a akreditací pak vytvoří situaci, kdy formálně prokazatelné získání určitého stupně dalšího profesního vzdělávání bude akceptovatelné jak pro organizace veřejného sektoru, tak i pro neziskové organizace.

4 Charakteristika subjektů a regionu

4.1 Celoživotní vzdělávání příslušníků VS ČR

Celoživotní vzdělávání, jež je základem veškerých vzdělávacích aktivit v resortu Vězeňské služby České republiky, má dlouhodobou koncepci založenou na potřebách nepřetržité kultivace člověka a jeho osobnostního a profesního rozvoje. Stává se pro zaměstnance trvalou, systematickou, plánovitou a všestrannou formou přípravy k výkonu jejich funkcí, od vstupu do služebního nebo pracovního poměru až do ukončení profesní kariéry, ve Vězeňské službě České republiky. (Vlach, 2008)

4.1.1 Vězeňská služba ČR a její zaměstnanci

Posláním Vězeňské služby České republiky je zajišťovat výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a bezpečnost a pořádek v soudních budovách. Vězeňská služba spravuje a střeží věznice a detenční ústavy. Dále střeží, předvádí a eskortuje vězněné osoby. K dalším úkolům patří výzkum v oboru penologie, jehož výsledky aplikuje v praxi. Vězni jsou rozmístěni ve 35 věznicích, kde se o ně stará více než jedenáct tisíc zaměstnanců. (VS ČR, 2013) Ti se k 31. 12. 2013 starali o 16 649 vězněných osob. (VS ČR, 2014)

Úkoly vězeňské služby plní její zaměstnanci, kteří jsou tvořeni dvěma skupinami: občanskými zaměstnanci v pracovním poměru a příslušníky ve služebním poměru. Příslušníci vězeňské služby jsou rozděleni do dvou organizačních složek:

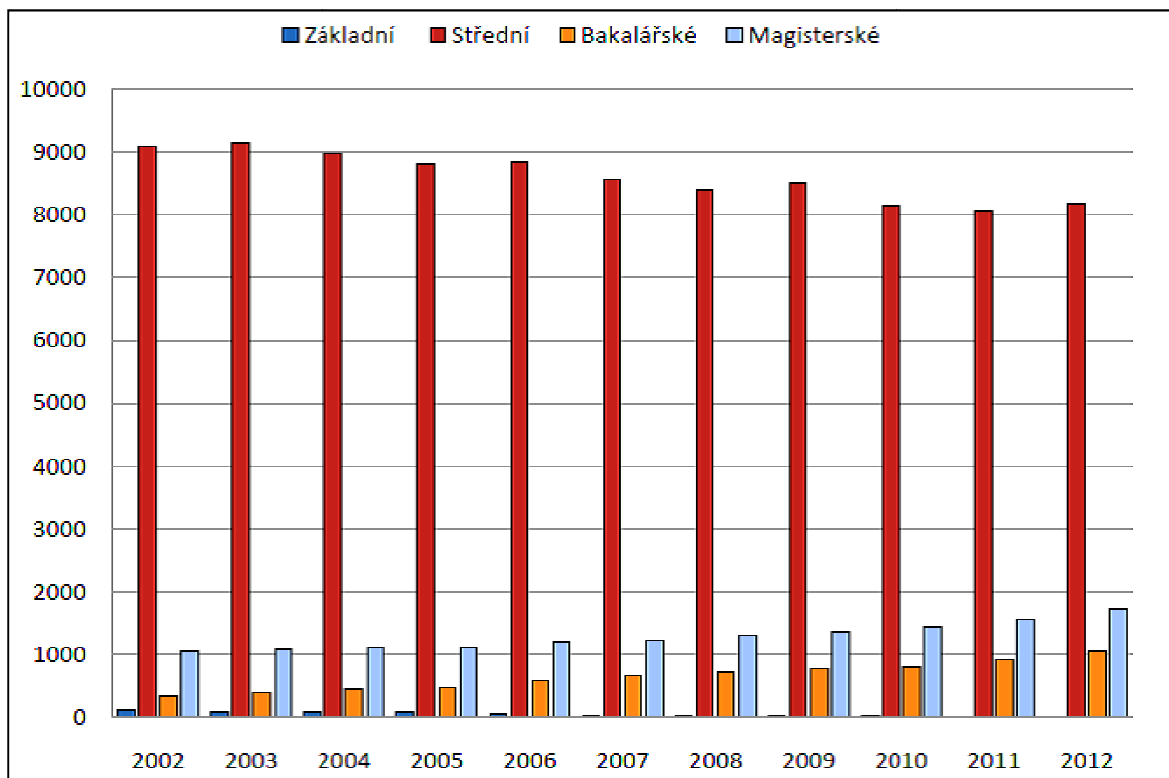
- a) vězeňské strážce, která zajišťuje výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby a všechny další činnosti s tímto výkonem spojené,
- b) justiční strážce, která zajišťuje bezpečnost budov soudů, státních zastupitelství a ministerstva spravedlnosti a výkony soudních rozhodnutí a doručování soudních písemností.

Úkolem občanských zaměstnanců vězeňské služby je především výchovná a vzdělávací činnost, organizační činnost, duchovní a zdravotní péče poskytovaná odsouzeným a obviněným.

Pro vstup do Vězeňské služby České republiky jsou přesně definovány základní vstupní kvalifikační podmínky. Základní vstupní kvalifikační úroveň je dosažení středoškolského vzdělání. Po přijetí do zaměstnání nebo výkonu služby nastupuje etapa povinného rezortního vzdělávání a složení služební zkoušky.

Z dlouhodobého hlediska roste kvalifikační úroveň zaměstnanců vězeňské služby, jak ukazuje graf 3.

Graf 3 Vývoj vzdělanosti personálu vězeňské služby

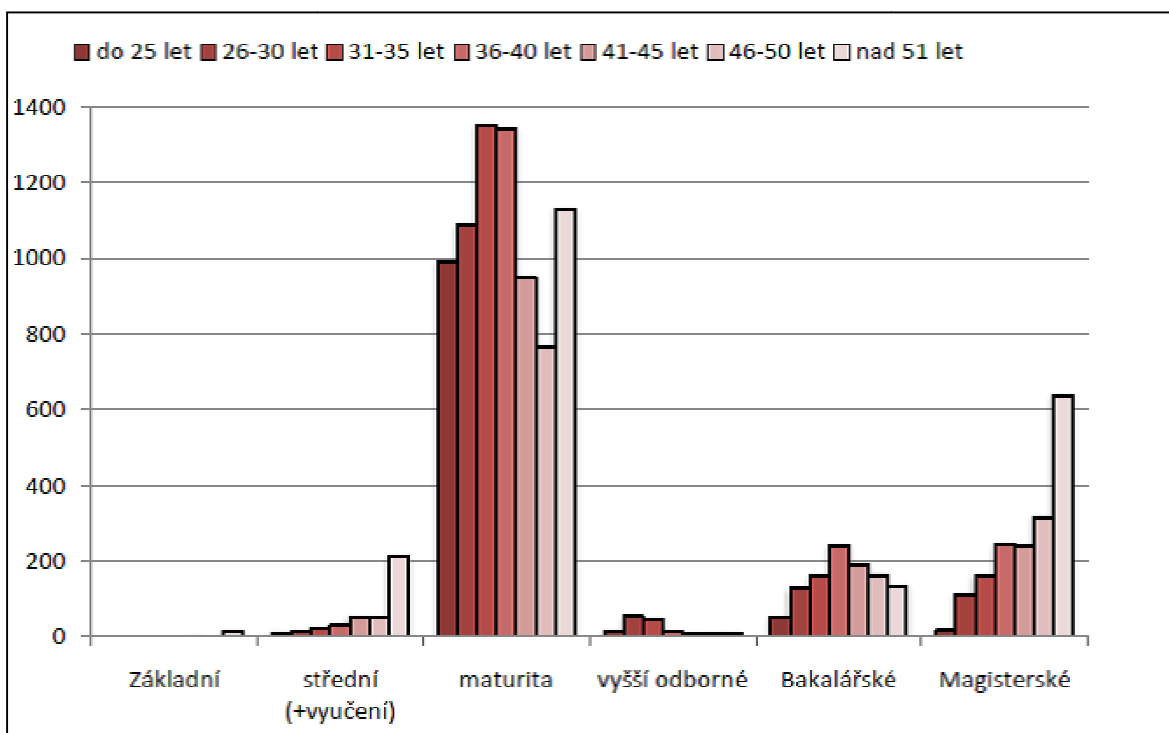


Zdroj: VS ČR, *Statistická ročenka Vězeňské služby 2012*. [online]. 2013 [cit. 2013-12-9] Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/statistiky-a-udaje-103/statisticke-rocenky-1218/>

Ze statistických údajů vyplývá, že rozhodující část zaměstnanců vězeňské služby má středoškolskou kvalifikaci a pohybuje se ve věkovém rozpětí 30 – 46 let. To je samo o sobě poměrně důležitým údajem, který je velmi podstatný pro analýzu a plánování potřeb dalšího vzdělávání, a který současně signalizuje i možné problémy.

Vzdělávání zaměstnanců státní správy, tedy i zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, vychází ze Zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon, který zatím nenabyl účinnosti) a Zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. Oba zákony představují jeden z významných právních kroků směřujících k naplňování cílů reformy veřejné správy v České republice. Reforma se zaměřuje na zkvalitnění práce zaměstnanců v oblasti výkonu veřejné správy.

Graf 4 Dosažené vzdělání podle věkových kategorií



Zdroj: VS ČR, *Statistická ročenka Vězeňské služby 2012*. [online]. 2013 [cit. 2013-12-9] Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/statistiky-a-udaje-103/statisticke-rocenky-1218>

Příslušníci vězeňské služby ve služebním poměru jsou zařazováni k výkonu těchto služebních funkcí:

- Referent: do této hodnosti je ustanoven nový příslušník, který ještě nedokončil základní nástupní kurz, vykonává základní činnosti, při zajišťování strážní nebo dozorčí služby ve vazební věznici nebo věznici a výkon základních činností při zajišťování pořádku a bezpečnosti v místech výkonu služby justiční stráže.
- Asistent, vrchní asistent, inspektor - jim je svěřen samostatný výkon služby při zajišťování strážní nebo dozorčí služby ve vazební věznici nebo věznici a samostatný výkon služby při zajišťování pořádku a bezpečnosti v místech výkonu služby justiční stráže.
- Vrchní inspektor, komisař jsou základní řídicí funkce. Do jejich kompetencí patří koordinace a kontrola strážní, dozorčí nebo eskortní služby nebo služby justiční stráže, zpracovávání jednotných zásad a postupů výkonu služby vězeňské služby a justiční stráže. U těchto funkcí se již předpokládá vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu.
- Vrchní komisař, rada jsou typické funkce na úrovni středního managementu. Náplní jejich práce je koordinace a usměrňování přímého výkonu služby vězeňské a justiční

stráže. Samostatný výkon činností souvisejících se zpracováváním koncepce hlavních směrů výkonu služby vězeňské a justiční stráže. Požadavek na vzdělání: vysokoškolské v bakalářském nebo magisterském studijním programu.

- Vrcholový management reprezentují funkce vrchní rada, vrchní státní rada. V případě vrchního rady zde dominuje koncepce, koordinace a kompletní zajišťování činností vazební věznice nebo věznice, v případě vrchního státního rady jde již o komplexní koordinaci vězeňské služby. (VS ČR, 2012)

4.1.2 Koncepce vzdělávání zaměstnanců vězeňské služby

Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, kteří jsou také zaměstnanci státní správy, je realizováno prostřednictvím Akademie Vězeňské služby České republiky. Zaměstnanci Vězeňské služby České republiky jsou při výkonu svého povolání vázáni řadou zákonů, předpisů a nařízení. Musí znát základy práva, pedagogiky, psychologie, sociologie a zejména speciální disciplíny (penitenciární pedagogika, penitenciární psychologie atd.) Toto obrovské rozpětí se zákonitě odráží i v požadavcích na jejich vzdělanostní úroveň. (Vlach, 2008) ⁵

Ve smyslu požadavků Úřadu vlády České republiky na vzdělávání státních zaměstnanců přijímá Akademie (2012) příslušné úkoly v rezortu vězeňství jako své hlavní poslání a tyto úkoly konkretizuje ve schváleném „Programu celoživotního vzdělávání pro zaměstnance Vězeňské služby České republiky“.

Celoživotní vzdělávání je pojato jako cílevědomé, plánovité, permanentní a všestranné rozvíjení odborné a morální úrovně všech zaměstnanců VS ČR. Na realizaci Programu celoživotního vzdělávání se podílejí nejen učitelé Akademie VS, ale také další odborníci z Vězeňské služby, z dalších rezortů státní správy, ale i z nestátních subjektů. Koncepce celoživotního vzdělávání zahrnuje devět stupňů vzdělávacích aktivit:

⁵ Akademie VS dříve Institut vzdělávání je rezortním vzdělávacím zařízením s celorepublikovou působností, které zajišťuje profesní teoretickou a praktickou přípravu příslušníků a občanských pracovníků VS ČR tak, aby byli náležitě vycvičeni a vyškoleni pro výkon služby a zvyšovala se jejich odborná úroveň pro výkon práce. Počátky vzdělávání pracovníků ve vězeňství se překrývají se vzděláváním příslušníků ministerstva vnitra, do jehož působnosti vězeňství patřilo. V roce 1993 byl zřízen Institut vzdělávání VS ČR na půdě Střední policejní školy MV v Brně. Jako samostatné vzdělávací zařízení začal pracovat v r. 1996, kdy byla ukončena jeho činnost v Brně a byl definitivně přemístěn do Stráže pod Ralskem. V roce 1995 se konstituovalo i pracoviště IVVS ČR v Kroměříži a v roce 2000 se Institut rozšířil o další elokované pracoviště v Praze, kde vznikl Kabinet dokumentace a historie Vězeňské služby ČR (Vlach, 2007)

1. Základní odborná příprava

Akademie VS organizuje nástupní školení formou různých typů kurzů základní odborné přípravy koncipovaných pro všechny nové pracovníky podle jejich budoucího profesního zaměření. Absolventům středních, nebo vysokých škol jiného než pedagogického zaměření se umožňuje absolvování doplňujícího pedagogického studia, posluchač tak splní kvalifikační požadavky kladené na pedagogického pracovníka na úrovni funkce vychovatel, avšak osvědčení o této formě vzdělávání garantované Akademii VS je platné pouze pro Vězeňskou službu ČR. Podrobný program základní odborné přípravy je uveden v Příloze 1.

2. Služební a profesní příprava

Systematické školení včetně pravidelného přezkušování znalostí probíhá v organizačních článcích VS ČR v rámci programu služební odborné přípravy formou řízeného samostudia, zvyšování fyzické kondice a dovedností v sebeobraně.

Akademie VS je garantem zajišťování služebních zkoušek příslušníků VS ČR, které jsou stanoveny nařízením vlády č. 506/2004 Sb. v návaznosti na zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

3. Studium personálu při zaměstnání

Akademie VS vytváří informační a konzultační zázemí pro studenty středních škol, vysokých škol a postgraduálního studia, navazuje užší spolupráci s vybranými vysokými školami, které poskytují vzdělání potřebné pro vyšší kvalifikaci vězeňského personálu

4. Celoživotní vzdělávání

Akademie VS vytváří nabídku rozšiřovacích a specializačních kurzů dle katalogu funkcí ve VS ČR. Mezi stálou nabídku patří jazykové kurzy určené pro personál na střední a vyšší úrovni řízení VS ČR.

5. Spolupráce s nestátními organizacemi

Akademie VS organizuje k tématům týkajícím se vězeňství různé přednášky, semináře, diskusní setkání a konference ve spolupráci s nestátními organizacemi.

6. Výměna zkušeností

Akademie VS organizuje pro vybrané profesní skupiny vězeňského personálu různé formy workshopů a sebezkušenostních kurzů, v nichž lze seminární formou využít vzájemné výměny zkušeností z praxe. Do této oblasti spadá také spolupráce se zahraničními vězeňskými službami a partnerskými vzdělávacími středisky, se kterými tradičně Akademie VS rozvíjí a udržuje kontakty přátelské kontakty.

7. Spolupráce s vysokými školami, přednášková a osvětová činnost

Pracovníci Akademie VS, ale také další odborníci z Vězeňské služby ČR spolupracují s vysokými (i středními) školami a dalšími organizacemi formou přednáškové, konzultační a publikační činnosti, vedením bakalářských a diplomových prací apod. Tento stupeň rozvoje celoživotního vzdělávání se již týká jen vybraných odborníků, pro které je charakteristické sebevzdělávání zaměřené kromě vlastního oboru již především na techniky předávání poznatků jiným lidem, na didaktiku a vytváření teoretických koncepcí.

8. Studijní a badatelské aktivity

Akademie VS se podílí na řešení vybraných výzkumných úkolů a nabízí konzultační a informační zázemí pro nejrůznější badatele z řad vězeňského personálu i odborné veřejnosti. Výsledky bádání pak Akademie využívá v rámci všech stupňů systému celoživotního vzdělávání.

9. Environmentální výchova

Všemi stupni vzdělávání prolíná environmentální působení prostředím, zájmovými aktivitami ve volném čase, možnostmi kulturního, sportovního i společenského využití i celkovým zkvalitněním mezilidských vztahů.

Vize vzdělaného odborníka, penitenciaristy, je spojena i s požadavkem přísného dodržování zásad profesní etiky, uvědomění si potřeby týmové práce, vlastního statutu svého i respektu ke kolegům na pracovišti. S profesními kompetencemi, uplatňováním práv i povinností zaměstnance veřejné správy je spojeno také nebezpečí ztráty sociální prestiže a společenského postavení v případě kriminálního selhávání pracovníků VS. Výchovné působení prostředí ve smyslu ekologickém, sociologickém i pedagogickém proto ve vězeňství má významnou preventivní roli jak ve vztahu k personálu, tak i k vězňeným osobám. (VS ČR, 2012)

4.1.3 Struktura vzdělávání ve vězeňské službě

Všichni noví zaměstnanci vězeňské služby musí projít v cyklu dalšího vzdělávání základní odbornou přípravou. Ta je podle povahy činností, které vykonávají, rozdělena do několika specializovaných kurzů:

- **A** - pro příslušníky Vězeňské služby bez rozdílu služebního zařazení. Do této formy studia jsou zařazeni příslušníci nově přijatí do služebního poměru k Vězeňské službě ČR. Výuka navazuje na přípravné období, jež student stráví v organizační

jednotce, přičemž je realizována přednáškovou a výcvikovou formou s dobou trvání zpravidla 12 týdnů, není-li stanoveno jinak. Výuková a výcviková část základní odborné přípravy je ukončena závěrečnou klasifikací z jednotlivých předmětů a komplexní závěrečnou zkouškou, na jejichž základě obdrží absolvent vysvědčení a osvědčení.

- **B/1** - pro občanské zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami, ale nepodílejí se přímo na realizaci programů zacházení. Jsou to zaměstnanci oddělení a referátů logistiky, informatiky, zaměstnávání, ekonomiky, personálních a správních. Výuka je realizována seminární a přednáškovou formou zpravidla v délce jednoho týdne. Základní odborná příprava je ukončena závěrečným písemným testem a na základě jeho výsledku vydáním osvědčení.
- **B/2** - pro občanské zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení. Jsou to zejména vychovatelé, sociální pracovníci, speciální pedagogové a psychologové. Výuka je realizována seminární a přednáškovou formou zpravidla v délce 6 týdnů. Studium je rozděleno do dvou relativně samostatných na sebe navazujících fází - Všeobecný základ a Profesní příprava. Základní odborná příprava je ukončena závěrečnou zkouškou, na jejímž základě obdrží absolvent osvědčení.
- **B/3** - pro zdravotnický personál. Výuka je realizována formou přednášek a výcvikem zpravidla v délce jednoho týdne. Základní odborná příprava je ukončena závěrečným písemným testem a na základě jeho výsledku vydáním osvědčení.
- **B/4** - pro občanské zaměstnance, kteří pracují na částečný úvazek, a dále ostatním pracovníkům vykonávajícím práci pro Vězeňskou službu ČR, kteří přicházejí do přímého styku s vězněnými osobami. Jde např. o profesi pověřený duchovní, lékař - specialista, terapeut apod. Školení probíhá formou vstupního přednáškového bloku, kdy jsou posluchači seznámeni s vybranými tématy služebních předmětů. Tato forma studia je do jednoho měsíce od absolvování přednáškového bloku ukončena odbornou rozpravou a předáním závěrečného osvědčení o absolvování školení.
- **I** - nástupní školení je určeno občanským zaměstnancům nepřicházející do styku s odsouzenými a obviněnými. Je realizován formou samostudia v organizačních jednotkách Vězeňské služby ČR. Na závěr nástupního školení vypracují posluchači

závěrečný písemný test zahrnující průřez prostudovanou látkou. Na základě písemného testu obdrží absolvent osvědčení. (VS ČR, 2012)

4.1.4 Charakteristika vybrané věznice

Z prvků organizační struktury Vězeňské služby ČR byla pro účely výzkumu vybrána ženská věznice ve Světlé nad Sázavou. Ženská věznice Světlá nad Sázavou je největší ženská věznice v České republice a je zařazena do kategorie věznic s ostrahou. Svůj trest zde vykonávají ženy odsouzené k výkonu trestu odnětí svobody. Kromě toho věznice zajišťuje výkon trestu specifickým skupinám odsouzených, které vyžadují zvláštní přístup, a proto byla ve věznici zřízena tato specializovaná oddělení:

- pro výkon trestu matek nezletilých dětí ve věznici s dohledem, dozorem, ostrahou;
- pro výkon trestu trvale pracovně nezařaditelných odsouzených žen ve věznici s dozorem, ostrahou a zvýšenou ostrahou;
- pro výkon trestu odsouzených mladistvých žen;
- od 1. 7. 2004 bylo zřízeno zvláštní oddělení pro výkon vazby.

Věznice Světlá nad Sázavou jako jediná v České republice zajišťuje od roku 2002 výkon trestu matek s dětmi do tří let. Od poloviny roku 2002 byla profilace věznice rozšířena o výkon vazby žen těhotných a s novorozenci. (VS ČR, 2009) ⁶

Věznice Světlá nad Sázavou zaměstnává k 31. 12. 2013 celkem 210 zaměstnanců. Z toho je příslušníků ve služebním poměru 98 a občanských zaměstnanců v pracovním poměru 112.

⁶ Věznice se nachází v malebném kraji Českomoravské vysočiny v severozápadní části města sklářů Světlé nad Sázavou. Areál byl dokončen v roce 1987, a do konce roku 1999 sloužil jako škola v přírodě Školského úřadu Teplice. Z důvodu nedostatečné ubytovací kapacity ve věznicích byl počátkem roku 2000 celý komplex budov převeden do užívání Vězeňské službě ČR. Záměrem zde bylo vybudovat moderní vězeňské zařízení pro odsouzené ženy. (VS ČR, 2009)

4.2 Celoživotní vzdělávání v neziskové organizaci

Hlavním cílem neziskové organizace není tvorba zisku, jež vyplývá z názvu, ale zabezpečení služeb pro obyvatelstvo. Řídí se určitým svým posláním, jež lze definovat jako „změnu“ člověka samotného, jeho chování a jednání, včetně zlepšení kvality jeho života. Každá nezisková organizace si musí ujasnit, jaký je její konkrétní cíl a poslání a podle toho poté funguje. Důležité také je, aby si všichni členové organizace byli tohoto poslání vědomi a podle toho se chovali a jednali. Musí znát smysl existence své organizace, jejíž teorii hlásají. (Duben, 1996)

Vzdělávání v oblasti problematiky neziskového sektoru je obtížný úkol. Tato obtížnost spočívá v tom, že se nejedná o jednoznačně vymezený „obor“ - neziskový sektor je určitá specifická společenská oblast, zahrnující mnoho různých aktivit (a tedy i činností), které vyžadují nejrůznější kvalifikaci (od sociálně a pedagogicky vzdělaných pracovníků např. až po ekonomy a manažery). Navíc se v této otázce často setkáváme se dvěma extrémními předsudky: na jedné straně je to názor, že pro práci v neziskovém sektoru stačí „zapálenost“ pro (dobrou) věc, na druhé straně naivní představa, že k úspěšnému působení v neziskovém sektoru stačí si osvojit jakési „manažerské“ minimum (nejlépe formou co nejkratších, tedy „efektivních“ kurzů). (Ježek, 2003) ⁷

Dospělý jedinec je k novým poznatkům více kritický, hodnotí jejich využití a efektivitu pro praktický život. Pro úspěšnost vzdělávacího procesu je třeba provázat teoretické poznatky s pracovními či životními zkušenostmi dospělých, uplatnit zvýšenou potřebu samostatného myšlení a jednání, brát ohled na rozdíly v pozornosti, pružnosti myšlení, v odolnosti a stabilitě vnímání.

⁷ Jedním z podstatných rysů polistopadového vývoje České republiky bylo formování rozličných občanských aktivit, působících ve všech sférách života, tedy aktivit, které jsou tradičně jedním z pilířů standardní demokratické společnosti. V těchto aktivitách nacházejí příslušníci tzv. "občanské společnosti" možnost svobodně se sdružovat, vytvářet více či méně formalizované organizace a jejich prostřednictvím se podílet na řešení jednotlivých osobních, skupinových či společenských problémů. Tyto občanské aktivity se někdy odehrávají zcela neformálně, často však hledají formalizovanou strukturu, která by jim umožňovala působit jako právní subjekty. Nejčastějšími typy takto institucionalizovaných organizací u nás jsou nadace a nadační fondy, občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti. Zejména tyto organizace vytvářejí tzv. neziskový sektor. Ve společnosti působí zejména v sociální, zdravotní, humanitární a kulturní oblasti a často doplňují či nahrazují státní péči. (Ježek, 2003)

4.2.1 Oblastní charita Havlíčkův Brod

Druhým subjektem, který bude objektem zkoumání a komparace, je Oblastní charita Havlíčkův Brod. Jako nestátní nezisková organizace byla zřízena v roce 1991 královéhradeckým biskupstvím. Jejím základním úkolem je „poskytovat služby lidem v sociální, hmotné i duchovní nouzi, lidem nemocným a trpícím bez ohledu na rasu, původ a náboženské přesvědčení.“ (Oblastní charita, 2013) Tato charitativní organizace zpočátku působila jen na území farnosti Havlíčkův Brod. Po sloučení s dalšími farnostmi poskytuje služby na území celého vikariátu humpoleckého a havlíčkobrodského jako oblastní charita.

4.2.2 Charakteristika zkoumané organizace

Předmětem činnosti oblastní charity v havlíčkobrodském a humpoleckém vikariátu je poskytování následujících služeb a provozování charitativních zařízení:

- Charitní pečovatelská služba
- Charitativní ošetrovatelská činnost
- Občanská poradna
- Charitní domov pro matky s dětmi
- Mateřské centrum Zvoneček, Rolnička a Ledňáček
- Středisko rané péče
- Petrklíč - denní stacionář pro děti a mládež s mentálním a kombinovaným postižením
- Centrum osobní asistence
- eNCéčko - nízkoprahové centrum pro děti a mládež
- Astra - denní centrum pro seniory
- Půjčovna rehabilitačních a kompenzačních pomůcek.

Oblastní charita v Havlíčkově Brodě zaměstnává 117 pracovníků, z toho 86 pracovníků na plný pracovní úvazek a 28 pracovníků na dohodu o pracovní činnosti anebo na dohodu o provedení práce.

Profesní struktura zaměstnanců Oblastní charity je srovnatelná s jinými zařízeními, která poskytují pečovatelské, ošetrovatelské a další sociální služby, jak je zřejmé z tabulky č. 6 a č. 7.

Tabulka 6 Rozdělení pracovníků v hpp dle pracovních pozic 2012

PRACOVNÍ POZICE	POČET ZAMĚSTNANCŮ
sociální pracovníci	19
pracovníci v sociálních službách	35
pedagogičtí pracovníci	2
ostatní (řidiči, uklízečky)	2
zdravotní sestry	19
administrativní pracovníci	7
koordinátorky MC	2
Celkem	86

Zdroj: *Výroční zpráva Oblastní charity Havlíčkův Brod za rok 2012*. [online]. Dostupné z: <http://hb.charita.cz/res/data/011/001477.pdf?seek=1372744207>

Tabulka 7 Rozdělení pracovníků na dpč dle pracovních pozic 2012

PRACOVNÍ POZICE	POČET ZAMĚSTNANCŮ
sociální pracovníci	5
pracovníci v sociálních službách	2
pedagogičtí pracovníci	1
zdravotní sestry	1
koordinátorky MC	4
Celkem	13

Zdroj: *Výroční zpráva Oblastní charity Havlíčkův Brod za rok 2012*. [online]. Dostupné z: <http://hb.charita.cz/res/data/011/001477.pdf?seek=1372744207>

Pracovníci, kteří pro Oblastní charitu pracují mimo hlavní pracovní poměr, kopírují profesní strukturu zaměstnanců v hlavním pracovním poměru. Oblastní charita Havlíčkův Brod má vyrovnané hospodaření, náklady a výnosy se pohybují na hranici 35 milionů korun s kladným hospodářským výsledkem.

4.2.3 Vzdělávání zaměstnanců charitativní organizace

Požadavky na odbornou způsobilost sociálních pracovníků a další předpoklady pro výkon povolání pracovníka v sociálních službách definuje zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je:

“a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,

- b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském nebo magisterském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu,
- c) absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena v písmenu b),
- d) u manželského a rodinného poradce vysokoškolské vzdělání získané řádným ukončením studia jednooborové psychologie nebo magisterského programu navysoké škole humanitního zaměření současně s absolvováním postgraduálního výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví.
- e) Odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních ústavní péče podle § 52 má též sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle zvláštního právního předpisu.” (Zákon o sociálních službách 108/2006)

Pracovníci v sociálních službách mají tímtež zákonem uloženou povinnost dalšího odborného vzdělávání, kterou blíže upravuje § 111 téhož zákona. Podle něj:

- “(1) Sociální pracovník má povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.
- (2) Další vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob (dále jen "vzdělávací zařízení").
- (3) Formy dalšího vzdělávání jsou:
 - a) specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,
 - b) účast v akreditovaných kurzech,
 - c) odborné stáže v zařízeních sociálních služeb,

d) účast na školicích akcích.

(4) Účast na dalším vzdělávání podle odstavce 3 se považuje za prohlubování kvalifikace podle zvláštního právního předpisu.

(5) Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání podle odstavce 3 je osvědčení, vydané vzdělávacím zařízením, které další vzdělávání pořádalo.” (Zákon o sociálních službách 108/2006)

Ze zákona vyplývá pro sociální pracovníky absolvovat v průběhu kalendářního roku v rámci dalšího vzdělávání školící aktivity v rozsahu nejméně 24 hodin. Pokud ale např. zaměstnanec pracuje v organizaci na kumulované pozici sociální pracovník a pracovník sociálních služeb, musí absolvovat stejný počet hodin dalšího vzdělávání pro každou pozici zvlášť.

Vedle sociálních pracovníků jsou nejpočetnější skupinou zaměstnanců Oblastní charity zdravotní sestry. Poskytovat ošetrovatelskou a rehabilitační péči v sociálních zařízeních mohou zdravotní sestry, které mají odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle § 67 Zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařském zdravotnickém povolání. Ze zákona rovněž vyplývá, že musí být zaměstnanci příslušného zařízení.

Celoživotní vzdělávání zdravotních sester má podobu kreditového systému (viz Příloha 2 – Kreditový systém), který reaguje na povinnost celoživotního vzdělávání, kterou zdravotnickým pracovníkům a jiným odborným pracovníkům stanovuje zákon č. 96/2004 Sb. a dále jej pak do praktické podoby převádějí rezortní vyhlášky. Podle kreditového systému se za formy celoživotního vzdělávání zdravotních sester považují:

- Inovační kurz
- Odborná praxe v akreditovaném zdravotnickém zařízení
- Odborný seminář
- Školící akce
- Odborná conference, kongres, symposium
- Publikační činnost
- Pedagogická činnost
- Vědeckovýzkumná činnost
- Odborné sdělení, poster
- E-learningový kurz zakončený testem.

Celoživotní vzdělávání pracovníků sociálních služeb a zdravotnických pracovníků, kteří vykonávají zdravotnické povolání v různých typech sociálních zařízení, anebo pracují v terénu, je upraveno příslušnými právními normami a ve vztahu k profesi je uloženo jako povinnost.

Obdobně je celoživotní vzdělávání jako povinnost uloženo i zaměstnancům vězeňské služby. I když se povaha jejich profesních činností podstatně odlišuje, stejně jako je odlišné prostředí, ve kterém svá povolání vykonávají, mají společné jedno: povinnost celoživotního vzdělávání. Dá se tedy předpokládat, že si budou uvědomovat význam celoživotního vzdělávání více, než pracovníci jiných profesí, kteří zákonem tuto povinnost uloženou nemají. Do jaké míry je tento předpoklad správný se ukáže ve výsledcích empirického šetření.

4.3 Charakteristika regionu Vysočina

Název kraje Vysočina je odvozen od názvu Českomoravské vrchoviny, vyvýšené zvlněné krajiny mezi oběma historickými zeměmi České republiky. Ta dosahuje nadmořské výšky přes osm set metrů, ve dvou výrazných masivech, Žďárských a Jihlavských vršíc. Hlavní evropské rozvodí táhnoucí se podél bývalé zemské hranice dělí kraj na dvě téměř stejné části. Kraj se rozprostírá v dopravním i populačním středu země. Na východě sousedí s krajem Jihomoravským. Na západě s krajem Jihočeským a Středočeským a na severovýchodě s krajem Pardubickým. Ekonomika východní části kraje je ovlivněna sousedící brněnskou aglomerací. Severozápadní část kraje je spádovou oblastí hlavního města Prahy. Vysočina patří mezi chladnější části země s průměrnou roční teplotou 5-7 °C. Vývoj kraje byl výrazně ovlivněn přírodními podmínkami. Vysočina se tak vždy řadila mezi chudší kraje. Výhodou Vysočiny je zachované čisté životní prostředí. Vzhledem k přírodním i dopravním podmínkám zde vznikly především podniky, které neznečišťují životní prostředí. Přírodní podmínky rozptýlily obyvatele Vysočiny do více než tisíce sídel, které jsou propojeny hustou sítí silnic. Pro Vysočinu jsou charakteristické malé vesnice nepřilíh vzdálené od místního centra, kterým bývá klidné malé město mezi třemi a deseti tisíci obyvatel. Pouze ve čtyřech městech žije více než dvacet tisíc obyvatel. Krajské město Jihlava dosahuje počtu padesáti tisíc obyvatel. (Kraj Vysočina, 2009)

4.4 Analýza celoživotního vzdělávání

Vzdělávání je obecně považováno za jeden z klíčových faktorů zvyšování konkurenceschopnosti podniků. Podniky vzdělávají své zaměstnance za předpokladu, že toto vzdělávání přispěje k dosažení firemních cílů, které jsou na různé úrovni obecnosti formulovány. Podnikové vzdělávání v České republice tvoří převážnou část dalšího vzdělávání. Studie z roku 2013 ukazují, že zaměstnaní lidé se v České republice účastní dalšího vzdělávání ve srovnání s EU nadprůměrně, na rozdíl od nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních. Podnikové další vzdělávání je v České republice poměrně extenzivní, ale soustřeďuje se na méně náročné formy. (OECD PIAAC, 2013)

Mezinárodní výzkum dále uvádí, že na financování dalšího vzdělávání se podílejí různé subjekty. Další vzdělávání financují jeho jednotliví účastníci, jejich zaměstnavatelé, stát či jiné veřejné subjekty a různá sdružení či neziskové organizace. Další vzdělávání v České republice je zejména v poslední době rovněž výrazně podporováno prostřednictvím dotačních programů, včetně Evropského sociálního fondu. Indikátory popisující financování dalšího vzdělávání se sice snaží sledovat širokou škálu forem financování dalšího vzdělávání, ale celkový objem prostředků vydávaných na další vzdělávání není možné za současného stavu informačních zdrojů přesně vyčíslit. Výdaje na další vzdělávání, ať už ze strany podniků či ze státního rozpočtu byly v České republice v uplynulých letech podstatně nižší než v ostatních evropských zemích. V posledních letech však započala výrazná podpora dalšího vzdělávání ze strukturálních fondů Evropské unie. (Říhová, 2013)

Starší populace v České republice má v průměru nižší dosažené formální vzdělání než mladší ročníky. Obzvláště podíl terciárně vzdělaných je u populace 55 - 64 let výrazně nižší než u dospělé populace jako celku. Dosaženého alespoň středního vzdělání ale mělo v roce 2012 87 % populace ve věku 55 - 64 let, což je druhá nejvyšší hodnota v Evropské unii. Nižší dosažená úroveň formálního vzdělání spojená s tím, že poznatky získané v průběhu formálního vzdělání mohou být již značně zastaralé, tvoří na pracovním trhu pro starší populaci ve srovnání s mladší určitou nevýhodu. Výhodou je naopak délka praxe a zkušenost. Ta by však měla být doplňována dalším vzděláváním, které umožní prohlubovat znalosti a sledovat nové trendy. Starší populace se však dalšího vzdělávání účastní výrazně méně než dospělá populace jako celek. V České republice je nepoměr mezi účastí starší a mladší populace na dalším vzdělávání ještě vyšší než v Evropě.

Míra nezaměstnanosti je v České republice dlouhodobě nižší než v průměru Evropské unie, což se nezměnilo ani při všeobecném nárůstu nezaměstnanosti vlivem ekonomické krize posledních let. Ve srovnání s ostatními zeměmi EU vydává Česká republika výrazně méně veřejných peněz na rekvalifikace. Vzhledem k různým přístupům k politice zaměstnanosti v různých zemích se jedná o poměrně obtížně srovnatelný údaj. Jednoznačně nepříznivé ovšem je, že nezaměstnaní v ČR se výrazně méně účastní dalšího vzdělávání, a to jak ve srovnání s průměrem EU, tak ve srovnání se zbytkem populace. Zatímco v průměru EU se nezaměstnaní účastní dalšího vzdělávání přibližně ve stejné nebo dokonce ve vyšší míře než zbytek populace, v ČR je míra účasti nezaměstnaných na dalším vzdělávání nižší (pouze 6 %). Nízká účast nezaměstnaných na dalším vzdělávání ovlivňuje negativně jejich šanci znovu získat práci, což odráží i vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR. V ČR je ve srovnání s průměrem EU jen velmi malé procento lidí, kteří nedosáhnou alespoň středoškolského vzdělání. Se základním a nižším vzděláním tak zůstává pouze 8 % české populace, zatímco v EU je to v průměru 26 %. To je samozřejmě pozitivní, ale na druhou stranu je třeba si uvědomit, že početná skupina středoškoláků znamená pro osoby, které tohoto vzdělání nedosáhly, výraznou konkurenci na trhu práce. Proto je míra nezaměstnanosti osob se základním a nižším vzděláním ve srovnání se zbytkem populace velmi vysoká a také se tyto osoby velmi málo účastní dalšího vzdělávání, což jejich šance na získání zaměstnání dále snižuje. Rozdíl mezi účastí v dalším vzdělávání nízkokvalifikovaných osob a celé populace je u nás dvakrát větší než v průměru EU. Proto je důležité věnovat této skupině specifickou pozornost v rámci politiky dalšího vzdělávání. (Říhová, 2013)

Výzkumy v oblasti celoživotního vzdělávání ukazují, že nabídka dalšího vzdělávání zahrnuje široké spektrum kurzů a dalších forem vzdělávání. Můžeme ji rozdělit na dvě hlavní skupiny. Vzdělávání formální, které vede ke zvýšení stupně vzdělání a vzdělání neformální, které nevede k takovémuto zvýšení vzdělání, ale slouží pro získání určitých dovedností. Podrobnější členění kurzů neformálního vzdělávání bylo provedeno zejména ve vztahu k uplatnění výsledků vzdělávání v profesním životě. Nejméně početnou skupinu nabídky dalšího vzdělávání tvořily kurzy zájmové. Jejich absolvování nevede přímo ke získání profesních (jak odborných, tak obecných) dovedností a nepřispívají k zvýšení, rozšíření nebo změně kvalifikace uchazeče. Zájmové kurzy se ve veřejných databázích objevují okrajově, protože je zájemci hledají přímo u jednotlivých institucí (sportovní centra apod.). Společně s kurzy nezařazenými zaujímají 8,6 % celkové nabídky.

Kurzy jazykové představují 14,5 % z celkového počtu. Absolvování těchto kurzů vede zcela jistě k získání schopností, které mohou být uplatněny v profesním životě jedince, přesto svou povahou nejsou vázány na konkrétní profese a jedná se spíše o znalosti všeobecné. Také v kategorii jazykových kurzů bylo provedeno podrobnější členění. Převážná část jazykových kurzů (98 %) je koncipována k rozvoji obecných jazykových schopností, přičemž zbylá 2 % kurzů je zaměřena na rozvoj specifických jazykových znalostí (jedná se o kurzy např. němčina pro účetní, angličtina pro právníky atd.). Zbylých 77 % kurzů lze označit jako profesně zaměřené. Tyto kurzy vedou k získání či rozšíření kvalifikace pro jednu či více specifických profesí nebo k všeobecnému zlepšení možnosti uplatnění a zvýšení kvalifikace pracovníků na mnoha pracovních pozicích (např. získání ŘP skup. B, základní znalosti práce s PC, různé druhy měkkých dovedností). (OECD PIAAC, 2013)

Další vzdělávání může být nabízeno různými poskytovateli. Zatímco formální vzdělávání nabízejí pouze školy, neformální vzdělávání může realizovat celá řada subjektů – školy, vzdělávací centra, soukromé vzdělávací společnosti, neziskové organizace, různé asociace apod. I z tohoto důvodu je nabídka neformálního vzdělávání obtížné v celé šíři podchytit.

Na financování dalšího vzdělávání se podílí řada různých subjektů a zejména v poslední době bývá využíváno nejen soukromých zdrojů, ale také různých grantových a dotačních programů včetně Evropského sociálního fondu. Výdaje na další vzdělávání, ať už na úrovni podniků či ze státního rozpočtu, byly v uplynulých letech v České republice podstatně nižší než v ostatních evropských zemích. Nízký objem výdajů na další vzdělávání není způsoben nízkou účastí, ale především charakterem vzdělávání. Jedná se o málo finančně náročné, dost pravděpodobně krátké a málo intenzivní formy vzdělávání.

Výzkumy dále ukazují, že roste počet pracovních míst s vyššími nároky na vzdělání a flexibilitu. Pracující se stále častěji musejí vyrovnávat s radikálními změnami pracovní náplně danými restrukturalizací pracovišť, s nečekanými změnami pracovního trhu (které jsou provázeny nutností často měnit zaměstnání) a s potřebou držet krok s novými technologiemi a materiály, tedy s potřebou stále se učit novým (a stále složitějším) dovednostem. Ani to však není dostatečné, neboť se zřetelně ukazuje, že pro úspěch na trhu práce již nestačí vědomosti a řemeslo, ale stále více se uplatňuje tvořivost, fantazie a sociální inteligence. (OECD PIAAC, 2013)

5 Šetření v terénu

Praktická část diplomové práce je zaměřena na význam celoživotního vzdělávání zaměstnanců ve státním sektoru a vybrané neziskové organizaci. Regionem byl zvolen kraj Vysočina. Jako organizace státního sektoru byla zvolena Vězeňská služba České republiky, konkrétně největší ženská věznice v České republice ve Světlé nad Sázavou. Zkoumanou neziskovou organizací je Oblastní charita v Havlíčkově Brodě. Zaměstnanci obou organizací sice vykonávají odlišné profese, shodné u nich je však to, že jejich systém celoživotního vzdělávání má určitá (i když odlišná) pravidla, která jsou dána kvalifikačními požadavky a předpoklady pro výkon pracovních činností.

5.1 Výzkumný problém, výzkumné otázky a hypotéza

Pracovní hypotéza vychází z předpokladu, že zaměstnanci Vězeňské služby přikládají celoživotnímu vzdělávání větší význam, než zaměstnanci neziskových organizací, což vyplývá ze zákonem stanovených kvalifikačních požadavků a předpokladů pro výkon služby.

Pro kvantitativní a kvalitativní šetření byly formulovány čtyři výzkumné otázky. Ty byly stanoveny co nejjednodušeji, aby umožnily zjistit a komparovat názory zaměstnanců ve dvou odlišných zaměstnavatelských prostředích:

- Z pohledu většiny respondentů je celoživotní vzdělávání významné.
- Respondenti nemají dostatečnou motivaci a musí překonávat mnoho překážek při vstupu do systému celoživotního vzdělávání.
- Organizace zajišťuje dostatečnou podporu, kterou respondenti při realizaci celoživotního vzdělávání očekávají.
- Respondenti využijí znalosti získané v celoživotním vzdělávání při výkonu své práce.

5.2 Metodika výzkumného šetření

Vzhledem k cíli diplomové práce má výzkumné šetření deskriptivní komparační charakter. Empirické šetření bylo rozvrženo do dvou hlavních fází. Výzkum k danému tématu byl taktéž rozdělen do dvou částí.

Přípravná fáze zahrnovala, mimo studia odborných teoretických zdrojů a pravidel celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky a pomáhajících profesích,

především formulování pracovní hypotézy, výzkumných otázek a zejména volbu vhodného nástroje pro sběr dat k verifikaci hypotézy.

5.2.1 Realizace výzkumu

Druhá, realizační fáze empirického šetření, zahrnovala sběr dat pomocí dotazníkového šetření mezi zaměstnanci obou uvedených organizací a vyhodnocení a komparaci získaných údajů. Dotazníková fáze zahrnovala období od konce srpna do poloviny října roku 2013. Jako při každém jiném empirickém šetření bylo nutné počítat s určitými omezujícími faktory. K nim jako hlavní patří určitá nedůvěra zaměstnanců k vyjadřování názorů na konkrétní problém v prostředí přísně centralizované organizace, jakou nesporně Vězeňská služba České republiky je. U zaměstnanců Oblastní charity Havlíčkův Brod byla touto bariérou negativní zkušenost z dřívějšího dotazníkového šetření spokojenosti s pracovními a sociálními podmínkami výkonu tzv. pomáhajících profesí. Obtížné bylo i provedení rozhovorů s představiteli obou organizačních jednotek.

U obou organizací byly záměry dotazníkového šetření a jeho účel projednány s vedoucími pracovníky. V ženské věznici ve Světlé nad Sázavou vedení projeвило vstřícný postoj k výzkumu a pro distribuci dotazníku a jeho vrácení svolilo s využitím interní informační sítě. V tomto případě byla využita elektronická distribuce a sběr dotazníků. U Oblastní charity v Havlíčkově Brodě se podařilo získat souhlas jejího vedení, laického i církevního, až při druhé schůzce. Dotazníky byly distribuovány v tištěné podobě, vyplněné se vracely příslušnému vedoucímu pracovníku v zalepené obálce označené jako „Dotazník CŽV“.

Dotazník (viz. Příloha 3 - dotazník) se jako technika sběru dat ukázal pro zjištění názorů zaměstnanců u vybrané organizace státního sektoru a u neziskové organizace jako vhodnější než rozhovor. V konstrukci dotazníku byly využity uzavřené a polouzavřené otázky, ve kterých měli respondenti možnost vyjádřit své názory na význam celoživotního vzdělávání. Otázky v dotazníku byly záměrně formulovány tak, aby na ně mohli odpovídat respondenti v jakékoliv profesi a oboru činností. Pokud byla zohledněna specifika prostředí vězeňské služby a pomáhajících profesí v oblasti sociální práce, musely by být vzhledem k podstatné odlišnosti systémů celoživotního vzdělávání použity dva dotazníky, kdy by pak bylo obtížné komparovat získané údaje.

Proto je ústřední otázkou výzkumného šetření zjistit, jaký význam zaměstnanci v obou organizacích přikládají celoživotnímu vzdělávání, co je motivuje a jaké bariéry musí překonávat, pokud chtějí zvyšovat svou odbornou kvalifikaci.

Výzkumný soubor u obou organizací byl zvolen náhodně. Byli jím zaměstnanci obou organizací, mezi které byly dotazníky distribuovány. Teprve po odevzdání dotazníků byly ex post zpracovány podrobnější sociodemografické charakteristiky zkoumaného souboru. Získaná data byla nakonec zpracována ručně. Rozhovory byly uskutečněny s představiteli středního managementu obou zkoumaných organizací.

U Vězeňské služby se nepodařilo naplnit původní předpoklad, že by se při elektronickém sběru data automaticky ukládala do strukturované databáze, vytvořené v aplikaci MS Excell. U Oblastní charity v Havlíčkově Brodě byl souhlas s uskutečněním dotazníkové šetření podmíněn písemnou formou dotazníku, což předznamenalo také způsob zpracování dat.

Vzhledem k popisnému a komparačnímu charakteru empirického šetření byly vyhodnocovány základní absolutní a relativní četnosti odpovědí respondentů.

5.3 Výsledky kvantitativního výzkumu: Vězeňská služba

5.3.1 Charakteristika výzkumného souboru

V ženské věznici ve Světlé nad Sázavou pracovalo k 31.12.2013 celkem 210 zaměstnanců. Jim bylo v interním informačním systému avizováno dotazníkové šetření s žádostí o předběžné potvrzení účasti na výzkumném šetření. Odpověď zaslalo 120 zaměstnanců, v konečném výsledku vyplnilo dotazník 100 zaměstnanců, z toho 40 mužů a 60 žen.

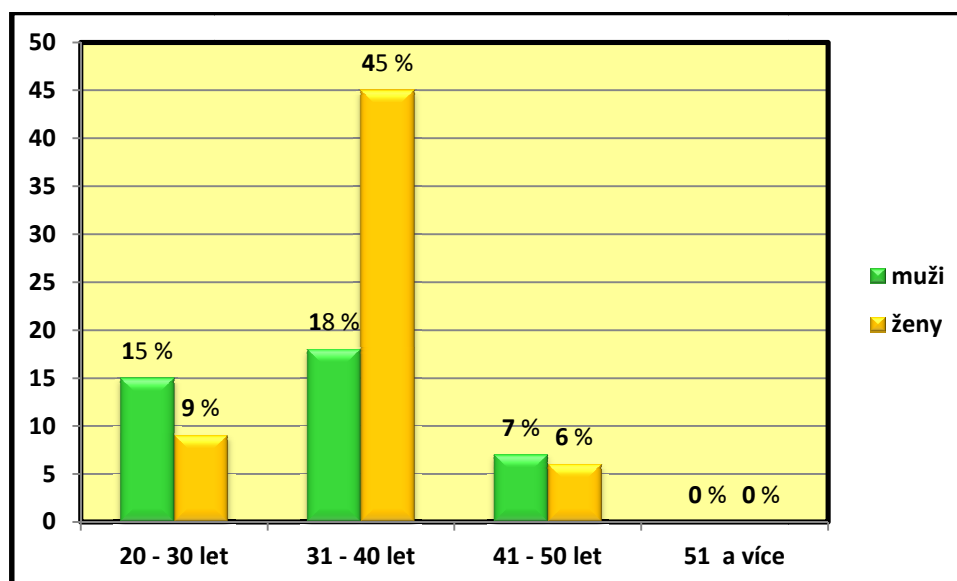
Převládající zastoupení respondentů – žen, odpovídá charakteristice věznic. Vzhledem k velikosti zkoumaného vzorku lze tento považovat za zkoumatelný a reprezentativní pro danou věznici. Bližší charakteristika vzorku respondentů je uvedena v následujících tabulkách a 8 – 11 a grafu 5 – 8.

Tabulka 8 Věková struktura respondentů

Věk	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
20 - 30	24	24	15	15	9	9
31 - 40	63	63	18	18	45	45
41 - 50	13	13	7	7	6	6
51 a více	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastní šetření

Graf 5 Výzkumný vzorek dle věku



Zdroj: vlastní zpracování

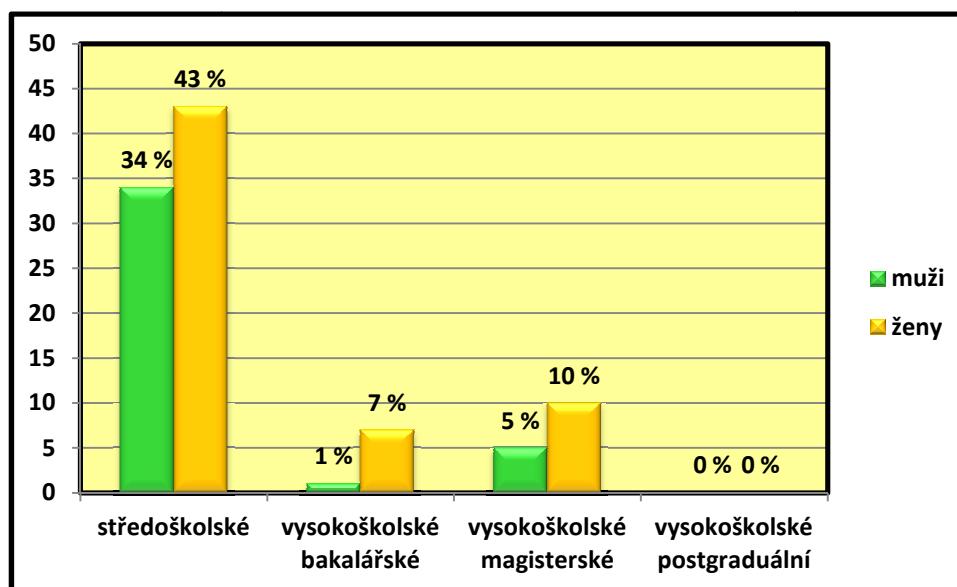
Z výše sestavené tabulky 8 a grafu 5 je zřejmé, že dotazníkového šetření se zúčastnilo nejvíce mužů a žen ve věkové kategorii 31 – 40 let. Celkem 63 % z celkového počtu 100 respondentů. Věková hranice 41 – 50 let je zastoupena 13 % respondentů. Nikdo z respondentů není starší 51 let.

Tabulka 9 Vzdelání respondentů

Vzdělání	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Středoškolské	77	77	34	34	43	43
Vysokoškolské - bakalářské	8	8	1	1	7	7
Vysokoškolské - magisterské	15	15	5	5	10	10
Vysokoškolské - postgraduální	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastní šetření

Graf 6 Výzkumný vzorek dle výše dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

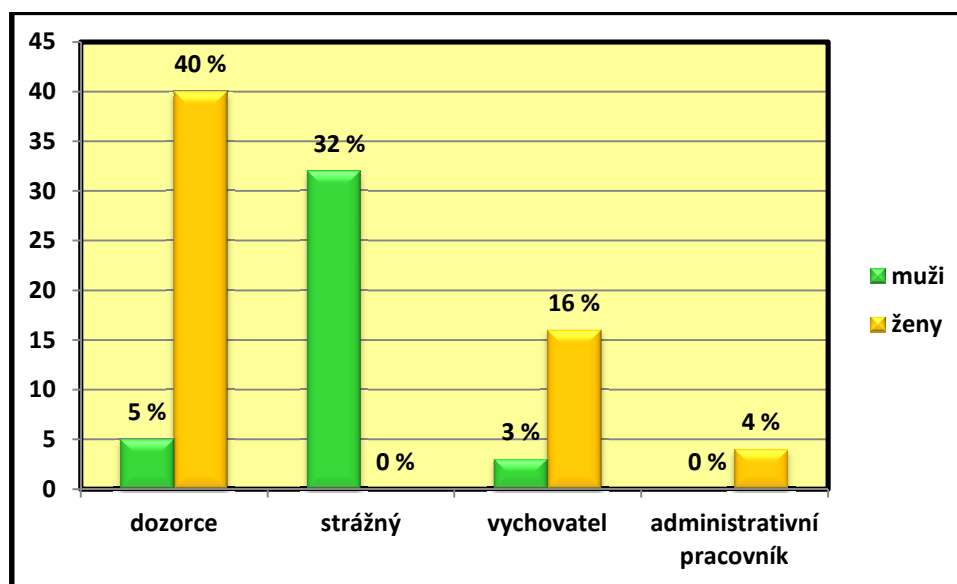
Z výše uvedené tabulky 9 a následného grafu 6 je zřejmé, že v oblasti dosaženého vzdělání má středoškolské vzdělání s maturitou 77 % respondentů, z toho je 34 % mužů a 43 % žen. Vysokoškolské vzdělání bakalářského typu má 8 % respondentů a 15 % respondentů má úplné vysokoškolské vzdělání magisterského typu. I zde převažují ženy, stejně jako u středoškolského vzdělání. Nikdo z respondentů neabsolvoval postgraduální studium.

Tabulka 10 Pracovní zařazení respondentů

Název funkce, pozice	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Dozorce	45	45	5	5	40	40
Strážný	32	32	32	32	0	0
Vychovatel	19	19	3	3	16	16
Admin. pracovník	4	4	0	0	4	4

Zdroj: vlastní šetření

Graf 7 Výzkumný vzorek dle pracovního zařazení



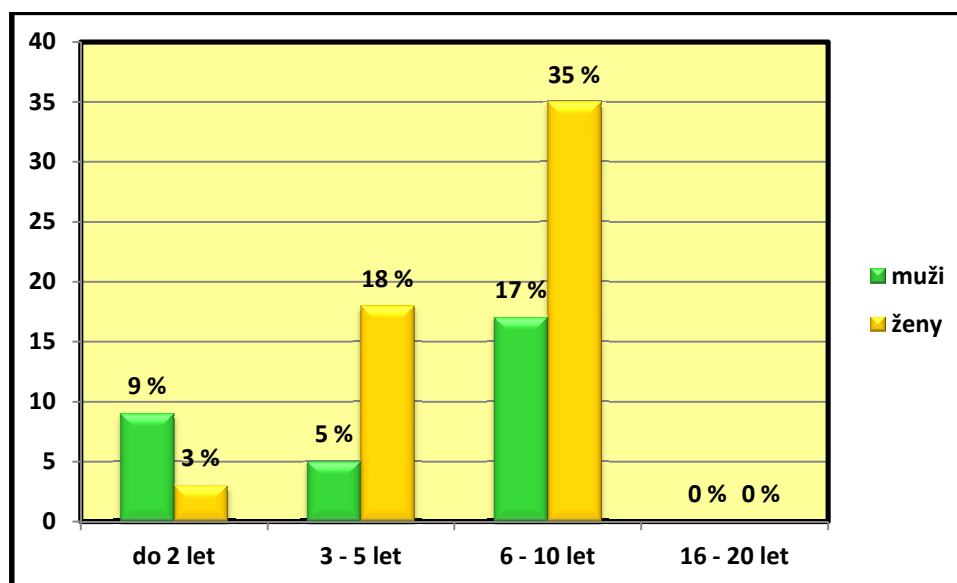
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 10 a graf 7 nám ukazují, že 77 % respondentů je ve služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, z toho 45 % dozorců a 32 % strážných. Pouze 23 % respondentů je civilních zaměstnanců, 19 % vychovatelů a 4 % administrativní pracovníci. Civilní zaměstnanci ve věznici celkově neprojevili velký zájem o účast v dotazníkovém šetření. Zaujali k šetření spíše negativní postoj. Je to zarážející, neboť většina z nich má vysokoškolské vzdělání.

Tabulka 11 Délka praxe respondentů

Počet let	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Do 2 let	12	12	9	9	3	3
3 – 5 let	23	23	5	5	18	18
6 – 10 let	52	52	17	17	35	35
11 – 15 let	13	13	9	9	4	4
16 – 20 let	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastní šetření

Graf 8 Výzkumný vzorek dle odpracovaných let v oboru

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 11 a graf 8 ukazují, že nejvíce respondentů, a to 52 %, pracuje v oboru 6 - 10 let. Z toho je 17 % mužů a 35 % žen. Nad hranicí 16 let v oboru nepracuje nikdo z respondentů. Za zmínku stojí i poměrně nízké zastoupení 12 % respondentů, kteří v oboru začínají. Je zřejmé, že atraktivita zaměstnání u vězeňské služby, u mladší generace klesá.

Základní sociodemografická charakteristika respondentů ukazuje, že mezi respondenty převládají ženy ve věku 31 – 40 let, které jsou zařazeny na pozici dozorce a vychovatel, s převažujícím středoškolským vzděláním a délkou praxe 6 – 10 let. Tyto údaje korespondují s celkovými údaji o kvalifikační struktuře zaměstnanců v jiných věznicích v České republice a Vězeňské službě České republiky jako celku. Pro komparaci s názory druhého vzorku respondentů jsou poměrně důležité, protože existuje statisticky prokázaný předpoklad, že struktura zaměstnanců v pomáhajících profesích v sociálních službách bude podobná.

5.3.2 Výsledky dotazníkového šetření

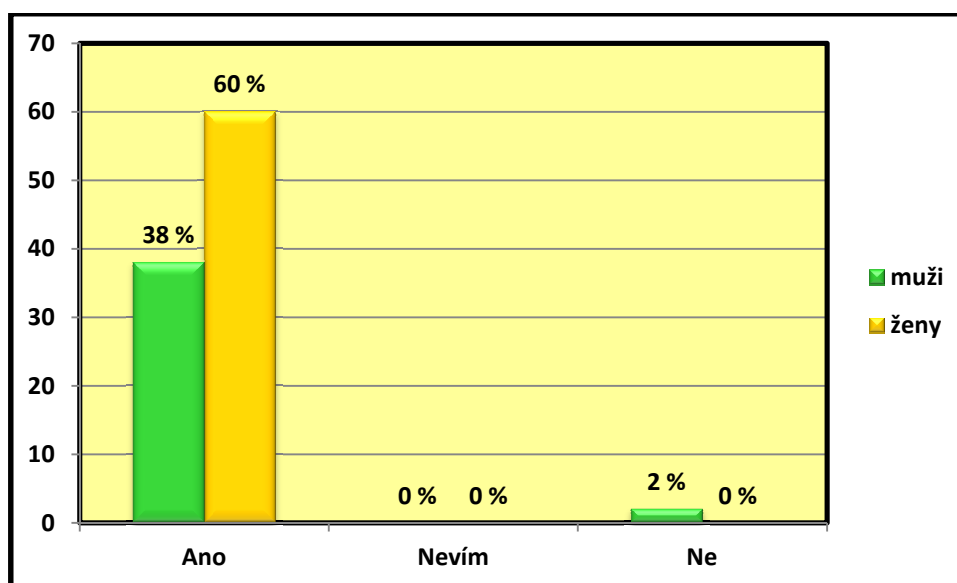
Otázka č. 1 – Myslíte si, že je celoživotní vzdělávání důležité?

Tabulka 12 Důležitost celoživotního vzdělávání

Myslíte si, že je celoživotní vzdělávání důležité?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Ano	98	98	38	38	60	60
Nevím	0	0	0	0	0	0
Ne	2	2	2	2	0	0

Zdroj: vlastní šetření

Graf 9 Důležitost celoživotního vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

V odpovědi na první otázku dotazníku „Myslíte si, že je celoživotní vzdělávání důležité?“, 98 % respondentů z celkového počtu, bez ohledu na rodovou příslušnost, odpovědělo kladně. Pouze dva muži vyjádřili zápornou odpověď.

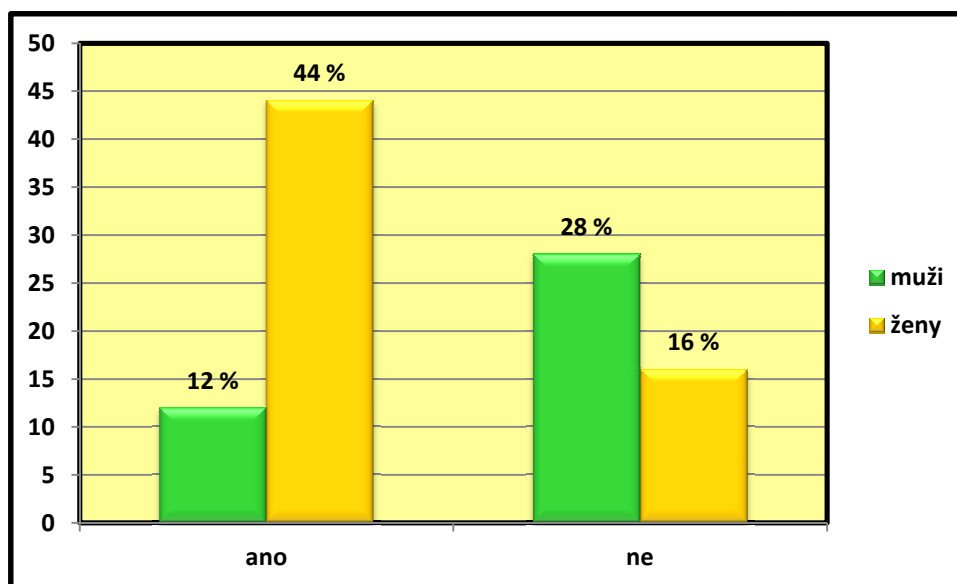
Otázka č. 2 – Máte zájem se dále ve své profesi vzdělávat?

Tabulka 13 Zájem o vzdělávání v profesi

Máte zájem se dále ve své profesi vzdělávat?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Ano	56	56	12	12	44	44
Ne	44	44	28	28	16	16

Zdroj: vlastní šetření

Graf 10 Zájem o vzdělávání v profesi



Zdroj: vlastní zpracování

U druhé otázky „Máte zájem se dále ve své profesi vzdělávat?“ je již odlišnost odpovědí u kategorií respondentů výraznější. Zájem vzdělávat se ve své profesi jednoznačně více vyjadřují ženy (44 %) na rozdíl od mužů (12 %). 28 % mužů, kteří vyjádřili negativní odpověď, pracují na funkcích strážných a pravděpodobně se domnívají, že s původní kvalifikací, po určité době trvání služebního poměru, vystačí bez potřeby dalšího vzdělávání.

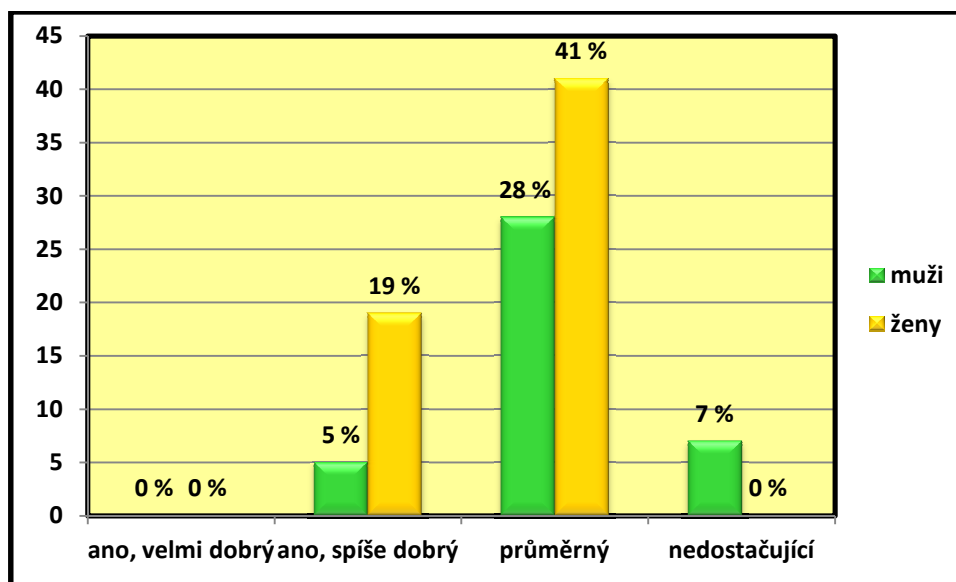
Otázka č. 3 – Myslíte si, že je v ČR dostatečně kvalitní systém celoživotního vzdělávání?

Tabulka 14 Kvalita celoživotního vzdělávání v ČR

Myslíte si, že je v ČR dostatečně kvalitní systém celoživotního vzdělávání?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Ano, velmi dobrý	0	0	0	0	0	0
Ano, spíše dobrý	24	24	5	5	19	19
Průměrný	69	69	28	28	41	41
Nedostačující	7	7	7	7	0	0

Zdroj: vlastní šetření

Graf 11 Kvalita celoživotního vzdělávání v ČR



Zdroj: vlastní zpracování

Třetí otázka dotazníku zjišťovala názor respondentů na úroveň systému celoživotního vzdělávání v České republice. U dotazovaných respondentů převládá názor, že je systém celoživotního vzdělávání průměrný. Celkem 69 %. Za nedostačující ho považuje 7 % mužů. Většina žen 60 % zastává názor, že systém je dobrý až průměrný.

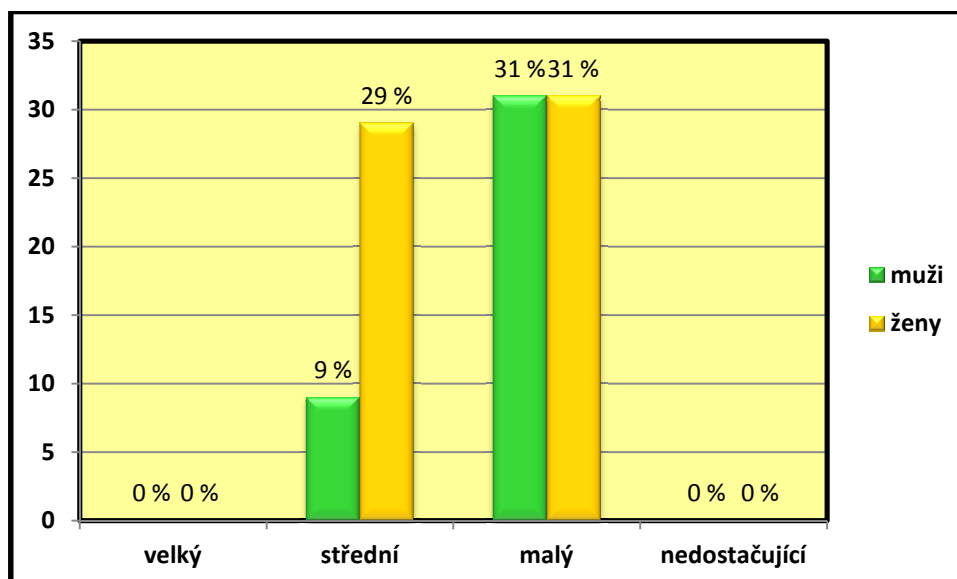
Otázka č. 4 – Jaký je podle Vás zájem českých obyvatel o celoživotní vzdělávání?

Tabulka 15 Zájem o celoživotní vzdělávání

Jaký je podle Vás zájem českých obyvatel o celoživotní vzdělávání?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Velký	0	0	0	0	0	0
Střední	38	38	9	9	29	29
Malý	62	62	31	31	31	31
Nedostačující	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastní šetření

Graf 12 Zájem o celoživotní vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

Ve čtvrté otázce byli respondenti dotazováni na názor, jaký je podle nich zájem českých obyvatel o celoživotní vzdělávání? Převažuje odpověď (62 %), že zájem je „malý“. Do jisté míry názor respondentů odpovídá statickým ukazatelům, uvedeným v první kapitole práce, podle nichž Česká republika nepatří k zemím, v nichž by se dospělí aktivně po získání formální kvalifikace pro výkon určitých pracovních činností dále vzdělávali.

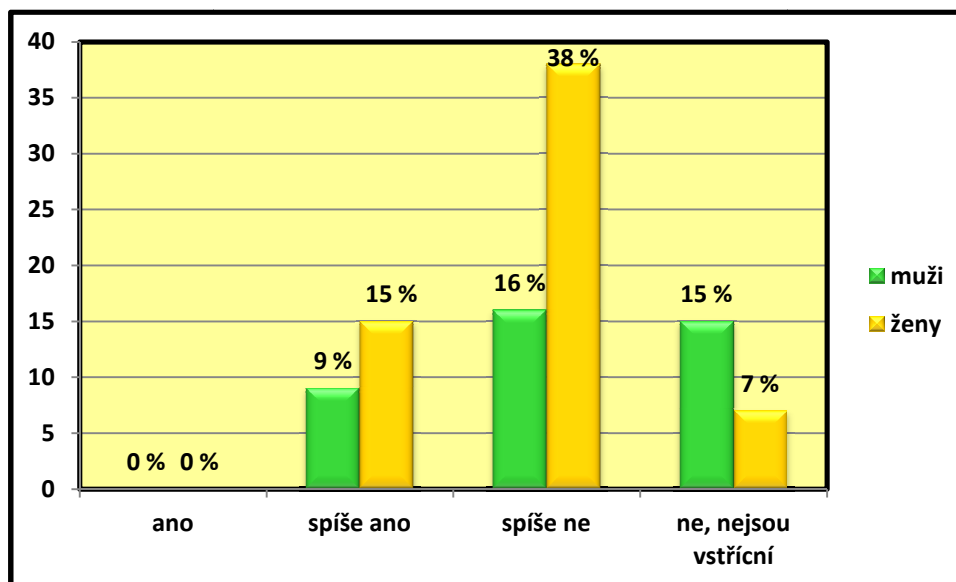
Otázka č. 5 – Myslíte si, že zaměstnavatelé v ČR jsou vstřícní ke snahám svých zaměstnanců o další vzdělávání?

Tabulka 16 Vstřícnost zaměstnavatelů

Myslíte si, že zaměstnavatelé v ČR jsou vstřícní ke snahám svých zaměstnanců o další vzdělávání?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Ano	0	0	0	0	0	0
Spíše ano	24	24	9	9	15	15
Spíše ne	54	54	16	16	38	38
Ne	22	22	15	15	7	7

Zdroj: vlastní šetření

Graf 13 Vstřícnost zaměstnavatelů



Zdroj: vlastní zpracování

Pátá otázka se soustředila na získání odpovědi, zda se respondenti domnívají, že jsou zaměstnavatelé v České republice vstřícní ke snahám o další vzdělávání svých zaměstnanců. Respondenti pravděpodobně odpovídali jednak na základě vlastní zkušenosti, k níž přiřadili i „odposlechnuté“ zkušenosti svých známých. V 54 % odpovědí ve formulaci „spíše ne“ ale převažuje jak u mužů, tak i u žen skeptičtější názor. Bohužel i zkušenost autorky této práce je negativní. Ze strany zaměstnavatele zaznamenala spíše odrazování od snahy zapojit se do dalšího vzdělávání.

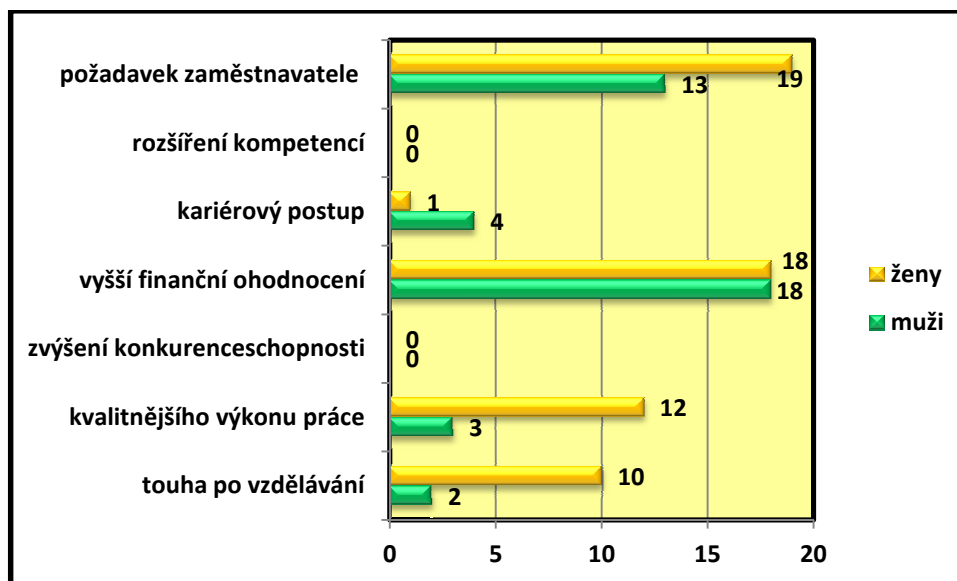
Otázka č. 6 – Jaké motivy Vás vedou k celoživotnímu vzdělávání?

Tabulka 17 Motivy vzdělávání

Jaké motivy Vás vedou k celoživotnímu vzdělávání?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Touha po vzdělávání a nových informacích v oboru	12	12	2	2	10	10
Možnost kvalitnějšího výkonu práce	15	15	3	3	12	12
Zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce	0	0	0	0	0	0
Vyšší finanční ohodnocení	36	36	18	18	18	18
Kariérový postup	5	5	4	4	1	1
Rozšíření kompetencí	0	0	0	0	0	0
Požadavek zaměstnavatele	32	32	13	13	19	19

Zdroj: vlastní šetření

Graf 14 Motivy vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

Při analýze motivů, které vedou respondenty k dalšímu vzdělávání, figurují, bez ohledu na rodovou příslušnost, vzdělání i délku profese, dva základní: vyšší finanční ohodnocení a požadavek zaměstnavatele. Do jisté míry je tato odpověď pochopitelná, pokud vezmeme do úvahy zákonem stanovený systém kvalifikačních požadavků a předpokladů, hierarchický model kariérního postupu a zařazování do vyšších platových tříd a stupňů, u kterých je kritériem také prokázání odpovídající vyšší kvalifikace.

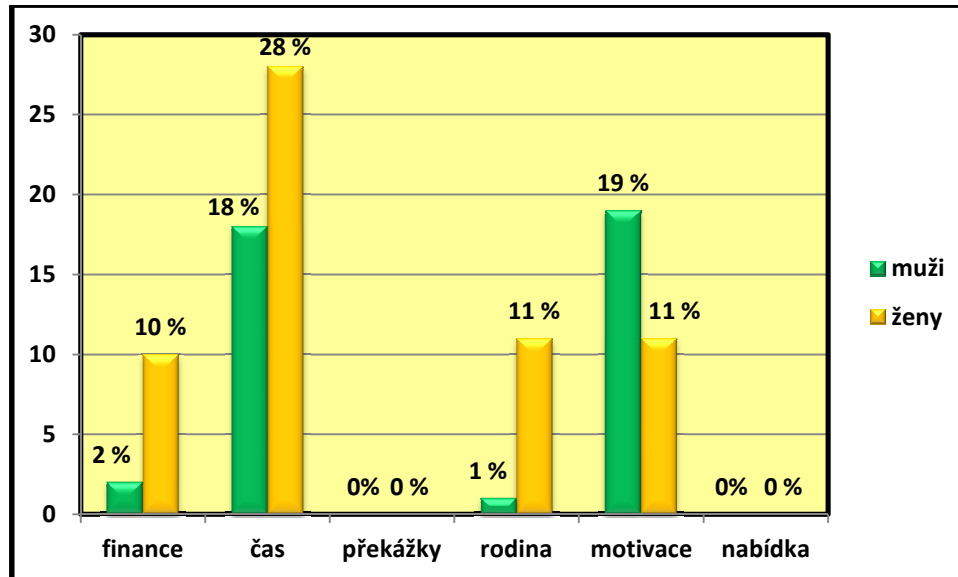
Otázka č. 7 – Uved'te hlavní důvod, který Vám znemožňuje účast na celoživotním vzdělávání

Tabulka 18 Důvody znemožňující vzdělávání

Uved'te hlavní důvod, který Vám znemožňuje účast na celoživotním vzdělávání	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Finanční nedostupnost	12	12	2	2	10	10
Časová náročnost	46	46	18	18	28	28
Překážky na straně zaměstnavatele	0	0	0	0	0	0
Rodina	12	12	1	1	11	11
Chybějící motivace	30	30	19	19	11	11
Nedostatečná nabídka vzdělávacích aktivit	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastní šetření

Graf 15 Důvody znemožňující vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

Vedle motivů se obvykle logicky hledá odpověď i na otázku, co respondentům v celoživotním vzdělávání brání. Respondenti – ženy i muži – jako první důvod (68 %) uvádějí časovou náročnost ve vztahu k současně vykonávaným pracovním úkolům. To se ukazuje v souvislosti s tím, že žádný z respondentů nevedl, že by překážky jeho dalšího vzdělávání byly na straně zaměstnavatele.

Podstata problému spočívá spíše jinde: programy dalšího vzdělávání příslušníků vězeňské služby jsou náročné a vzdělávací úkoly je obtížné při plném výkonu pracovních činností zvládnout, i když pro to zaměstnavatel vytváří organizační a časové podmínky. Druhým nejčastěji uváděným důvodem (30 %) je chybějící motivace. Pravděpodobně by bylo potřebné ji podrobit samostatnému zkoumání, protože sama o sobě vytváří prostor pro celou řadu různých interpretací spíše spekulativního charakteru.

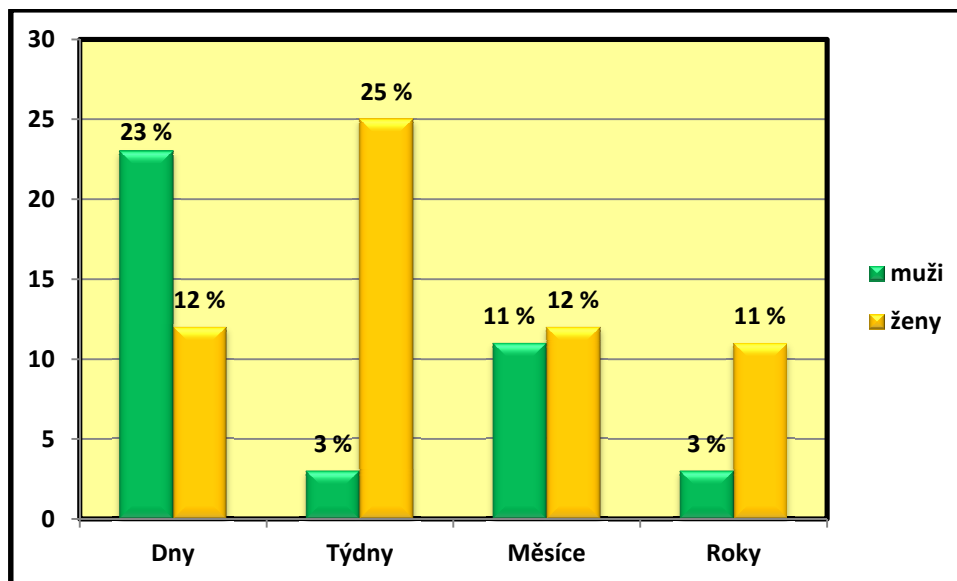
Otázka č. 8 – Kolik času jste ochoten/a věnovat vzdělávacím aktivitám?

Tabulka 19 Podíl času

Kolik času jste ochoten/a věnovat vzdělávacím aktivitám?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Dny	35	35	23	23	12	12
Týdny	28	28	3	3	25	25
Měsíce	23	23	11	11	12	12
Roky	14	14	3	3	11	11

Zdroj: vlastní šetření

Graf 16 Podíl času



Zdroj: vlastní zpracování

V odpovědi na osmou otázku respondenti vyjádřili názor, že jsou v ročním cyklu ochotni se při výkonu svých pracovních činností věnovat aktivitám celoživotního vzdělávání v řádech dnů a týdnů. Pokud by si ovšem zvyšovali svou původně získanou formální kvalifikaci, např. studiem na vysoké škole se zajištěnou perspektivou pokračování

služebního poměru, kariérového a finančního postupu, pak pro ně není problém uvažovat v delších časových intervalech.

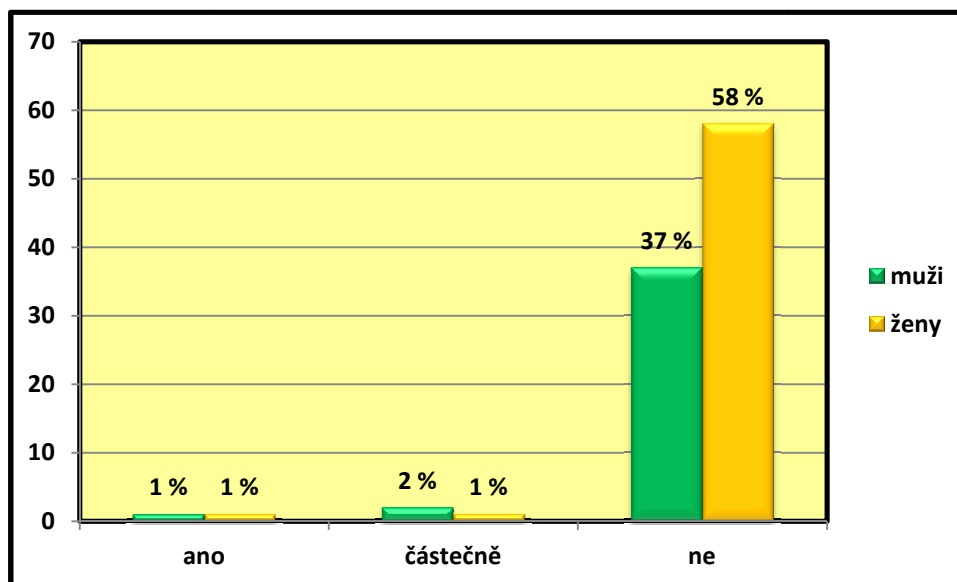
Otázka č. 9 – Hradí Vám zaměstnavatel náklady spojené s celoživotním vzděláváním?

Tabulka 20 Náklady hrazené zaměstnavatelem

Hradí Vám zaměstnavatel náklady spojené s celoživotním vzděláváním?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Ano, zcela	2	2	1	1	1	1
Ano, částečně	3	3	2	2	1	1
Ne, vzdělávám se na vlastní náklady	95	95	37	37	58	58

Zdroj: vlastní šetření

Graf 17 Náklady hrazené zaměstnavatelem



Zdroj: vlastní zpracování

U deváté otázky zjišťující, jak zaměstnavatelé hradí náklady, spojené s celoživotním vzděláváním respondentů, převládá v 96 % odpověď, že si zaměstnanci převážnou část nákladů hradí sami. Pouze 2 % respondentů uvedli, že jim náklady v plné míře hradí zaměstnavatel. Náklady na vzdělání jsou v dnešní době poměrně vysoké, podpora ze strany zaměstnavatele by určitě byla motivačním prvkem pro další vzdělávání.

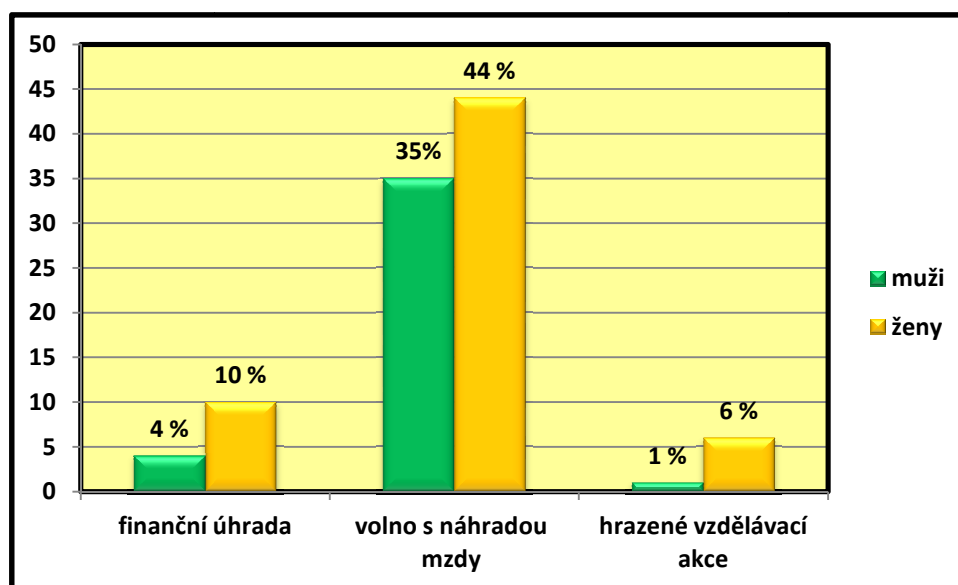
Otázka č. 10 – Jakou formu podpory ze strany zaměstnavatele byste uvítal/a?

Tabulka 21 Podpora ze strany zaměstnavatele

Jakou formu podpory ze strany zaměstnavatele byste uvítal/a?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Finanční úhrada nákladů spojených se vzděláváním	14	14	4	4	10	10
Poskytování volna s náhradou mzdy	79	79	35	35	44	44
Pořádání vzdělávacích akcí hrazených zaměstnavatelem	7	7	1	1	6	6

Zdroj: vlastní šetření

Graf 18 Podpora ze strany zaměstnavatele



Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku číslo deset respondenti odpověděli, že by od zaměstnavatele uvítali pro podporu svého vzdělávání poskytování volna s náhradou mzdy v době, kdy se zúčastňují aktivit celoživotního vzdělávání. Celkem takto odpovědělo 79 % respondentů. Problém, který v odpovědích respondentů vyznívá, souvisí pravděpodobně s tím, že měli na mysli především vzdělávací aktivity mimo rámec služebních vzdělávacích akcí. Především studium na vysoké škole. Pouze 7 % respondentů má zájem o vzdělávací akce pořádané zaměstnavatelem.

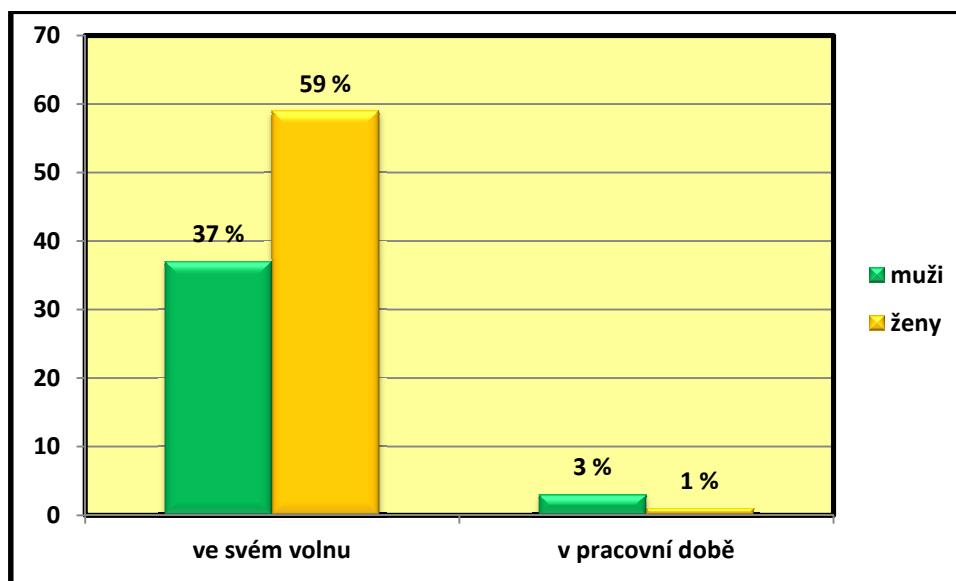
Otázka č. 11 – Kdy navštěvujete vzdělávací akce?

Tabulka 22 Návštěva vzdělávacích akcí

Kdy navštěvujete vzdělávací akce?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Ve svém osobním volnu	96	96	37	37	59	59
V pracovní době	4	4	3	3	1	1

Zdroj: vlastní šetření

Graf 19 Návštěva vzdělávacích akcí



Zdroj: vlastní zpracování

Většina respondentů pak v odpovědi na otázku číslo jedenáct, kdy se zúčastňují vzdělávacích aktivit celoživotního vzdělávání, uvedla v 96 % svůj volný čas.

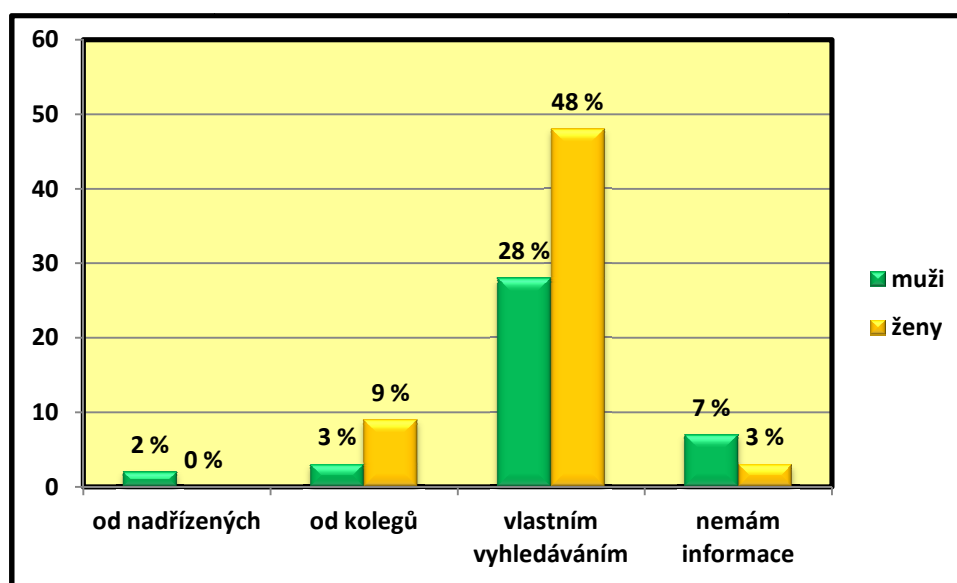
Otázka č. 12 – Jak získáváte informace o možnostech dalšího vzdělávání?

Tabulka 23 Získávání informací o vzdělávání

Jak získáváte informace o možnostech dalšího vzdělávání?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Od nadřízených	2	2	2	2	0	0
Od kolegů	12	12	3	3	9	9
Vlastním aktivním vyhledáváním	76	76	28	28	48	48
Nemám žádné informace	10	10	7	7	3	3

Zdroj: vlastní šetření

Graf 20 Získávání informací o vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

Důležitá je také odpověď na otázku dvanáctou, kde a jak respondenti získávají informace o vzdělávacích akcích. 76 % respondentů, vyjádřilo názor, že informace získávají vlastním aktivním vyhledáváním a od kolegů, minimálně od nadřízených. To samo o sobě signalizuje poměrně vážný problém v organizaci vzdělávání zaměstnanců u analyzované organizace. Především nadřízení by měli předávat informace o dalších krocích při zájmu o další vzdělávání.

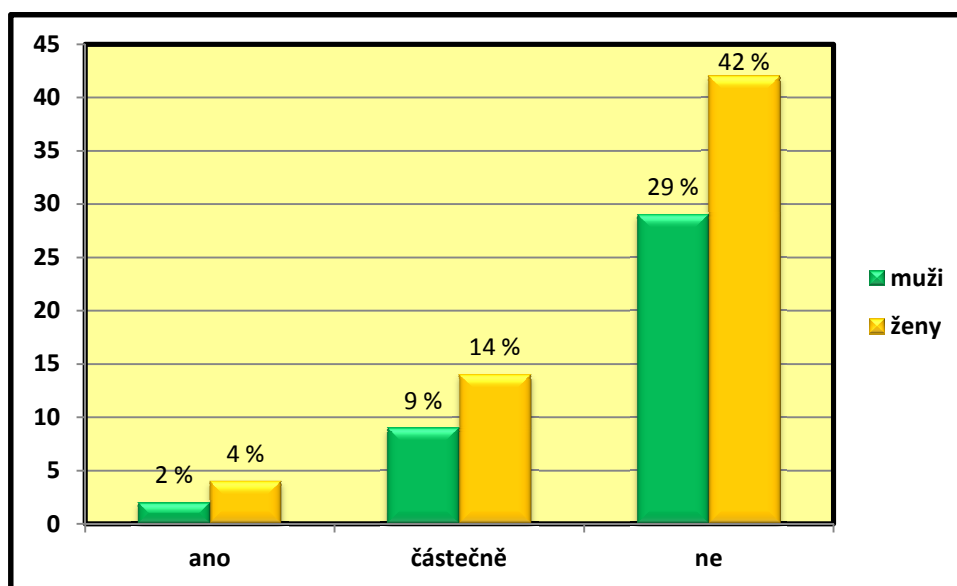
Otázka č. 13 – Uplatníte poznatky, získané v rámci celoživotního vzdělávání při výkonu práce?

Tabulka 24 Uplatnění poznatků

Uplatníte poznatky, získané v rámci celoživotního vzdělávání při výkonu práce?	Absol./ %		Z toho			
			Muži		Ženy	
			Absol.	%	Absol.	%
Ano, v převážném rozsahu	6	6	2	2	4	4
Ano, ale jen částečně v určitých situacích	23	23	9	9	14	14
Ne, vzdělávací akce neodpovídají požadavkům vykonávané práce	71	71	29	29	42	42

Zdroj: vlastní šetření

Graf 21 Uplatnění poznatků



Zdroj: vlastní zpracování

Nepříliš optimistické jsou odpovědi respondentů na poslední otázku, která zjišťovala, zda využijí znalosti získané ve vzdělávacích aktivitách celoživotního vzdělávání při výkonu své práce. 71 % negativních odpovědí vyvolává otázku, zda jsou programy celoživotního vzdělávání příslušníků vězeňské služby projektovány tak, aby odpovídaly požadavkům koncepce rozvoje českého vězeňství.

5.3.3 Dílčí shrnutí

Z průzkumu názorů respondentů z ženské věznice ve Světlé nad Sázavou je možné vyvodit několik shrnujících formulací:

- respondenti považují celoživotní vzdělávání za velmi důležité pro svůj profesní a osobní rozvoj;
- respondenti v převážné míře vyjadřují názor, že mají zájem se dále ve svém oboru vzdělávat;
- skepticky, resp. velkou míru nespokojenosti vyjadřují k postoji zaměstnavatele ke svému celoživotnímu vzdělávání; resp. určitý rozpor vidí ve slovní deklaraci podpory celoživotního vzdělávání zaměstnanců ze strany vedoucích pracovníků a skutečnou realitou, kdy z jejich strany není vzdělávání a účast na vzdělávacích aktivitách v průběhu pracovní doby příliš podporována. Vysvětlením tohoto postoje zaměstnavatele může být skutečnost, že v programu všeobecných úspor veřejných financí bývají nejčastěji kráceny výdaje na vzdělávání zaměstnanců, které jsou opticky rychlým zdrojem úspor v rámci státní správy;
- zaměstnanci vězeňské služby jsou k účasti na vzdělávacích aktivitách celoživotního vzdělávání motivováni především zákonnou úpravou služebního poměru, podle které je služební postup a vyšší finanční ohodnocení podmíněno splněním požadavku na zvýšení kvalifikace;
- jako hlavní překážka v celoživotním vzdělávání je u respondentů vnímána časová náročnost a problematické sesouladění služebních a studijních povinností a soubor překážek ze strany zaměstnavatele, který má často podobu tzv. skleněného stropu – tzn. neviditelných překážek, které nakonec zaměstnance nutí přesouvat vzdělávací aktivity i povinného druhu do oblastí svého volného času. K takové neviditelné překážce patří i malá ochota zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům studijní úlevy, na které mají ze zákona nárok anebo je poskytovat v minimálním rozsahu.

5.4 Výsledky kvalitativního výzkumu: Oblastní charita

5.4.1 Charakteristika výzkumného souboru

Na rozdíl od ženské věznice Světlá nad Sázavou, byli v druhé zkoumané organizaci, Oblastní charitě Havlíčkův Brod, respondenti vybíráni záměrně. Ve struktuře zaměstnanců, které je možné zařadit do skupin tzv. pomáhajících profesí, figurují:

- sociální pracovníci,
- pracovníci v sociálních službách,
- zdravotní sestry
- pedagogičtí pracovníci.

V poměru k celkovému počtu zaměstnanců Oblastní charity představují 87,2 % zaměstnanců. Osloveni byli zaměstnanci pracující pro Oblastní charitu v hlavním pracovním poměru. Jim bylo distribuováno v obálkách s osobním dopisem, ve kterém byl vysvětlen účel výzkumného šetření, celkem 75 dotazníků. V zalepených obálkách, označených „Dotazník CŽV“, se vrátilo 37 dotazníků. Z celkového počtu 37 respondentů, kteří odevzdali vyplněné dotazníky, bylo 34 žen a 3 muži. Z respondentů je v kategorii sociální pracovníci zařazeno 12 žen, v kategorii pracovníci v sociálních službách 16 žen, v kategorii zdravotní sestry 6 žen. Tři muži ve skupině respondentů jsou zařazeni na pracovní pozice speciální pedagog a psycholog.

Převažující zastoupení žen ve vzorku respondentů odpovídá feminizaci oboru. Ve vzorku respondentů převažuje střední odborné vzdělání sociálního a zdravotnického zaměření. Muži v pozicích speciálního pedagoga a psychologa jsou absolventi jednooborového magisterského stupně studia. Věkový průměr žen, pracujících v pomáhajících profesích u Oblastní charity je 44 let. Muži dosahují věkového průměru 47 let. Průměrná doba zaměstnání u Oblastní charity je u respondentů delší jak patnáct let.

Základní údaje o respondentech odrážejí specifické prostředí sociálních služeb, strukturu klientů a také motivaci respondentů k sociální práci v pomáhajících profesích, kdy výše platu je sice důležitým, ale ne hlavním motivem práce v sociálních službách. Minimum mužů v sociálních službách u Oblastní charity je odrazem nízkého mzdového ohodnocení. Vzhledem ke statisticky nevýznamnému zastoupení mužů ve vzorku respondentů nebudou jejich názory samostatně vyhodnocovány. Druhým důvodem je mimo jiné také skutečnost, že u speciálních pedagogů a psychologů v rámci

celoživotního vzdělávání funguje supervizní systém, který by zasloužil samostatnou analýzu. To ale účelem práce není.

5.4.2 Výsledky dotazníkového šetření

Respondentky v odpovědi na první otázku dotazníku „Myslíte si, že je celoživotní vzdělávání důležité?“ vyjádřily názor, že je pro ně celoživotní vzdělávání velmi důležité.

U druhé otázky „Máte zájem se dále ve své profesi vzdělávat?“ je už odlišnost názorů respondentek výraznější: 29 respondentek má zájem se ve své profesi dále vzdělávat, 6 respondentek zájem o další vzdělávání neprojevuje. Protože nebyl zkoumán vztah mezi věkem respondentek a odpovědí na příslušnou otázku, je na místě jen formulace předpokladu, že zájem o další vzdělávání neprojevují zkušené terénní pracovnice v sociálních službách, které klientům poskytují převážně pečovatelskou péči, a které spoléhají na víceletou znalost klientů a opírají se o své profesní zkušenosti.

Ve třetí otázce dotazníku byl zjišťován názor respondentek na úroveň systému celoživotního vzdělávání v ČR. V 22 odpovědích jej považují za spíše dobrý. Odpověď v této četnosti odráží skutečnost, že v sociálních službách a nelékařských zdravotnických profesích existuje propracovaný systém celoživotního vzdělávání, který nabízí poměrně širokou paletu individuální volby vzdělávacích akcí podle aktuální profesní potřeby zájemců.

Ve čtvrté otázce se respondentky vyjadřovaly k zájmu českých obyvatel o celoživotní vzdělávání. Stejně jako u zaměstnanců ženské věznice zastávají názor, že zájem o celoživotní vzdělávání je u Čechů malý. Pravděpodobně tak usuzují ze stejných důvodů, jako respondenti z ženské věznice.

Pátá otázka se soustředila na získání odpovědi, zda se respondenti domnívají, že zaměstnavatelé v České republice vycházejí vstříc snahám zaměstnanců o další profesní vzdělávání. Respondentky v 19 případech odpověděly kladně, v 16 případech záporně. Z jejich odpovědi vyplývá, že u Oblastní charity je žádoucí, aby se pracovníci v pomáhajících profesích dále vzdělávali v zájmu poskytování kvalitnějších služeb klientům.

Analýza motivů, které vedou respondentky k dalšímu vzdělávání, jak vyplývá z jejich odpovědí, umožnila sestavit toto pořadí:

- Možnost kvalitnějšího výkonu práce
- Rozšíření kompetencí
- Požadavek zaměstnavatele
- Touha po nových informacích v oboru
- Kariérový postup, vyšší finanční ohodnocení
- Zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce.

Hierarchie motivů dalšímu vzdělávání pravděpodobně odráží vysokou míru sociální empatie u respondentek a snaha co nejlépe se postarat o klienty. Na druhé straně u Oblastní charity Havlíčkův Brod, jejímž zřizovatelem je Královéhradecké biskupství, v minimálním měřítku respondentky vnímají jako motiv kariérový postup, zvýšení platu anebo zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce. U této poslední varianty byla dokonce zaznamenána nulová četnost odpovědí.

Stejně jako respondentům z ženské věznice byla respondentkám z Oblastní charity položena otázka, co jim v dalším vzdělávání brání. 26 respondentek odpovědělo, že hlavním důvodem je nedostatek času. Práce s klienty v oblasti poskytování sociálních služeb je časově náročná, psychicky vyčerpávající, a tak je tento důvod pochopitelný. Sladit celotýdenní aktivity sociální práce s účastí na systematictějším vzdělávání se ukazuje jako velmi problematické. 34 respondentek shodně ve svých odpovědích uvedlo, že důvodem, proč se nezúčastňují vzdělávacích aktivit celoživotního vzdělávání je finanční náročnost ve spojení s překážkami na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel je ochoten poskytnout k účasti na konkrétní vzdělávací aktivitě jen pracovní volno bez náhrady mzdy. Ceny vzdělávacích aktivit, které v oboru nabízejí certifikované i necertifikované komerční vzdělávací agentury neodpovídají příjmovým možnostem respondentek. Jinak řečeno, nemohou si dovolit zaplatit za jednodenní seminář nebo speciální výcvik částku od 3000,- Kč výše.

Fakticky tak v důvodech, proč se nezúčastňují vzdělávacích aktivit, odpověděli i na další otázku dotazníku, která pak souvisí i s odpovědí na otázku jedenáctou – kdy se vzdělávacích aktivit zúčastňují. Respondentky v 33 případech uvedly, že ve svém volném čase.

Poslední otázka dotazníku zjišťovala, kde respondentky získávají informace o různých vzdělávacích aktivitách celoživotního vzdělávání. Většina respondentek (29 žen)

je aktivně vyhledávají samy. 4 respondentky uvedly, že je získávají od svých kolegů a kolegyň a pouze 2 respondentky se o možnostech dalšího vzdělávání dozvídají na pracovišti od svých vedoucích.

5.4.3 Dílčí shrnutí

Z odpovědí respondentek – zaměstnankyň Oblastní charity v Havlíčkově Brodě, poskytujících sociální a zdravotní služby klientům, vyplývá několik závěrů:

- respondentky považují celoživotní vzdělávání za důležité a mají zájem se dále ve své profesi vzdělávat; 6 respondentek zájem o další vzdělávání neprojevuje;
- respondentky oceňují systém celoživotního vzdělávání v oblasti sociální práce; na druhé straně ale vyjadřují nespokojenost s jeho dostupností pro ně samotné. Příčiny vidí v malé ochotě zaměstnavatele podporovat jejich další profesní rozvoj, v nedostatku času, kdy je poskytování terénních služeb časově značně zatěžuje a psychicky vyčerpává, že nezbývá dostatek energie na systematictější vzdělávání, i když by byl ochotné na ně vynaložit značné množství času.
- velkým problémem je finanční nedostupnost vzdělávacích aktivit celoživotního vzdělávání, které se pohybují nad jejich příjmovými rozpočty za situace, kdy zaměstnavatel na další vzdělávání finančně nepřispívá.
- k dalšímu vzdělávání respondentky motivuje především snaha o kvalitnější poskytování sociálních služeb klientům a rozšíření vlastních kompetencí. Třetím motivem je požadavek zaměstnavatele. Méně významnými jsou pro respondentky finanční a kariérový postup a jako zcela nevýznamný motiv vystupuje zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce.
- informace o vzdělávacích aktivitách respondenty vyhledávají převážně samy z různých dostupných zdrojů anebo se o nich dozvídají od svých kolegyň a kolegů, v malé míře od vedoucích pracovníků.

5.4.4 Výstupy z rozhovorů

Z rozhovorů vedených se zaměstnanci Věžeňské služby vyplynulo, že vzdělávání zaměstnanců Věžeňské služby je důležitou součástí profesní přípravy, která má vliv na jejich odborný růst. Utváření podmínek pro celoživotní vzdělávání a profesní růst by mělo být motivací k setrvání ve služebním a zaměstnaneckém poměru u Věžeňské služby ČR.

Počet zaměstnanců VS ČR, kteří se chtějí dále vzdělávat, a vidí ve vzdělání možnost osobního i profesního růstu, závisí však také na možnostech a motivaci ze strany Vězeňské služby. Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby má svá úskalí také v motivaci zaměstnanců ke studiu a v její podpoře. V mnohých organizačních složkách studují příslušníci, ale i občanští zaměstnanci, na úkor svých dovolených a volných dnů. Studia si v plné míře hradí ze svých prostředků.

Zaměstnanci považují za velmi důležité vybavit pracovníky vězeňské služby takovým vzděláním, aby byli schopni reagovat na stále se měnící vězeňskou scénu. Zvyšují se počty odsouzených za zvláště závažné trestné činy, stoupá agresivita a nevyzpytatelné chování odsouzených ve věznicích. Především stát by měl být připraven reagovat na tuto situaci a umět jí zvládnout. Více podpořit ozbrojené složky a ne jim snižovat platy a slibovat, že se jim platy po určité době dorovnají.

Příslušníci uvedli, že jejich další odbornost se již nerozvíjí a omezuje se pouze na výkon služby, kde jsou zařazeni. Většina strážných nebo dozorců ani nemá přehled o tom, jaké kurzy probíhají či na jaké by případně mohli být zařazeni. Často se stává i to, že pokud projeví zájem, bývají odbyti se slovy, že to nepotřebují, nebo že tento kurz pro ně není vhodný. Takle situace pak samozřejmě přispívá k demotivaci zaměstnanců a k jejich neochotě se zapojovat do odborných kurzů. Časová osa kurzu také není zcela ideální, mnohdy v kurzu není obsažena ani polovina povinností či specifik daného profesního zaměření. Práce dozorců je např. velmi odlišná od práce strážných.

Pro posílení zájmu o celoživotní vzdělávání a pro získávání odborností, která jsou přínosem pro Vězeňskou službu, je třeba neustále vytvářet podmínky, motivovat a umožňovat se zdokonalovat všem skupinám zaměstnanců. V tomto spatřují respondenti velké nedostatky.

U zaměstnanců oblastní charity jsou problémy podobné. Jejich práce je velice časově, fyzicky a psychicky náročná. Motivace ze strany zaměstnavatelů je malá. Kurzy jsou nejen náročné na čas, ale i po finanční stránce a ne vždy splňují očekávání absolventů.

6 Shrnutí výsledků a diskuse

6.1 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření proběhlo ve dvou odlišných prostředích: v největší ženské věznici v České republice ve Světlé nad Sázavou, v organizační struktuře vězeňské služby České republiky a v Oblastní charitě Havlíčkův Brod. Obě organizace – první patří do státního sektoru a druhá patří do neziskového sektoru, sídlí v kraji Vysočina. Celoživotní vzdělávání jejich zaměstnanců se řídí určitými pravidly.

U zaměstnanců vězeňské služby jsou to zákonné normy, upravující vznik, průběh a zánik služebního poměru příslušníků vězeňské služby a dále pak příslušná nařízení generálního ředitele Vězeňské služby. Absolvování určitých vzdělávacích aktivit celoživotního vzdělávání, resp. zvýšení kvalifikace je podmínkou služebního postupu a získání vyššího finančního ohodnocení.

U zaměstnanců oblastní charity Havlíčkův Brod, kteří jsou zařazení do kategorie sociálních pracovníků je soubor kvalifikačních požadavků a povinnost se celoživotně vzdělávat, zakotvena v zákoně o sociálních službách. Systém celoživotního vzdělávání pak zpravidla upravují stavovské předpisy profesních komor. V oblasti sociální práce má navíc podobu supervize.

6.2 Vyhodnocení výzkumných otázek

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na zjištění názorů respondentů v obou organizacích na problematiku celoživotního vzdělávání. Shodou okolností je vzorek respondentů v obou organizacích v určitých charakteristikách podobný. Převládají v něm ženy se středoškolským vzděláním, ve věkové kategorii 31 – 40 let, u Oblastní charity ve věku nad 40 let. Vyšší věkový průměr respondentek umožňuje formulovat předpoklad, že jejich názory budou vycházet z víceleté profesní i životní zkušenosti.

Výzkumná otázka č. 1: Z pohledu většiny respondentů je celoživotní vzdělávání významné.

Respondenti z obou organizací ve velké míře shodně vyjádřili názor, dle kterého považují celoživotní vzdělávání za velmi důležité a mají zájem se také v průběhu svého profesního života ve svém oboru dále vzdělávat. Vězeňská služba 98 % respondentů a Oblastní charita 29 respondentů.

Výzkumná otázka č. 2: Respondenti nemají dostatečnou motivaci a musí překonávat mnoho překážek při vstupu do systému celoživotního vzdělávání.

Respondenti z obou organizací toto tvrzení potvrdili. Systém celoživotního vzdělávání v České republice považují za průměrný. Mírně lepší hodnocení vyjádřily respondentky z Oblastní charity. Zajímavé je, že se respondenti z obou organizací shodují i v názoru, že Češi projevují malý zájem o aktivity celoživotního vzdělávání. Zřejmě právě proto, že motivace je velice nízká. Shoda názorů se projevila i u otázky, jaké překážky respondentům brání v aktivnějším celoživotním vzdělávání. Z osobních důvodů uvedli především časovou náročnost. Výkon služby ve věznici, i práce terénních sociálních pracovníků, jsou časově velmi náročné a psychicky a fyzicky vyčerpávající. Pro respondenty je problém sladit výkon pracovních činností se studijními povinnostmi jak u systematických, tak u krátkodobějších vzdělávacích aktivit. Další překážkou je i finanční náročnost.

Výzkumná otázka č. 3: Organizace zajišťuje dostatečnou podporu, kterou respondenti při realizaci celoživotního vzdělávání očekávají.

Shodně pociťují respondenti z obou organizací nedostatečnou podporu ze strany zaměstnavatelů k jejich celoživotnímu vzdělávání. I když zaměstnavatelé navenek deklarují podporu profesnímu rozvoji svých zaměstnanců, praxe bývá jiná. Problémy jsou ve vytváření časového prostoru pro účast na vzdělávacích aktivitách, poskytování určitých úlev ve formě studijního volna s náhradou mzdy a především ve finanční podpoře.

Výzkumná otázka č. 4: Předpokládáme, že respondenti využijí znalosti získané v celoživotním vzdělávání při výkonu své práce.

Tento předpoklad nebyl potvrzen. Respondenti se shodli na tom, že znalosti získané formou celoživotního vzdělávání využijí ve své práci jen z velmi malé části.

6.3 Diskuse

Respondenti z obou organizací se shodně vyjádřili, že většinu nákladů nesou sami a využívají pro účast na vzdělávacích aktivitách svého volna (např. dovolené, náhradní volno, neplacené volno apod.) Respondentky z Oblastní charity navíc jako hlavní překážku vidí finanční nedostupnost. Vzdělávací aktivity pořádané certifikovanými a necertifikovanými agenturami na trhu celoživotního vzdělávání se pohybují v cenových relacích, které jsou pro ně při současných příjmech nedostupné.

Další problémovou oblastí, ve které se respondenti z obou organizací shodují, je informování o možnostech celoživotního vzdělávání. Informace v malém měřítku dostávají od svých nadřízených. Druhým zdrojem informací jsou kolegyně a kolegové a především vlastní aktivní vyhledávání konkrétně tematicky zaměřených vzdělávacích akcí. Sama o sobě tato shodnost signalizuje, že v obou organizacích pravděpodobně existuje problém v organizaci celoživotního vzdělávání a informování a komunikaci vedoucí pracovník – zaměstnanec.

Respondenti z obou organizací se výrazně lišili v uvádění důvodů, které je vedou k dalšímu vzdělávání v oboru.

Respondenti z ženské věznice uvádějí toto pořadí jejich důležitosti:

- vyšší finanční ohodnocení;
- služební postup;
- požadavek zaměstnavatele;
- rozšíření kompetencí;
- touha po nových informacích;
- lepší výkon práce;
- zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce.

Respondentky z Oblastní charity uvádějí jiné pořadí důvodů:

- možnost kvalitnějšího výkonu práce;
- rozšíření kompetencí;
- požadavek zaměstnavatele;
- touha po nových informacích v oboru;
- kariérový postup, vyšší finanční ohodnocení;
- zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce.

Překvapivé je zjištění, že u obou skupin respondentů se jako poslední motiv celoživotního vzdělávání uvádí zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce. Přitom většina koncepčních materiálů, zpracovaných v České republice v rámci strategie celoživotního učení s tímto motivem operuje jako s jedním z nejdůležitějších.

Proč tomu tak je u zaměstnanců vězeňské služby i charity, by mohlo být předmětem samostatného výzkumu. Za pravděpodobně nejpříjemnější se jeví vysvětlení, podle kterého zaměstnanci vězeňské služby ve služebním poměru mají uzavřeny dlouhodobé

kontrakty s poměrně přesně stanovenými pravidly služebního a finančního postupu. Navíc se pohybují v prostředí reaktivně uzavřeného a specifického segmentu trhu práce, do něhož se konkurenční tlaky obvyklé pro klasický trh práce, příliš nepromítají.

Jistá analogie se nabízí i u hledání odpovědi na stejnou otázku u respondentek u Oblastní charity. Ty se pohybují také na relativně samostatném a svým způsobem neatraktivním segmentu trhu práce, ve kterém je v porovnání s jinými segmenty nedostatek pracovních sil a tento nedostatek nutí zaměstnavatele kvůli zajištění sociálních služeb slevovat z kvalifikačních nároků na zaměstnance.

Doporučení na základě výsledků provedeného výzkumného šetření jsou, zavést v obou organizačních jednotkách takové motivační prvky, které by zaměstnance osobně a dlouhodobě zainteresovaly na dalším vzdělávání. Například:

- zkvalitnit systém předávání informací, nejen o možnostech celoživotního vzdělávání, mezi nadřízenými a podřízenými např. formou využití intranetu. Lze využít i školení, porady a měsíční schůzky.
- v rámci zachování si profesionality, odbornosti a kvalifikovanosti po ukončení povinného vstupního vzdělání umožnit zaměstnancům pravidelně absolvovat specializační a rozšiřovací kurzy. Motivačním prvkem pro zaměstnance by bylo zvýšení osobního ohodnocení.
- zvýšit podporu zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů v jejich aktivitách v oblasti celoživotního vzdělávání. Problémy jsou ve vytváření časového prostoru pro účast na vzdělávacích aktivitách, poskytování určitých úlev ve formě studijního volna s náhradou mzdy a především ve finanční podpoře. Toto vše by se dalo změnit např. čerpáním finančních podpor z fondů Evropské unie, v případě kvalitního zpracování projektů a podáním žádosti o přidělení grantu.
- atmosféra vztahů na pracovišti výrazně ovlivňuje i motivaci zaměstnanců. Pochvala je jednou z největších odměn. Lidé potřebují mít zpětnou vazbu. Potřebují vědět, že pracují dobře.

Čím lépe se lidem pracuje, tím méně je práce štve. O to větší uspokojení mohou v práci nalézt. Je však smutnou pravdou, že vyslovit pochvalu je pro mnoho nadřízených pracovníků ohromný problém. Lidé potřebují řád, pořádek a přehlednost. Pokud se objevuje chaos, nevědí, co mají dělat a to je jednou z příčin demotivace. Pracovníci musí vědět, jak přesně má vypadat výsledek jejich práce.

7 Závěr

Diplomová práce se zabývala významem celoživotního vzdělávání ve státním sektoru a neziskové organizaci. Na první pohled by se mohlo zdát, že jde o prostředí, která se od sebe tak výrazně liší, že je obtížné zadaný problém vyřešit. Proto se teoretická i praktická část práce soustředila na porovnání názorů zaměstnanců na význam celoživotního vzdělávání ve dvou organizacích, které by porovnávání názorů ze strany zaměstnanců mohly vyhovět. Jako organizace státního sektoru byla zvolena největší ženská věznice v České republice ve Světlé nad Sázavou, neziskovou organizací Oblastní charita v Havlíčkově Brodě. Obě organizace nebyly zvoleny náhodně. Hlavním důvodem volby byla skutečnost, že jak u zaměstnanců vězeňské služby, tak u sociálních služeb je celoživotní vzdělávání upraveno právní normou. V prvním případě je to zákon o vězeňské službě a právní úprava vzniku, průběhu a zániku služebního poměru, v druhém případě ustanovení o celoživotním vzdělávání upravuje zákon o sociálních službách.

V posledních letech je ve společnosti celoživotnímu učení a celoživotnímu vzdělávání věnována značná pozornost. V České republice je zpracováno několik strategických dokumentů na vládní úrovni, které se touto problematikou zabývají a jejichž závěry se postupně s většími či menšími obtížemi uvádějí do života.

Diplomová práce deskriptivním a komparačním výzkumným šetřením zjišťovala, v čem se názory zaměstnanců uvedených organizací na celoživotní vzdělávání shodují a v čem se liší. Dlužno podotknout, že zjištěné názory respondentů mají v převážné míře kritickou povahu, která upozorňuje na existující rozpor mezi deklarativními vyjádřeními podpory celoživotního vzdělávání a jejich skutečnými přístupy v praxi. Respondenti obtížně sladují požadavky zaměstnavatelů na zvyšování jejich kvalifikace s časovou a psychickou náročností výkonu svých pracovních činností. Za nepříliš povzbudivý je možné považovat převažující názor respondentů, že vzdělávací aktivity, které absolvují podle plánu zaměstnavatelů, příliš nepřispívají k rozvoji jejich profesně odborných kompetencí; resp. se vyjadřovali v tom smyslu, že nové znalosti příliš ve své práci nevyužijí.

Diplomová práce, na základě názorů respondentů, identifikovala některé problémy celoživotního vzdělávání ve vybrané organizaci státního sektoru a neziskové organizaci. Na základě dvou konkrétních příkladů je ale obtížné vyvozovat zobecňující závěry, natož pak formulovat doporučení. I poznání názorů identifikace problémů mohou být příspěvkem k poznání reálné skutečnosti.

8 Seznam použitých zdrojů

- [1] BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.
- [2] BACHMANN, P. *Management neziskové organizace*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. ISBN 978-80-7435-130-3.
- [3] BĚLOHLÁVEK, F. *Jak řídit a vést lidi*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0505-9.
- [4] BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-2580-2.
- [5] BOUKAL, P. *Nestátní neziskové organizace: (teorie a praxe)*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2009. ISBN 978-80-245-1650-9.
- [6] BUREŠ, V. *Znalostní management a proces jeho zavádění*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 15 s. ISBN 978-80-247-1978-8.
- [7] CEDEFOP: *On the way to 2020: data for vocational education and training policies*. Cedefop, 2014.
- [8] DAWKINS, R. *The selfish gene*. 1. vyd. Oxford: University Press, 1989
- [9] DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-141-2.
- [10] DVOŘÁKOVÁ, Z., a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 80-7179-468-6.
- [11] DUBEN R. *Neziskový sektor v ekonomice a společnosti*. Codex Bohemia, 1996, 45 s. ISBN 80-85963-19-1.
- [12] European Commission: *Adult and continuing education in Europe Using public policy to secure a growth in skills*, 2013.
- [13] CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [14] KAMP, D. *Manažer 21. století*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000. ISBN 80-247-0005-0.
- [15] KISLINGEROVÁ, E. *Inovace nástrojů ekonomiky a managementu organizací*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 9 s. ISBN 978-80-7179-882-8
- [16] KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Eurelex Bohemia, 2004. 12, 14 s. ISBN-10: 80-86432-96-3.
- [17] KÝR, A., SOCHŮREK, J. a MALÁT, B. *Pamětní almanach. České vězeňství*. červen 2006. ISSN 1213-9297.

- [18] MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1349-6.
- [19] PALÁN, Z. *Lidské zdroje – Výkladový slovník*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. 28 s. ISBN 80-200-0950-7.
- [20] PALÁN, Z. *Celoživotní učení* In KALOUS J. *Vybrané problémy vzdělávací politiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006. 25 s. ISBN 80-246-1262-3.
- [21] PIAAC: Skilled for Life? Key Findings from the Survey of Adult Skills (český překlad) OECD 2013 Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC Kolektiv autorů, projekt OPVK Příprava a realizace mezinárodního výzkumu PIAAC, Dům zahraničních služeb, ISBN 978-80-8733-53-6, 2013
- [22] PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 32 s. ISBN 978-80-247-3235-0
- [23] PRÚCHA, J., WALTEROVÁ, E. *Pedagogický slovník*. 6. vyd. Praha: Portál, 2009. 33 s. ISBN 80-717-8772-8.
- [24] URBAN, J, STÝBLO, J. a VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika 2006*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. 771 s. ISBN 80-7357-148-X.
- [25] VETEŠKA, J. a TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 16 – 17 s. ISBN 978-80-247-1770-8.
- [26] VETEŠKA, J. a TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9.
- [27] VYCHOVÁ, H. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU* 1. vyd. Praha: Vúpsv, 2008. 17 s. ISBN 978-80-7416-017-2

Legislativa a normy

- [1] Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky, v platném znění.
- [2] Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.
- [3] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění.
- [4] Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, v platném znění.
- [5] Usnesení vlády České republiky č. 1542/2005 O Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech.

Elektronické zdroje

- [1] Akademie Vězeňské služby ČR. [online]. 2013. [cit. 2013-12-15]. Dostupné z: <<http://www.akademievs.cz/>>

- [2] MATULA, J. *Vztah pojmů znalostní ekonomika a znalostní poučnost k pojmům informační ekonomika a informační společnost*. [online]. 2011. [cit. 2013-11-07]. Dostupné z: <<http://www.portalci.cz/ci-v-praxi/odborne-clanky/autorske-clanky/matula-j-vztah-pojmu-znalostni-ekonomika-a-znalostni-spolecnost-k-pojmum-informacni-ekonomika-a-informacni-spolecnost>>
- [3] PETERKA, J. *Vstříc znalostní společnosti*. [online]. 2011. [cit. 2013-11-09]. Dostupné z: <<http://www.earchiv.cz/anovinky/ai4092.php3>>
- [4] *Průvodce dalším vzděláváním*. [online]. 2010. [cit. 2013-11-07]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim?highlightWords=pr%C5%AFvodce+dal%C5%A1%C3%ADm+vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%ADm>>
- [5] *Strategie celoživotního učení ČR*. [online]. 2007. [cit. 2013-11-06]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>>
- [6] *Implementační plán Strategie celoživotního učení*. [online]. 2008 [cit. 2013-12-5]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>>
- [7] *Statistická ročenka Vězeňské služby 2011*. [online]. 2013 [cit. 2013-12-9] Dostupné z: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/statistiky-a-udaje-103/statisticke-rocenky-1218/>>
- [8] *Statistická ročenka Vězeňské služby 2012*. [online]. 2013 [cit. 2013-12-9] Dostupné z: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/statistiky-a-udaje-103/statisticke-rocenky-1218/>>
- [9] VLACH, František. *Institut vzdělávání VS ČR* [online]. Stráž p. Ralskem, 2007 [cit. 2014-02-03]. Dostupné z: WWW: <<http://www.ivvs.cz>>.
- [10] *Výroční zpráva Oblastní charity HB za rok 2012*. [online]. 2013 [cit. 2013-12-9] Dostupné z: <<http://hb.charita.cz/res/data/011/001477.pdf?seek=1372744207>>

9 Přílohy

Příloha 1 Osnovy základní odborné přípravy A

Příloha 2 Kreditový systém v celoživotním vzdělávání nelékařů

Příloha 3 Dotazník

Příloha 1 Osnovy základní odborné přípravy A

Profil absolventa:

Základní odborná příprava typu „A“ (dále jen ZOP/A) se zaměřuje především na všestrannou přípravu příslušníka, na jeho první profesní orientaci ve Vězeňské službě ČR. Zahrnuje také složky rozumové, mravní, tělesné, estetické a environmentální výchovy. Učební plán je sestaven tak, aby si nastupující příslušník osvojil nejen zákony, předpisy a nařízení upravující výkon služby vězeňské a justiční stráže, ale zároveň si uvědomoval psychologické, etické i výchovné aspekty výkonu služby.

Zvládá tyto základní vědomosti, dovednosti a návyky:

- orientace v právním řádu ČR
- zvládnutí právních norem vymezujících činnost Vězeňské služby ČR a zacházení s odsouzenými a obviněnými a ostatními klienty VS ČR
- orientace v mezinárodních úmluvách a pravidlech upravujících zacházení s vězni
- respektování práv osob ve výkonu vazby a výkonu trestu a jejich dodržování
- přehled o současných trendech v pojetí vězeňství a metodách práce s uvězněnými
- uplatňování znalostí z psychologie a pedagogiky, základních etických zásad a pravidel kulturního chování při práci s vězni
- schopnost tvořivého myšlení, empatie a komunikačních dovedností
- dovednosti potřebné k poznání a regulování vlastních kvalit potřebných pro osobní i profesní život
- dodržování zásad profesní etiky a lidských práv při styku s vězněnými osobami, veřejností
- zvládání chování vedoucího k vytváření dobrých vztahů na pracovišti.

Další odborný růst absolventa ZOP/A podmíněný jeho zájmem, schopnostmi a potřebami vězeňské služby je zajištěn dalším řízeným vzděláváním v rámci Programu celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby České republiky.

Cílová skupina:

Všichni nově nastupující příslušníci Vězeňské služby ČR.

Odborný garant:

plk. Mgr. Malát, ředitel Akademie Vězeňské služby ČR

Učební osnovy a časové dotace:	
Třídnická hodina	6 hod.
Služební předměty	280 hod.
Humanitní předměty	134 hod.
Celkem	420 hod.
Služební předměty	280 hod.
Pořadová příprava	30 hod.

Služební předměty	280 hod.
Služební příprava	58 hod.
Výkon trestu odnětí svobody	34 hod.
Výkon vazby	20 hod.
Speciální příprava	46 hod.
Základy sebeobrany	60 hod.
Modelové situace	24 hod.
Exkurze Památník Praha-Pankrác	8 hod.

Humanitní předměty	134 hod.
Právo	46 hod.
Psychologie	34 hod.
Pedagogika	30 hod.
Profesní etika	20 hod.
Přednáška – ekologie	2 hod.
Přednáška - drogy	2 hod.

Formy studia a vzdělávací metody:

Bezprostředně po přijetí do služebního poměru se nově přijatý příslušník seznámí s novým prostředím, ve kterém se rozhodl pracovat, a získá základní informace o Vězeňské službě ČR a je zařazen do vstupního vzdělávání úvodního. Zde se seznámí s organizační strukturou a chodem příslušné organizační jednotky a s vybranými předpisy, které mu umožní dostat se na základní úroveň teoretických vědomostí potřebných pro pokračování v další přípravě nově přijatého příslušníka. Už v této počáteční fázi je cíleně řízen lektorem-instruktorem pro celoživotní vzdělávání nebo jiným pověřeným zaměstnancem. Nově přijatý příslušník je vybaven potřebnými předpisy v souladu s platnou právní úpravou (NGŘ č. 49/2006). Pro toto období je zpracován jednotný plán, který obsahuje jak právní normy, s nimiž se musí nově přijatý příslušník seznámit, tak i činnosti, které musí absolvovat.

Schéma vstupního vzdělávání příslušníků vězeňské a justiční stráže

I. soustředění IVVS	praxe	II. soustředění IVVS	praxe	III. soustředění IVVS
5 týdnů	cca 8 týdnů	4 týdny	cca 8 týdnů	4 týdny
170 vyučovacích hodin		150 vyučovacích hodin		110 vyučovacích hodin

ZOP/A se člení na teoretickou přípravu probíhající v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem a přípravu praktickou, která probíhá v organizačních jednotkách.

Přípravné období před nástupem do I. soustředění kurzu ZOP/A

(vstupní vzdělávání úvodní)

Délka trvání: 1 měsíc (cca 160 hodin)

Základní úkoly	cca 160 hodin
Vystrojení příslušníka předepsaným způsobem a jeho seznámení s pravidly užívání stejnokroje a dalších výstrojních doplňků (NGR č. 36/2006 o stejnokrojích příslušníků VS ČR).	cca 20 hodin
Kontrola a následné uložení stanoveného materiálu do poplachového vaku.	cca 2 hodiny
Seznámení příslušníka se zásadami vystupování, zdravení a dalšími pravidly služební zdvořilosti (NGR č.23/2005, kterým se upravují pravidla vystupování a pořadová příprava ve VS ČR)	cca 4 hodiny
Rámcová orientace ve vybraných právních normách v aktuálním znění se zaměřením na vybraná ustanovení: <ul style="list-style-type: none">• Zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční strážci, §§ 1, 6, 7, 17, 18, 19• Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků Policie ČR• Zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody §§15 – 25, 28, 45, 46,• Zákon č. 345/1999 Sb., kterým se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody,• Zákon č. 293/1993 Sb. o výkonu vazby• Vyhláška MS č. 109/1994, kterou se vydává řád výkonu vazby,• NGR č. 11/2006 o vězeňské a justiční strážci §§ 37, 123, 133-142• NGR č. 26/2006, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování VTOS čl. 1, 13, 14• NGR č. 44/2006, kterým se stanoví úkoly občanských zaměstnanců a příslušníků VS ČR při zabezpečování výkonu vazby• NGR č. 82/2006 o předcházení a včasném odhalování násilí mezi obviněnými a odsouzenými• Vnitřní řád příslušné věznice• Zásady vnitřní bezpečnosti v příslušné věznici• Plán střežení příslušné věznice	cca 16 hodin
Seznámení příslušníka se všemi typy střelných zbraní užívaných příslušníky vězeňské stráže v příslušné věznici, základní nácvik bezpečné manipulace se zbraněmi a provedení střelby na trenažéru.	cca 4 hodiny
Seznámení příslušníka s donucovacími prostředky a způsoby jejich použití.	cca 2 hodiny
Seznámení s radiostanicí, resp. další spojovací technikou užívanou v příslušné věznici.	cca 2 hodiny

Základní úkoly	cca 160 hodin
Prohlídka areálu věznice tak, aby příslušník získal reálnou představu o její velikosti, členění a práci jednotlivých oddělení a úseků (např. odd. VV, ubytovna ods. v odd. VTOS, uzavřené oddělení, vycházkové prostory, zdravotní oddělení, operační středisko, vchody a vjezdy do věznice, eskortní směna, návštěvní místnosti, strážní stanoviště, zakázané pásmo, případně i návštěva příslušného soudu, resp. místní jednotky JS).	cca 4 hodiny
Seznámení s aktuálním Přehledem mimořádných událostí ve vězeňství	cca 4 hodiny
Postupné zařazení příslušníka k výkonu služby na méně exponovaná stanoviště včetně jeho účasti na rozdělení příslušné směny za dohledu zkušeného pověřeného zaměstnance (příslušníka) VS (např. zajišťování průběhu vycházek, návštěv, účast na provádění osobních prohlídek obv. a ods.) s následným rozbořem a vyhodnocením jeho činnosti.	cca 100 hodin

Teoretická příprava

Teoretická příprava ve škole je realizována ve třech soustředěních v Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem. První soustředění trvá pět týdnů. Další dvě soustředění trvají vždy po čtyřech týdnech, na konci třetího soustředění v posledním týdnu proběhnou závěrečné zkoušky.

Zdroj: Akademie Vězeňské služby ČR. Dostupné z: <http://www.ivvs.cz/?clid=185>

Příloha 2 Kreditový systém v celoživotním vzdělávání nelékařů

Název vzdělávací akce	Počet kreditů dle vyhlášky č. 423/2004 Sb. (účinnost 20. 7. 2004)	Počet kreditů dle vyhlášky č. 321/2008 Sb. (účinnost 29. 8. 2008)	Počet kreditů dle vyhlášky č. 4/2010 Sb. (účinnost 1. 2. 2010)
Inovační kurz, školicí akce, odborný kurz	1 kr/den – nejvíce 10/akce	3 kr/den – nejvíce 12/akce	4 kr/den – nejvíce 12/akce, nejde-li o pedagogickou činnost
Inovační kurz jako e-learningový kurz	1 kr/kurz	2 kr/kurz – max. 14/reg. období	
E-learningový kurz	hodnocen podle délky trvání jako účast na semináři, inovačním kurzu, školicí akci nebo odborném kurzu		2 kr/min. 15 stran textu 3 kr/min. 30 stran textu
Seminář	1 kr/den – nejvíce 10/akce	1 kr/den – nejvíce 10/reg. období	1 kredit/akce, nejde-li o pedagogickou činnost
Odborná stáž	1 kr/den – nejvíce 15/stáž	3 kr/den – nejvíce 15/stáž	3 kr/den – nejvíce 15/stáž
Kongres, konference, pracovní den, sjezd, sympozium	3 kr/den – nejvíce 10/akce	4 kr/den – nejvíce 12/akce	4 kr/den – nejvíce 12/akce
– přednesení přednášky	15 kreditů	10 kr/vlastní přednáška, autorství posteru, aktivní účast na soutěžích	10 kr/vlastní přednáška, autorství posteru, aktivní účast na soutěžích
– spoluautor na přednášce	10 kreditů	5 kr – spoluautorství nebo přednesení cizí přednášky	5 kr – spoluautorství nebo přednesení cizí přednášky
– spoluautor na posteru		4 kredity	4 kredity
Mezinárodní kongres		5 kr/den – nejvíce 15/akce 15 kr/vlastní přednáška, autorství posteru 10 kr/spoluautorství nebo přednesení cizí přednášky 5 kr/spoluautorství na posteru	5 kr/den – nejvíce 15/akce 15 kr/vlastní přednáška, autorství posteru 10 kr/spoluautorství nebo přednesení cizí přednášky 5 kr/spoluautorství na posteru
Publikační činnost	autor 15 kr/odborný článek	autor 15 kr/odborný článek	autor 15 kr/odborný článek
	spoluautor 10 kr/odborný článek	spoluautor 10 kr/odb. článek	spoluautor 10 kr/odb. článek
		v časopise s hodnotou IF + 100 % v recenzovaném časopise + 30 %	IF + 100 %, v recenz. časopise + 30 %
	autor 25 kr/odborné publikace, učebnice, skript, učební pomůcky	autor 25 kr/odborné publikace, učebnice, skript, učební pomůcky spoluautor 20 kreditů	autor 25 kreditů spoluautor 20 kreditů
Pedagogická činnost	4 kr/1 den 7 kr/2–5 dnů 15 kr/had 5 dnů	max. 25 kr/reg. období 2 kr/vyučovací hodina, nejvíce 20 kr/registrační období	2 kr/vyučovací hodina, nebo přednesení odborného sdělení, nejvíce 20 kr/reg. období
Vědecko-výzkumná činnost	25 kreditů	25 kreditů	25 kreditů
Vypracování metodiky		20 kreditů	20 kreditů

Zdroj: http://www.mzcr.cz/dokumenty/informace-o-kreditnim-systemu-v-celozivotnim-vzdelavani-nelekaru_2213_929_3.html

Příloha 3 Dotazník

DOTAZNÍK

Názory zaměstnanců na celoživotní vzdělávání v organizaci

Vážení respondenti!

Jsem studentkou 5. ročníku České zemědělské univerzity v Praze, obor Veřejná správa a regionální rozvoj.

Dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku v rámci průzkumného šetření diplomové práce na téma „Vliv vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a vliv vzdělávání v neziskovém sektoru“.

Dotazník je anonymní a slouží výhradně k potřebě empirického šetření!

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu při vyplňování dotazníku!

Bc. Dagmar Čapková

1. Myslíte si, že je celoživotní vzdělávání důležité?

- a) Ano
- b) Nevím
- c) Ne

2. Máte zájem se dále ve své profesi vzdělávat?

- a) Ano
- b) Ne

3. Myslíte si, že je v ČR dostatečně kvalitní systém celoživotního vzdělávání?

- a) Ano, velmi dobrý
- b) Ano, spíše dobrý
- c) Průměrný
- d) Nedostačující

4. Jaký je podle Vás zájem českých obyvatel o celoživotní vzdělávání?

- a) Velký
- b) Střední
- c) Malý
- d) Nedostačující

5. Myslíte si, že zaměstnavatelé v ČR jsou vstřícní ke snahám svých zaměstnanců o další vzdělávání?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne, nejsou vstřícní

6. Jaké motivy Vás vedou k celoživotnímu vzdělávání?

- a) Touha po vzdělávání a nových informacích v oboru
- b) Možnost kvalitnějšího výkonu práce
- c) Zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce
- d) Vyšší finanční ohodnocení
- e) Kariérový postup
- f) Rozšíření kompetencí
- g) Požadavek zaměstnavatele
- h) Jiné

7. Uveďte hlavní důvod, který Vám znemožňuje účast na celoživotním vzdělávání

- a) Finanční nedostupnost
- b) Časová náročnost
- c) Překážky na straně zaměstnavatele
- d) Rodina
- e) Chybějící motivace
- f) Nedostatečná nabídka vzdělávacích aktivit
- g) Jiné

8. Kolik času jste (ochoten) věnovat vzdělávacím aktivitám?

- a) dny
- b) týdny
- c) měsíce
- d) roky

9. Hradí Vám zaměstnavatel náklady spojené s celoživotním vzděláváním?

- a) Ano, zcela
- b) Ano, částečně
- c) Ne, vzdělávám se na vlastní náklady

10. Jakou formu podpory ze strany zaměstnavatele byste uvítal/a?

- a) Finanční úhrada nákladů spojených se vzděláváním
- b) Poskytování volna s náhradou mzdy
- c) Pořádání vzdělávacích akcí hrazených zaměstnavatelem

11. Kdy navštěvujete vzdělávací akce?

- a) Ve svém osobním volnu
- b) V pracovní době

12. Jak získáváte informace o možnostech dalšího vzdělávání?

- a) Od nadřízených
- b) Od kolegů
- c) Vlastním aktivním vyhledáváním
- d) Nemám žádné informace

13. Uplatníte poznatky, získané v rámci celoživotního vzdělávání při výkonu práce?

- a) Ano, v převážném rozsahu
- b) Ano, ale jen částečně v určitých situacích
- c) Ne, vzdělávací akce neodpovídají požadavkům vykonávané práce

Na závěr prosíme o vyplnění obecných identifikačních údajů pro vyhodnocení dotazníku.

Jste a) muž b) žena

Věk:

- a) 20 – 30 let
- b) 31 – 40 let
- c) 41 – 50 let
- d) Více jako 50 let

Vzdělání:

- a) Středoškolské
- b) Vysokoškolské – bakalářské
- c) Vysokoškolské – magisterské
- d) Vysokoškolské postgraduální

Jaké je Vaše pracovní zařazení u zaměstnavatele?

.....

Kolik let pracujete v oboru? (uved'te číslem)

.....