

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Aktivity zvolené organizace zaměřené na vzdělávání

Bakalářská práce

Autor: **Petra Šusterová**

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková, Ph.D.

2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Petra Šusterová

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Aktivity zvolené organizace zaměřené na vzdělávání

Název anglicky

Activities of the selected organizations focused on education

Cíle práce

Hlavním cíle bakalářské práce bude vlastní návrh na zlepšení fungování dosavadního vzdělávacího systému v organizaci "Český florbal", a to především se zaměřením na vzdělávání trenérů. Cílem teoretické části bude pak charakterizovat pojmy s tématem související.

Metodika

Hlavní metodou budou individuální rozhovory se dvěma skupinami respondentů – s trenéry a poskytovateli vzdělávacích aktivit této cílové skupině. V rámci rozhovorů bude mimo jiné zjišťován názor respondentů na možnosti vzdělávání ve florbalu a jiných florbalu blízkých sportech. Na základě komparace výsledků bude vysloveno vlastní doporučení. Dílčí metodou bude analýza stávajících možností vzdělávání v oblasti sportu s důrazem na florbal. V teoretické části bude využita metoda analýzy informací z dostupných zdrojů zabývajících se touto problematikou.

Pracovní verzi práce odevzdat vedoucímu práce do 11. března 2022.

Finální verzi práce odevzdat na studijní oddělení do 31. března 2022.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce.

Klíčová slova

organizace, vzdělávání, trenér, florbal

Doporučené zdroje informací

- ČESKÝ FLORBAL. Vzdělávání. [online]. Dostupné z: <https://www.ceskyflorbal.cz/cfbu/skoleni>
- MARTENS, Rainer. Úspěšný trenér. 3. doplněné vydání. Praha: Grada, 2006. 501 s. ISBN 80-247-1011-0.
- PŮBALOVÁ, Božena. Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2016. Praha: Český statistický úřad, 2018. 93 s. ISBN 978-80-250-2836-0.
- VODÁK, Jozef a KUCHARČÍKOVÁ, Alžbeta. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011. 237 s. ISBN 978-80-247-3651-8.
- VOTAVA, Jiří. Teoretické základy didaktiky: pro střední odborné vzdělávání. Vydání první. Praha: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2018. 112 s. ISBN 978-80-213-2859-4.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

Vedoucí práce

Ing. Kateřina Tomšíková

Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

Elektronicky schváleno dne 21. 5. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 5. 2021

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 21. 03. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

„Aktivity zvolené organizace zaměřené na vzdělávání“

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

v *Praze* dne *22.3.2022*



.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Kateřině Tomšíkové, Ph.D., za cenné rady a ochotný přístup při vedení práce.

Abstrakt

Cílem bakalářské práce „Aktivity zvolené organizace zaměřené na vzdělávání“ bylo navrhnout možné zlepšení vzdělávání trenérů v rámci organizace Český florbal. V teoretické části byla nejprve popsána strategie vzdělávání v České republice, v rámci které je kladen důraz na získávání kompetencí. Další kapitola se věnovala vzdělávání dospělých, a to především vzdělávání neformálnímu, realizovanému v organizacích. V samostatné kapitole je představen kolektivní sport florbal, jeho vývoj a historie v České republice. V praktické části je nejprve použita metoda analýzy vzdělávací dokumentace organizace Český florbal. Je zde podrobněji představena organizační struktura Českého florbalu a její vzdělávací programy. Hlavní metodou použitou v praktické části bylo dotazníkové šetření s respondenty, kteří aktivně hrají florbal. Tato metoda byla pro účely komparace doplněna metodou individuálních rozhovorů s trenéry, kteří jsou držiteli různých stupňů trenérských licencí. Z analýzy a komparace dat vyplynulo, že nabídka vzdělávacích aktivit poskytuje trenérům potřebné teoretické znalosti, avšak chybí jejich propojení s praxí, především předání těchto informací hráčům. Na základně zjištěných poznatků byla zpracována prezentace, kterou by trenéři poskytovali hráčům před a během florbalové sezony.

Klíčová slova

organizace, vzdělávání, kolektivní sport, florbal, trenér

Abstract

The primary goal of the bachelor thesis “Activities of the Selected Organization Focused on Education“ was to propose possible improvements to the education of coaches within the organization Czech floorball. The strategy of education in the Czech Republic was described at the beginning of the theoretical part, which emphasized the acquisition of competencies. The next chapter was dedicated the education of adults, especially non-formal education implemented in organizations. Floorball, a team sport, its development, and history in the Czech Republic, was presented within a separate chapter. The analysis method of educational documentation of the organization Czech floorball is first used at the start of the practical part of the thesis. The organizational structure of Czech floorball and its educational programs are presented there in more detail. The main method used in the practical part was a questionnaire survey with respondents who actively play floorball. For the purposes of comparison, this method was supplemented by the method of individual interviews with coaches who hold different levels of coaching licenses. The analysis and comparison of data showed that the offer of educational activities provides the coaches with necessary theoretical knowledge, but the ability to put it into practice is missing, especially the transfer of this information to players. A presentation has been prepared, based on these findings, which the coaches will provide to the players before and during the floorball season.

Keywords

organization, education, team sport, floorball, coach

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	
1 Cíl a metodika	10
2 Vzdělávání v České republice	11
2.1 Vzdělávací systém ČR a vzdělávání	11
2.2 Strategické dokumenty	12
3 Vzdělávání dospělých	16
3.1 Vymezení pojmu, funkce vzdělávání dospělých	16
3.2 Vzdělávací potřeby	16
3.3 Formy vzdělávání	17
3.4 Andragogika	17
3.5 Geragogika	18
4 Vzdělávání jako jedna z personálních činností v organizaci	19
4.1 Lidské zdroje a lidský kapitál	19
4.2 Personální činnosti v organizaci	19
4.3 Vzdělávání v organizaci	21
5 Český florbal	24
5.1 Historie florbalu	25
PRAKTICKÁ ČÁST	
6 Vlastní šetření	27
6.1 Charakteristika místa šetření	27
6.2 Dotazníkové šetření	35
6.3 Individuální hloubkové rozhovory	43
6.4 Vyhodnocení a komparace výsledků dotazníkového šetření a individuálních rozhovorů	45

7	Vlastní návrh a doporučení	47
	ZÁVĚR	48
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	49
	SEZNAM ZKRATEK	52
	SEZNAM GRAFŮ, OBRÁZKŮ	53
	SEZNAM PŘÍLOH.....	54

ÚVOD

Vzdělávání v různých formách je neustálý proces, který nás provází po celý život. To věděl již Jan Amos Komenský, který řekl „Jako je celému lidskému pokolení celý svět školou, od počátku věků až do konce, tak i každému člověku je jeho věk školou, od kolébky až do hrobu“. V dětství nás provází vzděláváním a učením se pedagogika, dospělým životem andragogika a ve stáří je to geragogika. Vzdělávání probíhá i mimo školská zařízení, například vzdělávání v zaměstnání nebo institucích.

Bakalářská práce je zaměřena na organizaci Český florbal a její nabídku vzdělávání. Organizace zprostředkovává mnoho vzdělávacích programů pro své členy, například rozhodčí, vedoucí družstev nebo trenéry. Právě vzdělávání trenérů se věnuje praktická část práce, je konkrétně zaměřena na možné zlepšení obsahu jejich vzdělávání.

V teoretické části práce jsou představeny pojmy, které s bakalářskou prací souvisí, jako je vzdělávání v České republice a strategické dokumenty, které se vzděláváním zabývají. Dále zde jsou charakterizovány další pojmy související se vzděláváním, především vzdělávání dospělých, jejich potřeby a formy vzdělávání. Vzhledem k tomu, že péče o pracovníky, o jejich rozvoj a vzdělávání je jednou z personálních činností, práce se jí v samostatné kapitole rovněž věnuje. Teoretická část vychází především z adekvátních literárních a elektronických zdrojů.

V praktické části je na úvod představena organizace Český florbal a s využitím metody analýzy příslušných dokumentů, je popsán současný stav. Další metodou je dotazníkové šetření, uskutečněné mezi aktivními členy Českého florbalu. Tato metoda je doplněna metodou individuálních rozhovorů s trenéry různých kategorií. Díky tomu byla možná komparace názorů obou skupin respondentů.

Pro splnění daných cílů práce jsem využila i vlastní, více jak desetileté, praktické zkušenosti z odborné a hráčské praxe, zkušenosti z různých klubů s různými trenéry. Proto jsem i téma vzdělávání ve sportu zvolila pro svou bakalářskou práci. Florbal je rychle se rozvíjející sport v počtu členů a stále dynamičtější, proto je důležité, aby i zprostředkovatelé tohoto sportu – trenéři – měli co možná nejvhodnější vzdělání.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíl a metodika

Hlavní cílem bakalářské práce byly vlastní návrhy na zlepšení fungování dosavadního vzdělávacího systému v organizaci Český florbal, a to především se zaměřením na vzdělávání trenérů. Cílem teoretické části bylo charakterizování pojmů s tématem související.

Hlavní metodou byly individuální rozhovory se dvěma skupinami respondentů, a to s trenéry a poskytovateli vzdělávacích aktivit této cílové skupině. V rámci rozhovorů byl mimo jiné zjišťován názor respondentů na možnosti vzdělávání ve florbalu a jiných florbalu blízkých sportech. Na základě komparace výsledků byla vyslovena vlastní doporučení. Dílčí metodou byla analýza stávajících možností vzdělávání v oblasti sportu se zaměřením na kolektivní sport - florbal. V teoretické části byla využita metoda analýzy informací z dostupných zdrojů zabývajících se touto problematikou.

2 Vzdělávání v České republice

2.1 Vzdělávací systém ČR a vzdělávání

Vzdělávací systém v České republice má na starost veřejná správa, její pravomoci jsou rozděleny mezi Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy dále jsou to kraje a obce.

Obce dle školského zákona mají povinnost zajistit dítěti, které má v místě trvalé bydliště a dosáhlo věku alespoň 3 let (do 31. srpna) umístění do mateřské školy. Pro děti, které dosáhly věku pěti let, jsou povinny zajistit předškolní docházku (bezúplatně) před nástupem do první třídy. Obce dále zřizují základní školy (ISCED 0,1,2)¹. Navazující studium tedy středoškolské, vyšší odborné a konzervatoře se starají kraje. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) zastřešuje jako orgán státní správy vzdělávací systém ČR. Odpovídá za koncepci a vývoj vzdělávací soustavy, ustanovuje rámcový obsah předškolního až středního vzdělávání. Rozvrhuje finance ze státního rozpočtu, vydává stanovky ke kvalifikacím učitelů a jejich pracovním podmínkám. Vyšším odborným školám schvaluje vzdělávací programy (MŠMT, 2022d).

Votava (2014, str. 24) definuje pojem vzdělávání jako „konkrétní dosaženou úroveň vědomostí, dovedností či postojů, které jsou zakotveny v pedagogických dokumentech jako cílové kategorie a jejich předávání zajišťují převážně k tomu určené instituce“.

V andragogickém slovníku Palán pojem charakterizuje, jako vzdělávací působení formou předem promyšlenou a organizačně vedenou skupinou, jednotlivcem nebo institucí, kteří cíleně předávají edukační informace (Palán, 2022).

Formální vzdělávání je spojeno se strukturovaným a organizovaným vzdělávacím systémem, do kterého patří veškeré školy od základních až po vysoké. Průcha (2004, str. 22) uvádí, že „v každé realizaci formálního vzdělávání jde o procesy učení, které jsou řízené a záměrné, probíhají ve školním prostředí, používají se v nich nějaké edukační konstrukty a vedou k nějakým prokazatelně dosaženým úrovním vzdělání“.

¹ Mezinárodní klasifikace vzdělání CZ-ISCED-F 2013 má sedm základních úrovní vzdělání označených kódy 0 až 6 a její základní jednotkou je vzdělávací program (ČSÚ, 2022).

Opakem formálního vzdělávání je neformální, tedy vykonávané mimo vzdělávací systém. Palán charakterizuje neformální vzdělávání jako zaměřené vzdělávání konkrétních skupin lidí, které je organizováno různými institucemi (např. nadace, kluby, podniky) (Palán, 2022).

Dle MŠMT (2022b) je neformální vzdělávání „organizované výchovně vzdělávací aktivity mimo rámec zavedeného oficiálního školského systému, které zájemcům nabízí záměrný rozvoj životních zkušeností, dovedností a postojů, založených na uceleném systému hodnot. Tyto aktivity bývají zpravidla dobrovolné“.

Informální vzdělávání probíhá po celý život, kdy si jednotlivci osvojují určité postoje, hodnoty, dovednosti a znalosti působením různých vzdělávacích zdrojů ve svém prostředí i podle svých zkušeností (z domova, cestování, kulturních a vzdělávacích institucí, čtením knih a časopisů, při hře nebo práci). S tímto pojmem se v zahraničí můžeme setkat jako s paralelní školou (Vališová, Kovaříková, 2021, str. 28).

2.2 Strategické dokumenty

V dnešní dynamické a neustále se měnící době 21. století, kdy jsme svědky neustálých změn ve společnosti, které zasahují všechny odvětví lidské činnosti, se musíme naučit na tyto změny reagovat. A to tak, že budeme adekvátně připravovat vzdělávací systém. Tyto kroky k modernizaci vzdělávání jsou popsány ve strategických dokumentech České republiky².

2.2.1 Strategie vzdělávání 2030+ České republiky

Strategie vzdělávání 2030+ si klade za cíle rozvíjet vzdělávací systém tak, aby znalosti, dovednosti, postoje využili žáci a studenti i v osobním, občanském a profesním životě. Jedná se o navazující dokumenty Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020, které mají řešit nové a přetrvávající problémy. Hlavní dva cíle jsou:

- proměna obsahu vzdělávání: zaměřit vzdělávání více na nabytí kompetencí nezbytných pro činný občanský, pracovní a osobní život (SC1),

² Strategické a koncepční dokumenty týkající se vzdělávání od předškolního až po vysokoškolské vzdělávání v České republice zpracovaném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

- snižování sociálních nerovností ve vzdělávání: snížit rozdílnost v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a poskytnout největší možný vývoj schopností dětí, žáků a studentů (SC2).

Cíle jsou dále rozvedeny do strategických linií, které se zaměřují na tyto reformy (MŠMT, 2022c):

- Strategická linie 1: Proměna obsahu, způsobu a hodnocení vzdělávání – do této linie patří přeměna metod, forem a náplně vzdělávání, hodnocení a inovace vzdělávání, digitální, občanské vzdělávání. Dále je to spolehlivé prostředí ve školách, rozvoj autonomie a participace, specializované vzdělávání ve středních a vyšších odborných školách, neformální vzdělávání a celoživotní učení.
- Strategická linie 2: Rovný přístup ke kvalitnímu vzdělávání – zaměřujeme se na omezení vnější diferenciaci školství, disparitu a segregaci. Posílení Case managementu a meziresortní součinnosti.
- Strategická linie 3: Podpora pedagogických pracovníků – uspořádání celkové profesní přípravy a podpory. Dále do této linie patří podpora pedagogické práce škol, tedy aby školy poskytovaly kvalitní vzdělávání v maximální možné míře.
- Strategická linie 4: Zvýšení odborných kapacit, důvěry a vzájemné spolupráce – tato linie je zaměřena na koncentraci odborných kapacit, snižování nepedagogické zátěže škol, lepší využití dat a zvýšení hodnoty a relevance vzdělávacího výzkumu, posílení komunikace, informovanosti a spolupráce.
- Strategická linie 5: Zvýšení financování a zajištění jeho stability – zaměřena na zajištění financování v rámci dílčích strategických linií.

Z této Strategie vzdělávání 2030+ vychází další důležitý dokument, a to Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR na období 2019-2023.

2.2.2 Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR na období 2019-2023

MŠMT stanovuje na období 2019-2023 v oblasti politiky regionálního školství klíčové strategické cíle. Dosažení těchto cílů závisí na součinnosti mezi ministerstvem a vládou České republiky a relevantními politickými aktéry.

Klíčové strategické cíle (MŠMT, 2022a):

- Více peněz za kvalitní práci pedagogů – zvyšování platů pedagogických pracovníků je prioritou vlády. Chce dosáhnout toho, aby průměrný pedagogický hrubý nominální plat byl o minimálně 130% vyšší než nominální průměrná hrubá mzda v ČR. Zvyšování platů pedagogů by mělo zkvalitnit jejich práci, zejména pak v oblastech, kde žáci dosahují průměrných nebo podprůměrných výsledků.
- Revize kurikula a podpora implementace inovovaných rámcových vzdělávacích programů (dále RVP) do škol – obsahové rámce a jejich nezbytná inovace je nutná pro rozvoj vzdělávání zejména v oblasti předškolního, základního a středního vzdělávání. Hlavním cílem RVP je přizpůsobit se požadavkům na občanský a pracovní život absolventů v nadcházejících desetiletí jejich života. Stanovit jasné výstupy vzdělávání vyplývající z osvojování klíčových kompetencí. MŠMT podpoří školy v implementaci RVP tím, že připraví pro každý RVP modelový školní vzdělávací program a další učební obory, které školy mohou využít a přizpůsobit do svých konkrétních podmínek.
- Zlepšení řízení škol a školských zařízení zefektivněním spolupráce centra a středního článku řízení (krajské úřady) – krajské úřady jako orgán státní správy v přenesené působnosti zajišťují řízení škol a školských zařízení s jejich podrobnějšími znalostmi na regionální úrovni a podrobnější znalostí jejich potřeb. MŠMT chce úžeji spolupracovat s krajskými úřady, posílí metodickou podporu škol a školských zařízení a spolupráci s obecními úřady s rozšířenou působností. Dále chce zlepšit součinnost zaměstnavatelů a škol zřizovaných krajem a posílit školská poradenská zařízení.

2.2.3 Strategie celoživotního učení

Strategie celoživotního učení ČR vychází z analýz základních strategických dokumentů EU a ČR, které se okrajově nebo přímo zabývají problematikou celoživotního učení z různých úhlů. Strategie usiluje o přeměnu konceptu celoživotního učení do dílčích cílů, jejichž dosažení by mělo vést v následujících letech do myšlenkově uceleného konceptu celoživotního učení.

Celoživotní učení chápeme jako učení se během života, tedy jako nepřerušovanou návaznost. Formální vzdělávání v této souvislosti tvoří potřebné základy, ale jedná se pouze o část. Dále se jedná o neformální a informální vzdělání. Každému by mělo být umožněno vzdělávat se v různých stádiích svého života s možnostmi, potřebami a zájmy které má.

Strategie celoživotního učení rozděluje celoživotní učení do dvou základních etap (MŠMT, 2007, str. 9):

- Počáteční – je zde zahrnuto základní vzdělávání (primární, nižší sekundární stupeň), střední vzdělávání (vyšší sekundární stupeň) a terciální vzdělávání. Počáteční vzdělávání může být zakončeno kdykoliv po splnění povinné školní docházky a nástupem na trh práce nebo přechodem mezi hospodářsky neaktivní obyvatele.
- Další vzdělávání – nastává po prvotním nástupu vzdělávajícího se na trh práce a může v něm být zahrnuto formální vzdělávání získávané dospělými opět ve školském systému. Zaměření dalšího vzdělávání má různou škálu vědomostí, kompetencí a dovedností důležitých pro užití v zaměstnaneckém, občanském i osobním životě.

Publikace Strategie celoživotního učení mimo jiné zmiňuje, že pojem celoživotní učení je v reálu brán, jako neustálá připravenost člověka učit se, než neustálé studium.

3 Vzdelávání dospělých

3.1 Vymezení pojmu, funkce vzdělávání dospělých

Jednou z definic pojmu vzdělávání dospělých zveřejnila Evropská komise (EU, 2022) ve svém sdělení a to jako „všechny formy vzdělávání, jimž projdou dospělí lidé po ukončení počátečního vzdělávání a odborné přípravy, a to bez ohledu na to, jak daleko mohl takový proces dospět (např. vysokoškolské vzdělávání)“.

Funkce vzdělávání dospělých určují tyto obecné cíle:

- humanizační (enkulturační),
- integrační (socializační),
- kvalifikační (rozšíření možností na trhu práce).

Učení je proces, který napomáhá formovat osobnost za pomoci osvojování znalostí a dovedností (Zormanová, 2017, str. 24).

3.2 Vzdělávací potřeby

Vzdělávací potřeby vznikají (vědomě, nevědomě) neznalostí jedince, nebo chybějícími dovednostmi, nezbytnými pro jeho další existenci, zachování psychické nebo společenské funkce. Tyto potřeby jsou důležité v dalším profesním a v podnikovém vzdělávání při tvorbě vzdělávacích programů. Komplikací je zjišťování těchto potřeb, můžeme je pojmenovat i jako sociální potřeby (nabyté v průběhu života). Vznikají u jedinců, kteří chtějí dosáhnout rovnováhy mezi svými možnostmi, sociálním a pracovním uplatněním (Palán, 2016). Palán uvádí, že při nedostatečném prvotním vzdělávání tyto potřeby nevznikají a je nutné u některých sociálních skupin vzdělávací potřeby nejdříve vyvolat. Průcha ve své definici vzdělávacích potřeb jednotlivců hovoří, o velmi variabilních potřebách, které se mění v závislosti na věku, pohlaví a hodnotách jedince. Proto jsou těžko identifikovatelné, ale pro daného člověka se stávají motivačním stimulem jeho činnosti (Průcha, 2004, str. 37).

3.3 Formy vzdělávání

Jedná se o jeden ze základních didaktických pojmů a jedná se o soubor organizačních opatření a systém výuky při uskutečňování vzdělávacího procesu. V odborné literatuře se setkáme s mnoha klasifikacemi forem výuky dospělých, například Šerák (Zormanová, 2017, str. 117):

- individuální (myšlena individuálním vztahem mezi lektorem a účastníkem),
- skupinová (lektor účastníky pouze motivuje a organizuje),
- frontální (dominantní role lektora),
- smíšená (kombinace všech forem).

Populárnější klasifikace podle Palána (Zormanová, 2017, str. 118):

- časové hledisko (časová jednotka neboli vyučovací hodina),
- dle prostředí vyučování (ve třídě, dílnách, laboratořích, na pracovišti či terénu),
- podle organizačního uspořádání studujícího (individuální, skupinové nebo hromadné) včetně typu vzájemného působení mezi studujícím a lektorem (vyučování participativní, kooperativní, individualizované),
- stav systému, v nichž vzdělávání probíhá (živé - učitel/ konzultant, neživé - technika/ - didaktické pomůcky),
- zaměření pedagogické akce (rekvalifikační kurzy, kurzy se zaměřením, inovační kurzy).

3.4 Andragogika

Pojem andragogika definoval Beneš (Beneš, 2014, str. 11) takto „Andragogika je vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Existují rozdílné koncepce andragogiky. V našem pojetí je andragogika specifická součástí věd o výchově, vzdělávání a vyučování“.

Průcha chápe andragogiku, jako veškeré prostředí a okolnosti vzdělávání a učení se, ve kterém jsou zařazeni dospělí, při použití různých edukačních konstruktů a tímto působením se vytvářejí nějaké vzdělávací výsledky a účinky (Průcha, 2014, str. 19).

V různých zemích tento pojem nepoužívají a využívají výraz vzdělávání dospělých. Andragogika zahrnuje jak samotný vědní obor o výchově a učení se zaměřením na dospělé, tak studijní obor v pedagogických programech věd k přípravě nových specialistů v této oblasti vzdělávání dospělých (Beneš, 2014, str. 11).

3.5 Geragogika

Tento pojem vznikl v důsledku stárnoucí populace a v souladu s kvalitním životem seniorů. Geragogiku lze vymezit jako výchovu ke stáří a ve stáří, zabývá se především staršími a starými lidmi. Jedná se především o aplikované odvětví, není tedy pouze teoretická, její hlavní náplní je aplikace sociálních postupů. Tuto disciplínu popisoval již Komenský ve své knize Vše výchovy, jako výchovu ve škole stáří, která by dle něj měla zahrnovat přípravu člověka na stáří a odkrývat důstojnost stáří. V dnešním pojetí jde hlavně o přípravu seniora na sestupné změny organismu s tím související snížené fyzické a psychické schopnosti výkonu, změnu role v životě, postupné omezení soběstačnosti a umírání. Obecně se může jednat o zásadní změny v pozdějším věku, například sem můžeme zařadit odchod do penze, změny v sociálních úlohách, úmrtí partnera či blízkých přátel (Špatenková, Smékalová, 2015, str. 17, 24, 31,32, 33).

4 Vzdelávání jako jedna z personálních činností v organizaci

Jak již bylo uvedeno v kapitole 2.1, vzdělávání dělíme na formální, neformální a informální. Dle Votavy (2011, str. 43, 44) je „formální vzdělávání realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách, neformální je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních atd. a informální vzdělávání je chápáno jako proces získávání vědomostí a dovedností z každodenních zkušeností“. Vzdělávání v organizacích je tedy příkladem neformálního vzdělávání, je jednou z důležitých personálních činností a často jej řadíme do činnosti „péče o pracovníky“.

4.1 Lidské zdroje a lidský kapitál

Definice řízení lidských zdrojů definuje Michael Armstrong (Armstrong, 2012, str. 27) jako „strategický a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají – lidi, kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace“.

Pro řízení lidských zdrojů je zapotřebí lidského kapitálu, rozdíl v těchto pojmech je dle Vodáka a Kucharčíkové v tom, že lidský kapitál vlastní i osoba, která není součástí pracovního dění nebo organizace jako takové (Vodák a Kucharčíková, 2011, str. 34). Lidský kapitál Armstrong považuje za nejcennější jmění podniku, proto je důležité investovat do tohoto jmění, aby podnik či organizace prosperovala a rostla. V řízení lidských zdrojů je zapotřebí předvídat a následně vyhovět potřebám zaměstnanců. Díky růstu jejich kompetencí, dosáhne organizace svých cílů. Hlavním záměrem řízení lidských zdrojů je nejen zvyšování znalostí zaměstnanců, ale především získat a udržet si schopné pracovníky, kteří budou zároveň oddaní a dostatečně motivovaní (Armstrong, 2012, str. 31).

4.2 Personální činnosti v organizaci

4.2.1 Pojem personální práce

Tento pojem, personální práce, je v obecné rovině možno chápat jako filozofii a postoj dané organizace k vedení a řízení zaměstnanců. V praxi můžeme personální práci vidět

v činnostech personálního oddělení nebo v částečné míře pracovních povinností manažerů řídicích své podřízené. Organizace nemusí mít nutně zpracované pojetí personálního řízení nebo řízení lidských zdrojů, aby hlavní předmět personální práce byl naplněn. Ten spočívá v získávání zaměstnanců, jejich udržení, spokojenosti a motivací pro práci (Dvořáková, 2012, str. 13).

4.2.2 Přehled personálních činností

Personální činnost provádí personální oddělení, které je za tyto činnosti odpovědné, mělo by je zabezpečovat, řídit, koordinovat, ale i provádět kontrolu. Je nutné, aby i malé podniky měly ucelené pojetí personálních činností (Tomšíková, 2014, str.13,14).

Do personálních činností spadá (Koubek, 2011, str.21):

- Vytváření a analýza pracovních míst – vymezení pracovních povinností v souladu s pravomocemi a odpovědnostmi s nimi spojených.
- Personální plánování – k dosažení cílů organizace je zapotřebí personálního plánování pracovních sil a jejich personálního rozvoje ve správném čase i do budoucna.
- Získávání, výběr a přijímání pracovníků – jedna z nejdůležitějších činností, kdy je důležité určit, zda uchazeč odpovídá nárokům organizace, ale také zda nenabourá vztahy uvnitř organizace. Tato činnost zahrnuje analýzu volného pracovního místa, zveřejnění na trhu práce, shromažďování dokumentů od uchazečů. Následný průzkum a předvýběr uchazečů, kteří budou pozváni na pohovor. Po vyhodnocení vybraného pracovníka je zapotřebí zařazení do organizace (personální evidence, podpis dokumentů), seznámení s jejím chodem a pracovním místem.
- Hodnocení pracovníků – jejich výkonu práce. Aby bylo správně vyhodnocení provedeno je zapotřebí, zvolit vhodnou metodu, časový plán a formuláře k tomu určené. Celkovou analýzou zjistíme, zda dosahujeme cílů pracovní pozice.
- Rozmísťování (zařazování) pracovníků a ukončování pracovního poměru – podle pracovních kompetencí rozmísťovat pracovníky (povýšení, snížení

funkcí), ukončování pracovního poměru, vyřizování evidence odchodu do důchodů.

- Odměňování – úzce souvisí s hodnocením pracovníků, zároveň je to i motivační nástroj, který může mít formu finanční, formálních pochval nebo zaměstnaneckých výhod.
- Vzdělávání pracovníků – zde se hodnotí vzdělávací programy, které organizace zprostředkovává, zároveň probíhá jejich účinnost a identifikace dalších potřeb vzdělávání zaměstnanců.
- Pracovní vztahy – sledování interpersonálních vztahů na pracovišti, řešení stížností, popřípadě nápadů ke zlepšení organizace, disciplinární řízení a jednání s odbory.
- Péče o pracovníky – zahrnuje především bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hlídání dodržování těchto postupů. Dále zahrnuje tato činnost kontrolu pracovního prostředí, životních poměrů zaměstnanců a záležitosti týkající se pracovní doby.
- Personální informační systém – spadá do této činnosti veškerá dokumentace pracovních míst a pracovníku samotných (mzdy, sociální věci). Odpovídajícím adresátům (interním/ externím) se zde zodpoví potřebné informace.

4.3 Vzdělávání v organizaci

4.3.1 Význam vzdělávání v organizace

Pro vykonávání práce je zapotřebí správných kompetencí pracovníků, proto je důležité zajistit jejich vzdělání. Díky neustálému rozvoji technologií je zapotřebí zajišťovat aktualizaci vzdělávacích potřeb zaměstnanců a jejich technické a technologické kompetence v souladu s modernizací pracovního místa pro jejich celkovou spokojenost a soulad s firmou (Koubek, 2005, str. 139).

4.3.2 Koncepce vzdělávání

Během tvoření koncepce vzdělávání ve firmách jde dle Koubka (2005, str. 141) „konkrétně o koncepci učení se v organizaci a koncepci učící se organizace“.

Záměr učení se v organizaci tkví v tvorbě a následném předání nových znalostí, dovedností a názorů. Tento proces vzniká samovolně, působením sociálních vazeb uvnitř kolektivu spolupracovníků organizace. Dochází k sdílení a osvojování znalostí, metod a postupů. Hlavní role organizace v této koncepci je taková, že musí vytvářet vhodné podmínky. V praxi to znamená, že zkušený pracovník předá své znalosti nezkušenému, aby pracovníci přemýšleli, jak zefektivnit svou práci, předávali si názory a podporovali se. Organizace přispěje k tomuto učení se nabízením možných forem odměn. Oproti tomu koncepce učící se organizace znamená plánovitý proces, který je na principu neustálé analýzy procesů zkušeností za chodu organizace, přeměněné do aktuálního vzdělávání pro efektivnější práci zaměstnanců. Tuto politiku organizace můžeme charakterizovat, jako neustálé hledání ponaučení a možnost zlepšování ve všech činnostech a zkušenostech uvnitř organizace, ale také ve vnějším okruhu její vztahů (Koubek, 2005, str. 141). Tichá (2005, str. 135) ve své knize zmiňuje, že „pokud se jednotlivec nebo organizace mají učit, je to vždy spojeno se smyslem, s účelem. Lidé i organizace se učí proto, aby v životě uspěli co nejlépe“.

4.3.3 Cíle a hodnocení

Pro účinné vzdělávací koncepty, zejména pro ty dlouhodobé, je nutné, stanovení specifických a ověřitelných cílů. Požadované cíle by měly vyjít z nedostatečných schopností pracovníků a předpokládaným budoucím potřebám celé organizace. Pokud bude správně definován cíl, můžeme přesněji určit pracovníky, kterých se vzdělávací aktivita bude týkat. Formulace výstupu školení jednotlivců jsou schopnosti potřebné k samostatnému provedení určité činnosti. V širších vzdělávacích aktivitách mají být cíle zefektivnění skupin zaměstnanců (Urban, 2013, str. 102).

Předpoklady pro úspěšné dosažení cílů je zapotřebí náležitých instruktorů, kteří mají pro zaškolení nezbytné předpoklady. Zvolení lektorů mají mít k dané činnosti notné zkušenosti a znalosti. Jen ty, ale nestačí. Dobrý školitel musí být trpělivý, umět vysvětlit, popřípadě názorně předvést řešení úkolu a zareagovat na otázky či prvotní chyby účastníků školení. K neopomenutelným předpokladům dosažení správného zaškolení patří standardizované písemné manuály, nejlépe v elektronické podobě, pro lepší vyhledávání řešení úkolů. O tyto obsahy se mohou i školitelé opírat při svých výkladech a vycházet z jednotných postupů (Urban, 2013, str. 100).

Hodnocení vzdělávací aktivity zahrnuje vyjádření prvotních dojmů a očekávaných výstupů účastníků, neformálně v průběhu aktivit. Vždy musí být provedeno na závěr vzdělávací akce písemnou, ústní formou nebo kombinací obojí. Nezjišťujeme pouze spokojenost, ale i přínos praktické stránky vzdělávání, technické a organizační zajištění. Okamžité hodnocení je důležité zejména pro lektory, kteří díky tomu zjistí, zda aktivita byla přínosná a splnila požadované cíle vzdělávání. Dospěli se učit především činnostmi a zkušenostmi, tedy i po skončení samotné aktivity. Pokud má účastník negativní zkušenost s aktivitou (během i po ní), může to ovlivnit žádoucí účinek vzdělávání. Proto je důležité, aby personální oddělení zajistilo vhodné podmínky pro školení a tím předešlo negativním vjemům účastníků. Musí tedy také sledovat hodnocení vzdělávacích aktivit (Dvořáková, 2012, str. 294).

Sběr hodnocení a celkový přínos vzdělávání v menších firmách doporučuje Koubek (Koubek, 2011, str. 148) takto:

- Dotazovat se přímo účastníků – jaký vidí přínos vzdělávání v praxi, co zlepšit a co bylo naopak zajímavé, zda mohou doporučit školení i dalším.
- Dotazování přímých nadřízených – zda se zvýšila efektivita práce, jak se změnil přístup k novým úkolům s využíváním nově nabitých kompetencí apod.
- Hodnocení pomocí pozorování pracovníka – pozorovat, zda po školení přišla změna v řešení úkolů či nikoliv.
- Dotazování lektora – zjišťování aktivity účastníka, jaké nové kompetence má zvládat, zda je schopen dalšího rozvoje apod.

Vytrvalé sebe rozvíjení a rozvíjení zaměstnanců přináší neustálé zdokonalování samotného pracovního výkonu. Politika vyspělých zemí podporuje tento rozvoj a vzdělávání pracovníků, avšak bez finančního přispění organizaci (Thomson, 2007, str. 172).

5 Český florbal

Český florbal (dále ČF) je spolkem ve smyslu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, vytvořeným na spolkových demokratických zásadách. Je organizátorem a představitelem florbalu v České republice. Je také členem Mezinárodní florbalové federace (dále jen IFF) a členem české unie sportu (dále ČUS). Posláním ČF je pečovat o kompletní rozvoj florbalu v České republice a vytvářet pro něj na všech stupních všestranné a rovnoprávné podmínky. Prostřednictvím činnosti ve florbalových klubech vede mládež k pozitivním občanským postojům a zdravému způsobu života. Nejvýznamnějším prvkem v šíření osvěty florbalu mezi mládeží patří povinnost klubů ve vyšších soutěžích mít určitý počet mládežnických družstev. Tato kvóta je povinností pro vstup do vyšší soutěže a je upravena v „Předpisu povinnosti oddílů hrajících celostátní soutěže mít mládežnická družstva“. Český florbal vyhlašuje systém podpory činnosti oddílů – Programy podpory. Ten vytváří podmínky pro výchovu mládeže a talentované mladé florbalisty připravuje pro dosažení nejvyšší výkonnosti.

Základní úkol organizace spočívá ve zřizování, pořádání a organizaci florbalových soutěží všech tříd, které přímo řídí svými orgány podle pravidel florbalu a na základě předpisů, které pro jejich řízení vydává. Vedle předpisů pro organizaci a řízení soutěží, kterými jsou zejména soutěžní řád, rozpisy soutěží, registrační řád, přestupní řád, disciplinární řád apod., vydává i statuty a řády upravující činnost orgánů ČF, podmínky pro účast v soutěžích ČF atd. Dále organizuje a řídí přípravu a činnost trenérů, rozhodčích a dalších činovníků. Prosazuje a chrání zájmy a práva florbalu a subjektů sdružených v ČF vůči státním, politickým a jiným orgánům a organizacím. V neposlední řadě zastupuje florbal v České republice i v zahraničí a dbá přitom všestranného prospěchu unie a členských klubů i účastníků soutěží. Zabezpečuje sportovní reprezentaci České republiky v soutěžích IFF, pořádá mezinárodní a mezistátní utkání a zajišťuje potřebnou přípravu družstev sportovní reprezentace. Vydává vlastní odbornou literaturu na podporu rozvoje florbalu a tiskoviny pro potřeby soutěží. Zabezpečuje propagaci florbalu v hromadných sdělovacích prostředcích, vyhlašuje ankety v souvislosti s florbalovými soutěžemi a činností reprezentačních družstev (ČF, 2022).

5.1 Historie florbalu

Prvopočátky florbalu se objevily v USA koncem padesátých let 20. století. Mladíci hráli v halách s lehkým plastickým pukem a hokejkami. Hra byla nazývána floorhockey. První turnaj se hrál v Michiganu v roce 1962. Když přišel tento sport do Evropy, byl puk brzy nahrazen děrovaným míčkem z umělé hmoty. Zajímavé je, že ti, kdo vynalezli děrovaný míček, nebyli Švédové, Finové ani Švýcaři, ale Američané, kteří jej používali k baseballu, a byl původně dvakrát větší. Za kolébku florbalu a zemi, která udává trend, ale považujeme Švédsko. Zde se vznik datuje na přelom 60. až 70. let. První konkrétní doložené datum je 21. září 1979. Tento den byl založen první švédský klub, potažmo první světový klub Sala IBK (IFF, 2022).

5.1.1 Vznik mezinárodní florbalové federace

Výrazným milníkem se stalo založení Mezinárodní florbalové federace (International Floorball Federation – IFF) ve švédské Huskvarně dne 12. 4. 1986. Zakládajícími zeměmi tehdy byly Švédsko, Finsko a Švýcarsko. Zde se dohodla jednotná pravidla a hra, která zastřešila všechny tři proudy a pojmenovala se florbal. Historicky prvním prezidentem federace se stal András Czitrom. Od té doby udává IFF směr florbalu. S rozšiřováním florbalu po světě přibývalo zemí, které IFF přijala. V roce 1992 v Curychu se sešel první mezinárodní koncil IFF. Ve Švýcarsku bylo domluveno, že se v roce 1993 uspořádá pohár evropských zemí a následující rok se uskuteční Mistrovství Evropy a rok poté i Mistrovství světa. Od této doby se všechna mistrovství jednotlivých kategorií hrají ve dvouletých intervalech. Dalším důležitým datem v historii florbalu je 28. 10. 2000, kdy vstoupila Mezinárodní florbalová federace do GAISF (General Association of International Sports Federations). Tím se otevírá možnost do budoucna, aby se stal florbal olympijským sportem. Česká republika vstoupila do tohoto nadnárodního svazu v roce 1993 společně s Ruskem, kdy IFF čítala 7 zemí. V současné době (sezona 2020) je pod IFF 75 zemí. A v nich je celkově registrováno 350 688 tisíc hráčů florbalu. Každý jedinec má mít možnost vzdělávat se (IFF, 2022).

5.1.2 Historie florbalu v ČR

Florbal v České republice se objevil poprvé v roce 1984 díky výměnnému pobytu studentů VŠE z Finska, ale jeho větší rozšíření se povedlo až v roce 1991 bratřím Vaculíkům, kteří dovezli ze Švédska florbalové vybavení. Následující rok byla založena Česká florbalová unie a tento sport si začal nacházet své příznivce. Rok 1993 byl ve znamení startu úvodní 1. ligy a zakládání nových oddílů i vznikem reprezentace. Postupem let se upravuje herní systém a milníkem je rok 1997, kdy se poprvé uskuteční systém play-off. Nejen popularita ale i kvalita hráčů v České republice rok od roku stoupala a Češi se zařadili v juniorské kategorii do top zemí a na domácím mistrovství světa v roce 2004 získali bronz. Česká florbalová unie eviduje v roce 2016 úctyhodných 2 000 družstev. V roce 2020 je počet členů 76 768 (ČUS, 2022). Stejně jako všude jinde ve světě a všech odvětví sportu, nebo pouze běžného života, zasáhla i florbal pandemie Covid-19. Rok 2020 se zapsal do historie Českého florbalu kvůli přerušení všech soutěží v polovině března tohoto roku a díky tomu, nebyli vyhlášeni žádní vítězové sezony.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 Vlastní šetření

6.1 Charakteristika místa šetření

Šetření probíhalo v sídle organizace Český florbal v Praze, v jeho oddělení pro vzdělávání, s hlavním metodikem organizace (Jan Třískala). Jednalo se nejprve o analýzu dokumentů. Další šetření (kvalitativní metoda) bylo uskutečněno v Pražských sportovních halách během tréninků, v podobě individuálních rozhovorů s trenéry. Dotazníkové šetření (kvantitativní metoda) bylo prováděno pomocí služby Survio (survio.com), tedy online nástrojem pro tvorbu dotazníků, který byl následně rozeslán respondentům za pomoci sociálních sítí.

6.1.1 Český florbal

6.1.2 Členství

Členy ČF se mohou stát fyzické osoby (hráči, trenéři, rozhodčí, funkcionáři) a osoby právnické (florbalové oddíly). O přijetí za člena rozhoduje výkonný výbor ČF, popřípadě jiný jím pověřený orgán, na základě písemné nebo elektronické přihlášky a u právnických osob také na základě předložení stanov nebo jiného zakládacího dokumentu. Přihláška do ČF obsahuje prohlášení uchazeče o členství, že vstupuje do ČF dobrovolně, zavazuje se dodržovat Stanovy a ostatní předpisy ČF a podřizovat se rozhodnutím orgánů ČF. Práva a povinnosti členů ČF a účastníků soutěží upravují Stanovy, řády a předpisy ČF. Některá práva a povinnosti členů ČF a účastníků soutěží mohou být upravena smlouvami. Mezi základní práva a povinnosti členů (právnických osob) patří:

- zúčastňovat se soutěží ČF, mít za tím účelem registrované hráče podle příslušných předpisů a pověřovat jednotlivce v soutěžích funkcemi,
- zúčastňovat se prostřednictvím svých zástupců, popřípadě zvolených delegátů, jednání orgánů ČF, na nich volit členy orgánů ČF a platně hlasovat,
- platit příspěvky a poplatky, pokud jsou stanoveny příslušnými předpisy,

- dodržovat Stanovy, řády a předpisy ČF a podrobovat se rozhodnutím orgánů ČF s právem odvolat se proti rozhodnutím v 1. instanci.

Členství v ČF zaniká buďto vystoupením ze spolku, odnětím členství na základně důvodů určených Stanovami ČF (typickým důvodem je opakované porušování členských povinností).

6.1.3 Orgány

6.1.3.1 Valná hromada

Nejvyšším orgánem Českého florbalu je valná hromada. Valná hromada se skládá vždy ze 79 delegátů. Na valnou hromadu se vysílá 70 delegátů z krajů, dle volby krajských valných hromad. Valná hromada se schází 1 x ročně. Mimořádnou valnou hromadu svolá výkonný výbor, pokud to sám považuje za nutné nebo požádá-li o to písemně nadpoloviční většina krajů prostřednictvím výkonných výborů nebo třetina všech klubů. Jednou za dva roky se koná volba prezidenta ČF (v roce 2022 je jím Daniel Novák) a jednou ročně členů výkonného výboru. V případě návrhu změn Stanov od výkonného výboru, prezidenta ČF, regionálních VV, dalších orgánů spolku nebo v neposlední řadě členů, schvaluje valná hromada jejich změny a doplňky.

6.1.3.2 Výkonný výbor

Výkonný výbor má 9 členů. Tvoří jej prezident, viceprezident a 7 členů. Prezident je volen všemi delegáty valné hromady s hlasem rozhodujícím. 5 členů výkonného výboru volí všichni delegáti valné hromady s hlasem rozhodujícím. 3 členové výkonného výboru jsou voleni jako zástupci krajů na schůzce hejtmanů jednotlivých krajů, která předchází konání valné hromady. Schůzka hejtmanů je svolávána prezidentem ČF před konáním valné hromady po proběhnutí krajských valných hromad. Viceprezident je volen na prvním zasedání nově zvoleného výkonného výboru na návrh prezidenta. Funkční období výkonného výboru jsou 1 rok. Výkonný výbor se schází zpravidla 1 x za měsíc, plní především úkoly uložené mu valnou hromadou a naplňuje poslání ČF v oblasti řízení soutěží, vnitřních a mezinárodních styků, sportovní reprezentace, hospodářského zajištění činnosti ČF, kontroly a koordinace práce orgánů a činovníků a jednotné odborné sportovní metodiky. Vypracovává řády a předpisy a ostatní normy a provádí jejich změny a doplňky.

Rozhoduje o všech záležitostech, které nejsou stanovami svěřeny do výlučné pravomoci valné hromady nebo které si valná hromada nevyhradila. Výkonný výbor však není oprávněn zasahovat do pravomoci arbitrážní komise a odvolací a revizní komise. Pro zabezpečení řízení soutěží ČF a pro uskutečňování dalších úkolů vyplívajících posláním ČF vytváří výkonný výbor odborné komise. Výkonný výbor schvaluje statuty pro práci těchto komisí, jmenuje a odvolává jejich předsedy a členy.

6.1.4 Vzdělávací programy

Organizace umožňuje vzdělávání po celý rok ve formě školení a seminářů odbornými lektory v těchto kategoriích:

- trenér,
- rozhodčí,
- delegát,
- sekretář oddílů a vedoucích družstev.

6.1.4.1 Trenér

System organizace umožňuje zájemcům získání odborné způsobilosti k trénování a vedení družstva za pomoci vzdělávání v jednotlivých stupních odbornosti. Po absolvování příslušné licence obdrží certifikát odborné způsobilosti k výkonu trenérské činnosti, neboli trenérskou licenci.

Trenérská licence D

Jedná se o minimální trenérské osvědčení, které je nabízeno. Školení probíhá jednodenním programem devíti hodin prezenční výuky a šesti hodin samostudia. Uchazeč o studium musí být starší 16 let. S touto licenci může trénovat kategorii od mini přípravky, až po dospělé kategorie, které jsou na nejnižších úrovních v regionálních soutěžích. Absolventi by měli v průběhu školení přijmout myšlenku, že mají u dětí nejprve vybudovat kladný vztah ke sportu a k florbalu jako takovému, elitními hráči se stávají až v později. Trenér licence D má po absolvování školení zvládat sestavování tréninku tak, aby hráče bavil a zároveň rozvíjel jejich herní a tvořivé dovednosti.

Trenérská licence C

Pro přihlášení na kurz je zapotřebí, aby uchazeč byl starší 16 let, držitel trenérské licence D, získal minimálně 5 kreditů v průběhu trenérské aktivity spojené s licenci D. Třídenní program je organizován do 17 hodin samostudia a 33 hodin prezenčního studia. Hlavní cíle jsou zaměřovány na zásady dlouhodobého rozvoje hráče k jeho komplexnímu rozvoji kondice, osobnosti, herní tvořivosti a smyslu pro hru. Získané dovednosti absolventa dovedou k sestavení efektivně - zábavné tréninkové jednotky, rozpoznání špatných návyků v technice a schopnosti jejich nápravy. Vyškolený trenér licence C může trénovat všechny kategorie žen do úrovně 1. Ligy (druhé nejvyšší soutěže). V mužské složce se jedná o všechny soutěže až po juniory, mimo nejvyšší a třetí nejvyšší mužskou ligu.

Trenérská licence C – Specializace

Stupeň licence C nově vznikl z důvodu zkvalitnění a sjednocení kompetencí uchazečů pro následné studium licence B, pro kterou je nyní podmínkou. Pro splnění specializace je zapotřebí absolvovat pět předem vymezených seminářů, dle kategorie, na kterou se účastník profiluje (dětské, mládežnické, juniorské, dospělé). V trenérské směrnici jsou dané k jednotlivým seminářům nutné počty hodin praxe a teorie pro zdárné ukončení specializace. Celkový počet praxe je 9 hodin a teorie 11.

Trenérská licence B

Podmínky věkové hranice jsou stejné jako u předchozích dvou licencí, tedy 16 let. Dále je zapotřebí aktivní trenérská licence, ukončené základní vzdělání, minimálně dvouletá trenérská praxe, platná licence C - specializace a 20 kreditů získaných jejím držením. Pro případné vystavení živnostenského listu je nutné ukončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou. Studium je koncipované jako jednoleté s 55 hodinami všeobecných předmětů, 100 hodin florbalové specializace a minimálně 4 vícedenními konzultacemi (otevřeno za předpokladu minimálně 15 uchazečů). Cílem je upevnění vývoje klíčových tréninkových oblastí a rozšíření znalostí ve vybraných okruzích. Program z praktického hlediska provede trenéry za pomoci úkolů všemi běžnými úkony, s kterými se v průběhu sezóny setkávají. Úkoly a testy je nutné plnit v časových termínech daných školitelem, za předem definované kredity, nutné k připuštění k závěrečné zkoušce. Dále je zapotřebí k absolvování studia sepsání závěrečné práce,

zvládnutí teoretického testu, ústní zkoušky, metodický výstup a následná obhajoba práce. Držitel licence B může trénovat všechny nejvyšší soutěže.

Trenérská licence A

Jedná se o vzdělávací program v podobě prezenčního dvouletého studia, které obsahuje 220 hodin studia florbalu, 120 hodin studia všeobecných předmětů. Školení má za hlavní cíle vzdělávat uchazeče v oblasti manažerské, psychologické, medicínské a kondiční. Tento druh licence je otevřen za předpokladu zájmu minimálně 10 uchazečů, a to jen takových, kteří splňují podmínky k přijetí, a to je například dosažení věku 20 let, platná trenérská licence B, maturitní zkouška nebo absolvování všeobecného vzdělávacího kurzu a minimálně pětiletá trenérská praxe. Studium je nutné zakončit závěrečnou prací, její následnou obhajobou, teoretickým testem, ústní zkouškou a metodickým výstupem. Tato licence zatím není požadována v soutěžích ČF.

6.1.4.2 Školní licence

Jedná se o projekt, který je pod záštitou MŠMT a v kooperaci AŠSK pro všechny pedagogické pracovníky, co mají zájem vést florbalové volnočasové kroužky. Program školení je rozložen do 4 vyučovacích hodin teorie a 4 hodin praxe, s cílem zábavnou formou vést děti k týmovému sportu. Absolvent bude znát základy florbalu (pravidla, výstroj, bezpečnost), naučí se připravit vyučovací jednotku (posloupnost cvičení) s ohledem na věk žáků a také jak odlišit role učitel/trenér. Školení probíhá po celý rok v různých městech ČR dle zájmů škol a oddílů.

6.1.4.3 Rozhodčí

Členům, kteří mají zájem řídit zápasy v oficiálních soutěžích Českého florbalu, je umožněno získat odbornou způsobilost. Nutnou podmínkou je dosažení věku 15 let. Úroveň rozhodčích je rozdělena od nejnižší kategorie E (také označován jako N – nováček) až po kategorii A+. Praktická úroveň se získává dle zařazení na příslušnou listinu rozhodčích. Jedná se o listiny elitní (Superliga), celostátní (1. liga mužů, Národní liga a Extraliga žen) a regionální listina. Nováček získá licenci rozhodčího E, pro zvýšení kvalifikace na další stupně A, B, C, D jen nutné absolvování školení. Nejvyšší licence A+ obnáší bakalářské studium obor rozhodčí.

6.1.4.4 Delegát

Pokud člen Českého florbalu dovrší 18 let věku, může dohlížet na oficiální zápasy ČF. Odbornost delegátů začíná dohlížením pouze na pořadatele, poté na rozhodčí a pořadatele regionálních soutěží. Zvyšováním své odbornosti začne dohlížet na celostátní soutěže. Delegáti jsou dobrým nástrojem na zvyšování kvality rozhodčích a soutěží.

6.1.4.5 Sekretář oddílu a družstev

Organizace ukládá oddílům povinnost mít vyškoleného sekretáře. Kurz je zaměřen na znalosti a orientaci v aktualitách legislativy ČF, povinnostech oddílů a proškolení ve florbalovém informačním systému. Vyškolený sekretář má pravomoci na školení vedoucích družstev oddílu, zaměřené především na novinky v legislativě a problematiku uplynulých sezon.

Obrázek 1: Přehled licencí

		LICENCE				
		A	B	C	D	
UCHAZEČ	minimální dosažený věk	20 let	16 let	16 let	16 let	
	předchozí požadovaná licence	B	C	D	-	
	požadované kredity předchozí licence	40	20	5	-	
KATEGORIE		SOUTĚŽ				
TRENÉR	Muži	Superliga		x		
		1. Liga		x		
		Národní liga			x	
		Divize			x	
		Regionální soutěže				x
	Ženy	Extraliga		x		
		1. Liga			x	
		Regionální soutěže				x
	Junioři	Nejvyšší úroveň soutěže		x		
		Ostatní úrovně soutěží			x	
		Nejnižší úroveň soutěže				x
	Dorostenci Juniorčky	Nejvyšší úroveň soutěže			x	
		Ostatní úrovně soutěží			x	
		Nejnižší úroveň soutěže				x
	Dorostenky Starší žáci	Nejvyšší úroveň soutěže			x	
Regionální soutěž					x	
Minipřípravka, přípravka, mladší a starší žákyně, mladší žáci, elévové, elévčky	Regionální soutěž					
					x	

Zdroj: vlastní zpracování dle Český florbal, 2022

Organizace Český florbal neustále pracuje na vzdělávacích programech dle aktuálních pravidel IFF a nařízení vlády. Jedná se o druhý největší sport v České republice, proto organizace neustále podniká kroky k získávání nových uchazečů o školení a zlepšuje vzdělávání pro stávající členy, aby byla zaručena kvalita tohoto sportu. Jelikož lidský a sociální kapitál je pro každou organizaci nejdůležitějším základem k úspěchu. Dle Vodáka a Kucharčíkové (2011, str. 34) „znamená lidský kapitál zásobu vrozených a v průběhu života jedince získaných znalostí, schopností, dovedností, talentu a investice“.

Sociální kapitál chápeme dle nich, jako propojení uvnitř sociálních skupin i mezi nimi, tedy působení na efektivní výkon jednotlivců, skupin a celých podniků (Vodák a Kucharčíková, 2011, str. 27, 28). Pokud má organizace dobře fungovat, je zapotřebí rozvíjet lidský a sociální kapitál vzděláváním a utužováním neformálních podob organizací.

6.1.5 Český lední hokej

Pro účely výzkumného šetření jsem využila další kolektivní sport florbalu podobný, lední hokej. Porovnání s tímto týmovým sportem vychází hlavně z počtu hráčů, oblíbenosti u mládeže a fyzické zátěže, kterou tento sport vyžaduje.

Lední hokej se v České republice hraje již od roku 1908, kdy bylo registrováno jedenáct klubů (ČSLH, 2022). Od té doby stoupl počet klubů na 395 a celkový počet členů (k datu 31. 12. 2020) je 37 813 (ČUS, 2020). Český svaz ledního hokeje, z. s. je spolkem, který centrálně organizuje extraligu, I. a II. ligu mužů, soutěž žen, extraligu juniorů a extraligu dorostu. Pomocí krajských svazů na regionální úrovni ligu juniorů, dorostu, a další mužské, juniorské, dorostenecké či žákovské soutěže. Dále řídí hokejovou reprezentaci všech kategorií na mezinárodní úrovni. Jeho nejvyšším orgánem je konference, která je svolána jednou za dva roky a jednou za čtyři roky je volební. Výkonný výbor se skládá z jedenácti členů, jeho představitelem je prezident svazu Tomáš Král (ČSLH, 2022).

Trenérské licence

Základní rozdělení trenérských licencí v ledním hokeji je následující:

- trenérská licence C – základní licence, rozšíření C+mládež, hráč (nejmenší děti),

- trenérská licence B – střední středním stupněm kvalifikace (žakovský hokej),
- trenérská licence A – nejvyšší kvalifikace (dorostenecký, juniorský, dospělý hokej)

Speciální druh kvalifikace trenéra je trenérská licence brankařů, která je zaměřena na přípravu a rozvoj brankařů ledního hokeje (ČSLH, 2022).

Šéf trenér Českého hokeje pan Filip Pešán říká, že „pro hokej jsou nejdůležitější, vzdělání trenéři a informování rodiče“ (ČSLH, 2022). Proto organizace podporuje vzdělávání rodičů pomocí seminářů. Český svaz ledního hokeje, z. s., klade důraz na tři hlavní témata:

- pohybová příprava dětí – rozvoj pohybových schopností a správná motivace pro pohyb,
- hokej a škola – rozvíjí informace, jak kombinovat sport a školu,
- vývoj psychiky – vzdělání pro rodiče v oblasti sebevědomí sportovců, hranic mezi motivací a nátlakem, komunikace se sportovci a zdůraznění, že psychická kondice je srovnatelná s fyzickou,
- stravování a výživa – kdy, v jakém množství, a hlavně co podávat mladým a vyvíjejícím se sportovcům.

Český svaz ledního hokeje, z. s., bere v potaz rychlou dynamiku a vývoj světového hokeje, proto podporuje základní vzdělávání v těchto oblastech pro rodiče hráčů. Uvádí, že tyto faktory ovlivňují osobnost hráče mimo tréninkovou jednotku a zvyšují tím požadavky při výchově a vývoji mladého sportovce. Na seminářích se podílí i Český olympijský výbor, proto jsou otevřeny i pro rodiče mimo lední hokej například pro hráče volejbalu, basket, házené (ČSLH & eSports.cz, 2022).

Dovadil uvádí, že do sportovního výkonu jsou započítávány i exogenní faktory, zařazuje sem různé jevy, materiál a konstrukci vybavení, ale hlavně druh a složení výživy (Dovadil, 2002, str. 61). Proto je nutné vzdělávat trenéry a rodiče, kteří mají možnost tyto faktory ovlivnit u mladých sportovců pro jejich nejen fyzický růst, ale také pro psychickou pohodu.

6.1.6 Porovnání vzdělávání ve sportech

Sporty jako takové úplně porovnávat nelze, mají však pár podobných charakteristik, například počet hráčů na hřišti, hrací systém vyšších kategorií a zařazení do kolektivních dynamických sportů. Co se týče vzdělávání trenérů, mají oba sporty v České republice kvalitní zajištění a zájem o trénování je v obou sportech velký. Rozdělení licencí se liší pouze v jedné přidané florbalové D, která je zaměřena na nejmenší kategorie. Hokejový svaz, bere v potaz nejen čas tréninků, ale i čas mimo "led" v podobě vzdělávání rodičů mladých hráčů, pomocí seminářů zaměřených na zdravý pohyb a životosprávu dítěte. Bohužel v Českém florbalu je toto vzdělávání jen na dobré vůli jednotlivých klubů, zda se budou snažit o nastínění životosprávy, nebo pohybové přípravy svěřenců a jejich rodičů.

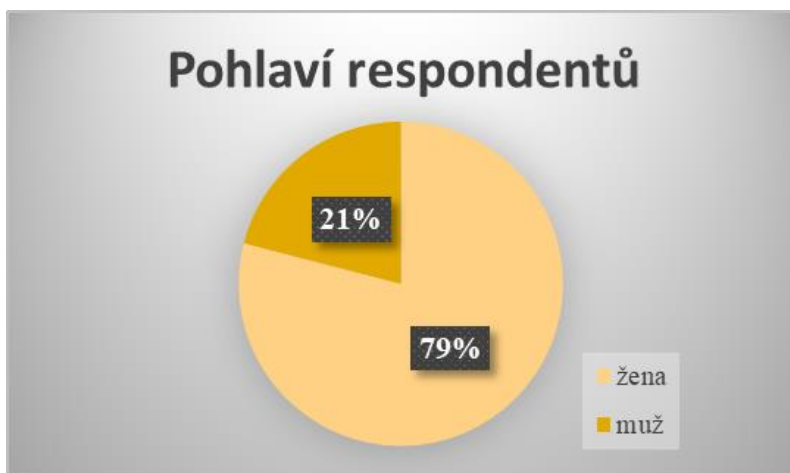
6.2 Dotazníkové šetření

6.2.1 Realizace dotazníkového šetření

Dotazník byl vytvořen v elektronickém nástroji pro tvorbu online dotazníků společnosti Survivo (Survivo.com). Bylo zde vytvořeno dvanáct otázek z toho devět uzavřených, jedna otevřená a dvě polootevřené otázky. Dotazníkové šetření bylo rozesláno pomocí sociálních sítí pouze respondentům, kteří aktivně hrají florbal, bez ohledu na úroveň soutěže, uvnitř které působí. Respondenti odpovídali v časovém rozmezí tří měsíců, od listopadu 2021 až do konce ledna 2022. Celkový počet dotazovaných byl 81, z toho odpovědělo 62 respondentů.

6.2.2 Výsledky dotazníkového šetření

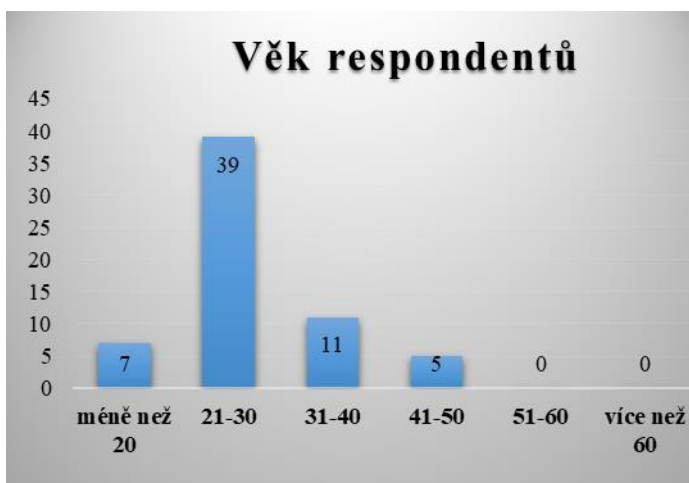
Graf č. 1: Dotazníková otázka č. 1



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Více dotazovaných bylo žen, konkrétně 79 % z celkových 62.

Graf č. 2: Dotazníková otázka č. 2



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Nejčastější odpovědí byla kategorie 21-30 let, jedenáct dotazovaných bylo ve věku 31-40, pod dvacet let odpovídalo sedm respondentů, pět odpovědí bylo na věk 41-50, nad tuto věkovou hranici již z žádný dotazovaný neodpověděl. Z toho plyne, že florbal je ještě mladým sportem a oproti tradičním sportům (hokej, basketbal, volejbal) nemá ještě generaci starších a zkušenějších hráčů 50+.

Graf č. 3: Dotazníková otázka č. 3



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Otázka č. 3 byla položena „Víte, jak se správně stravovat?“ a z Grafu 3 vyplývá, že více jak polovina dotazovaných nemá základní informace o zdravé životosprávě.

Graf č. 4: Dotazníková otázka č. 4



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Graf č. 4 nám znázorňuje odpovědi na otázku č. 4, která zněla „Účastnil(a) jste se někdy kurzu životosprávy, nebo seznámili Vás se zdravou životosprávou ve škole či na tréninku?“ Ze 47 % lidí, kteří vědí, jak se správně stravovat, (viz Graf č. 3), máme jen 31 % dotazovaných zajímavých se o správné stravování z vlastní iniciativy. Z tohoto grafu vyplývá, že je potřeba, aby se ČF a kluby mnohem více zaměřili na podporu zdravého stravování a probudili ve svých hráčích zájem o něj.

Graf č. 5: Dotazníková otázka č. 5



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Navazující otázka č. 5 měla otevřenou odpověď, jako doplnění k otázce č. 4 a zněla „Pokud jinde, uveďte, prosím, kde“. Graf č. 5 ukazuje, že respondenti k získání informací nejvíce využívají internet, knihy a dále to jsou přímo odborníci na výživu. Poměrně alarmující je fakt, že jenom dva respondenti uvedli, že zdroj informací mají od své rodiny, která má zejména v dětském věku na jejich stravování největší vliv. Lze tedy předpokládat, že je potřeba vzdělávat jak hráče, tak jejich rodiče.

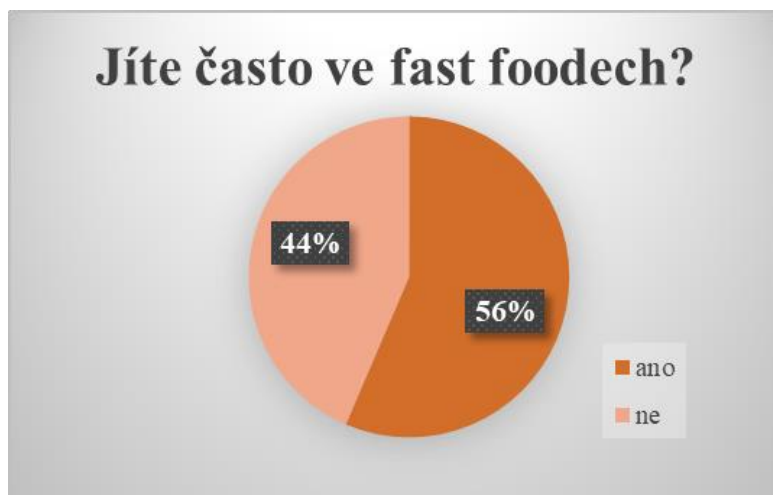
Graf č. 6: Dotazníková otázka č. 6



Zdroj: vlastní šetření, 2022

U otázky č. 6 vidíme stejný procentuální podíl odpovědí, jak o u otázky č. 3, zda mají respondenti ponětí o zdravé výživě. Z odpovědí plyne, že přibližně polovina respondentů nedává stravování prioritu ve svém životě a nemá potřebu ho moc řešit.

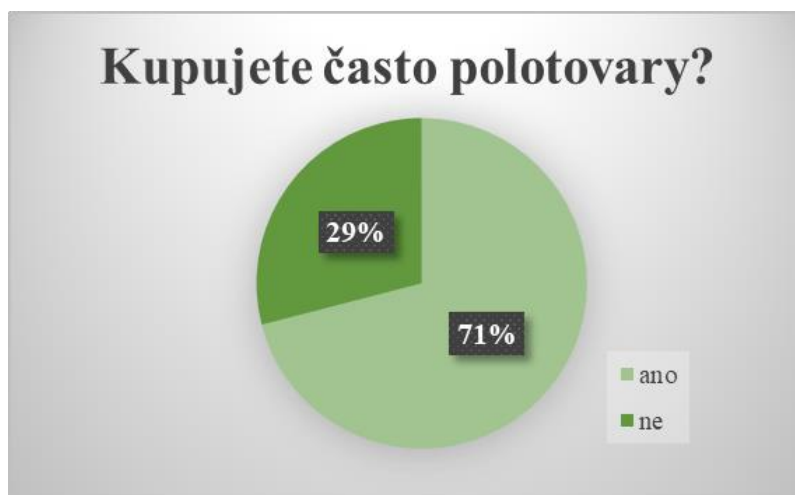
Graf č. 7: Dotazníková otázka č. 7



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Graf č. 7 ukazuje, že i přes vzdělání ohledně zdravé výživy, které někteří respondenti mají, se stravují ve fast foodech. Ukazuje to na trend moderní doby, kdy stravování ve fast foodech je pro hodně lidí naprosto běžná věc a nemají tak pocit, že by to mohlo být pro jejich tělo škodlivé.

Graf č. 8: Dotazníková otázka č. 8



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Na položenou otázku „Kupujete často polotovary?“ odpověď ano vybralo 71 % všech dotazovaných. V otázce nebylo definováno, jaké a jak často, tudíž nelze zhodnotit, zda se jedná o zdravé či nezdravé polotovary.

Graf č. 9: Dotazníková otázka č. 9



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Snídaně v mnoho studiích ukazuje, jak je pro metabolismus důležitá, proto otázka č. 9 zazněla „Snídáte? Pokud ano, co nejčastěji? Pokud ne, proč?“. Odpověď byla polootevřená, takže dotazující měli možnost uvést v případě kladné odpovědi, co nejčastěji snídají. Z celkových 62 respondentů 15% nesnídá, nejčastěji z důvodu nechuti k jídlu po ránu. Odpovědi na otázku č. 9 jsou znázorněny v Grafu č. 9 a 10.

Graf č. 10: Dotazníková otázka č. 9



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Graf č. 11: Dotazníková otázka č. 10



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Otázka č. 10 „Dodržujete pitný režim (cca 2l vody)?“, která patří do zdravé životosprávy, tak i přes odpověď respondentů v otázce č. 3 o neznalosti této tematiky (53 %), dodržuje více jak 65 % příjem tekutin dle své tělesné hmotnosti.

Graf č. 12: Dotazníková otázka č. 11



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Graf č. 12 a 13 znázorňují odpovědi na dotazníkovou otázku č. 11, která se ptá respondentů „Sportujete pravidelně? Pokud ano, jak často?“. V případě, že dotazovaný pravidelně sportuje má možnost napsat jak často, jedná se tedy o polootevřenou odpověď. Zajímavé je, jak ukazuje Graf č. 13, že 23 respondentů sportuje vícekrát v týdnu, což není běžné v populaci v ČR a ukazuje to kladný vztah dotazovaných ke sportu.

Graf č. 13: Dotazníková otázka č. 11



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Graf č. 14: Dotazníková otázka č. 12



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Poslední otázka č. 12 „Řeší s vámi trenér složení Vaší stravy, zejména, co máte jíst před zápasem nebo v průběhu letní přípravy?“ je znázorněna na Grafu č. 14. Z celkového počtu dotazovaných odpovědělo 79 %, že trenéři s hráči stravu neřeší. Z toho je patrné, že hráči nemají dostatek informací o správném stravování a je potřeba je mnohem více vzdělávat v prostředí klubu.

6.3 Individuální hloubkové rozhovory

6.3.1 Realizace individuálních hloubkových rozhovorů

Rozhovory byly zaměřeny na trenéry florbalu, bez ohledu na jejich úroveň licence. Jednalo se o standardizované rozhovory, tedy položené otázky byly pro všechny dotazované stejné a předem připravené. Dotazování probíhalo v časovém úseku od začátku prosince 2021 až do konce ledna 2022 na různých sportovních halách města Prahy. Dotazování byli v uvolněné atmosféře ve známém prostředí sportovišť a ochotou spolupracovat. Seznam otázek i autentický přepis odpovědí viz Příloha 2.

6.3.2 Výsledky individuálních hloubkových rozhovorů

Rozhovory byly provedeny s desítkou trenéry, na začátku rozhovoru byly položeny otázky „Jakou licenci disponujete?“ a „Jakou kategorii trénujete?“. Čtyři z těchto respondentů vedou týmy z nejvyšší florbalové ligy. Tito trenéři měli společné body,

licence typu B, žádné další vzdělání od Českého florbalu, dodržování regenerace u svěřenců a nenavyšovat trenérskou licenci. Jeden respondent vlastní licenci B a trénuje mladší žákyně s 1. ligou žen. Dva trenéři jsou držiteli licence C, trénující druhé nejvyšší soutěže mužů a žen. Ostatní respondenti mají licenci D, z toho jeden trénuje divizi mužů, jeden žákyně a poslední se věnuje dorostencům, juniorům a 1. lize žen.

Na třetí otázku „Chtěl/a byste do budoucna pokračovat na vyšší stupeň?“ zněla u všech respondentů, kteří nejsou držiteli licence B, odpověď jednohlasně ano.

Trenéři se shodovali v odpovědi na otázku č. 4 „Co Vás na trénování nejvíce baví?“. Jedná se zejména o sledování vývoje zlepšování svěřenců po psychické a technické stránce, jejich radost ze hry, případné výhry a předávání zkušeností.

Otázka č. 5 „Trénujete na plný úvazek nebo máte i jiné zaměstnání?“ byla pokládána jen v případě trénování nejvyšších soutěží, kladné odpovědi z pěti dotázaných byly dvě, s tím, že tito trenéři se věnují i dalším kategoriím v klubu.

Otázka č. 6 „Disponujete i dalším vzděláním, které poskytuje Český florbal? Pokud ano, jaké a jakou úroveň?“. Čtyři trenéři v rozhovoru uvedli, že mají jiné vzdělání, tři absolvovali školení rozhodčí a byli zařazeni na nejvyšší regionální listině.

Otázka č. 7 zjišťovala, zda chyběly trenérům na školení nějaké poznatky z teorie či praxe případně zda považují teorii za dostatečnou s tím, že praktické dovednosti se naučí až při praxi. Odpovědi byly různé. Třem trenérům B chybělo více praktických poznatků, dva s licenci C byli spokojeni a nic by neměnili. Trenéři se základní licenci D uvedli, že by uvítali více praxe i teorie na dospělé kategorie.

Dle odpovědí na otázku č. 8 „Jaký máte pohled na výživu? Stravujete se nějak zásadně nebo je Vám jedno co jíte?“ se sice pět z deseti respondentů svojí stravou zabývá, ale na další otázku již bylo více záporných odpovědí.

Otázka č. 9 zněla „U svěřenců na to dohlížíte, co jedí? Pokud ano, kdy? Celou sezónu, nebo především po tréninku, před zápasem nebo v průběhu letní přípravy?“. Pouze dva trenéři dohlíží na stravování svých svěřenců. Trenér č. 9 uvedl, že vzdělávají společně s mladými sportovci i rodiče. U starších kategorií dávají pouze doporučení.

Otázka č. 10 zněla „Na soustředění se o jídelniček stará někdo speciálně nebo řešíte jen s kuchařem, jaké jsou varianty?“ V této části florbalové přípravy se šest z deseti

dotazovaných trenérů snaží připravit pro hráče adekvátní stravu pro náročný fyzický úsek svých svěřenců.

Stejný počet respondentů se shoduje i v odpovědích na otázku č. 11 „Berete své svěřence za „odměnu“ do MC/ KFC?“, kde převažovala odpověď ne.

Otázka č. 12 zněla „Berete v potaz regeneraci? Nařizujete svěřencům, aby se protahovali, rolovali nebo realizovali nějakou jinou kompenzaci? Pokud ano, dohlížíte na plnění svých příkazů?“ Tuto oblast považují až na dva trenéry všichni za důležitou. Osm trenérů dodržují regeneraci v podobě týmového rolování, kompenzačních cvičení nebo návštěvou sauny či bazénu.

6.4 Vyhodnocení a komparace výsledků dotazníkového šetření a individuálních rozhovorů

V průběhu šetření mé práce jsem porovnávala názory lidí, jejich zkušenosti se vzděláváním a podrobila analýze dokumenty z Českého florbalu a Českého svazu ledního hokeje. Díky dotazníkovému šetření, ze kterého vyplynulo, že hráčům chybí vzdělávání o životosprávě, bylo do rozhovorů trenérů zahrnuto i toto téma. V rozhovorech na dotaz, co by změnili ve vzdělávání trenérů, odpovědělo šest z deseti dotazovaných, že bylo příliš mnoho teorie a chyběla praxe. U dvou trenérů, kteří jsou držitelé licence D a netrénují mladší kategorie, na které je školení zaměřeno, byla zaznamenána odpověď, že ze školení upotřebili v praxi velmi málo informací. Herní systém a více praktických poznatků od zkušenějších trenérů by ocenili i tři trenéři s licencí B.

Z vyhodnocení všech těchto poznatků vyplývá, že Český florbal zprostředkovává školení trenérů licencí D po teoretické stránce dostatečně pouze v případě trénování mladších kategorií. Pro trenéry, kteří se zaměřují po získání základní licence i na starší kategorie, je nedostatečné. Ve všech zbylých školení se projevila informační teoretická příprava jako adekvátní. Naopak chybí praktické dovednosti, které lépe uvedou získanou teorii do praxe. S tím souvisí i neinformovanost hráčů o zdravé výživě. Ve vzdělávání trenérů jsou vymezeny vzdělávací jednotky na toto téma, ale již nejsou převedeny do praxe. Výsledky dotazníků ukázaly, že v 79 % nemají hráči od trenérů informaci ohledně životosprávy. Pokud porovnáme s rozhovory trenérů, jen u dvou

dospělých kategorií v případech nejvyšší soutěže, probírají se svěřenci výživu, u mladších kategorií je toto téma zmíněno jen velmi okrajově. Český florbal vzdělávání trenérům předává řádně za pomoci odborníků. Je však na každém jednotlivém trenérovi, jak získané informace využije, zda bude své znalosti dále prohlubovat a zajišťovat jejich předání v praxi na své svěřence.

7 Vlastní návrh a doporučení

Pro zkvalitnění vzdělávání ve florbalu bych navrhla podobný systém, který funguje u ledního hokeje, a to formou veřejně přístupného školení životosprávy pro rodiče, jelikož jsou to převážně oni, kteří mají hlavní kontrolu nad výživou svých dětí a ty si poté získané návyky odnesou i do budoucna. Pro mladé hráče je mnohdy trenér vzorem, proto by měli i trenéři jít příkladem a před svými svěřenci dodržovat určitá pravidla. Z rozhovorů s trenéry byl patrný, jako jejich hlavní motiv, v trénování zlepšování jejich svěřenců. Takový cíl se naplní, pokud budou hráči zdraví a kondičně připraveni.

Z rozhovorů v některých klubech vyplynulo, že zařazují prezentace zdravé výživy na program před začátkem sezony. Tento zvyk bych navrhovala jako pravidlo pro všechny týmy. Prezentace by byla navržena přímo organizací Český florbal s uceleným obsahem informací od odborníků, kteří se zaměří životosprávu pro florbalisty dané kategorie. Zejména u mladších sportovců jsou specifika výživy různá, dorostenky budou mít jiné nároky na výživu nežli dorostenci z hlediska fyziologického vývinu. V rámci dospělých kategorií se takové odlišení již neprojevuje. Zpracovanou prezentaci pro dospělé hráče uvádím v Příloze č. 3.

Při šetření vzdělávacích dokumentů Českého florbalu a následné komparaci výsledků z rozhovorů s trenéry bylo zjištěno, že počáteční licence D, je zaměřena na mladší kategorie. Pro trenéry, kteří se chtějí po získání licence věnovat dospělým hráčům, je vzdělávání nedostatečné. Proto bych doporučila organizaci Český florbal specifikovat základní licenci D na mladší+ a dospělé. Dospělá specifikace licence D by byla zaměřena na potřeby trénování kategorií žen a mužů v nižších soutěžích.

Další mé doporučení pro organizaci Český florbal směřuje ke zkvalitnění vzdělávání licence B, která je nutností pro trénování nejvyšších soutěží. Jedná se o zařazení více praktických činností se zkušenými trenéry i z mezinárodní úrovně. Nejnovější poznatky ze světa florbalu bychom zařadili i do českých soutěží a tím zkvalitnili nejen práci trenérů, ale i hráčské výkony.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala především možnostmi vzdělávání ve vybrané organizaci. Jejím cílem bylo poskytnout vlastní návrhy pro rozšíření vzdělávací nabídky.

V teoretické části byly představeny pojmy s tématem související a byla využita metody analýzy informací z odborné literatury.

V praktické části bylo použito dotazníkové šetření u hráčů florbalu a další metodou byly individuální rozhovory s trenéry různých florbalových kategorií. Nejprve však byla provedena analýza dokumentů týkajících se vzdělávání, a to v instituci Český florbal. Byla též provedena stručná komparace s organizací Český svaz ledního hokeje, z. s.

Z výsledků dotazníku vyplynulo, že hráči trpí nedostatkem informací o zdravé výživě. A pokud již někteří informace o správné životosprávě mají, získali tyto znalosti převážně z vlastní iniciativy, než od svých trenérů. Tento jev se potvrdil i při rozhovorech s trenéry dospělých kategorií, kteří uváděli, že stravování se svěřenci neprobírají a ani nejsou v této oblasti dostatečně vzděláváni. Z těchto nabytých informací jsem navrhla možné řešení v podobě ucelené prezentace od odborníků pod vedením Českého florbalu.

Práce mě obohatila zejména poznáním, jak je obtížné správně vytvořit vzdělávací dokumenty, z nichž budou čerpat začínající trenéři, tak aby pochopili know-how mládežnického florbalu. Dále jsem si při tvorbě bakalářské práce zkusila, jak obtížné je vést rozhovory s lidmi pro získání validních informací. Při analýze výsledků dotazníků jsem dospěla k poznání, že bych mnohé otázky formulovala jinak, pro přesnější odpovědi.

Práce by mohla posloužit jako impuls k vytvoření vzdělávacího systému zaměřeného na životosprávu ve florbale pro mladé sportovce a jejich rodiče. Domnívám se, že je důležité poskytnout co nejvíce relevantních informací lidem, kteří chtějí dlouhodobě sportovat s pozitivními dopady na jejich organismus.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKE PUBLIKACE

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů – nejnovější trendy a postupy*, 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-1407-3.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4824-5.

DOVALIL, Josef. *Výkon a trénink ve sportu*. Praha: Olympia, 2002. ISBN 80-7033-760-5.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů – základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Management Press. 2005. ISBN 978-80-726-1033-3.

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

PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2004. ISBN 978-80-247-5232-7.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda a Lucie SMÉKALOVÁ. *Edukace seniorů: geragogika a gerontodidaktika*. Praha: Grada, 2015. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5446-8.

THOMSON, Rosemary. *Řízení lidí*. Praha: Wolters Kluwer, 2007. ISBN 978-80-7357-267-9.

TICHÁ, Ivana. *Učíci se organizace*. Praha: Alva Publishing, s. r. o., 2005. ISBN 80-86851-19-2.

TOMŠÍKOVÁ, Kateřina. *Personální řízení ve vzdělávání*. Textová studijní opora. 1. vydání. Praha: ČZU, IVP, 2014. ISBN 978-80-21-2458-9.

URBAN, Jan. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o. p. s., 2013. ISBN 978-80-905247-4-3.

VALÍŠOVÁ, Alena a KOVAŘÍKOVÁ, Miroslava. *Obecná didaktika a její širší pedagogické souvislosti v úkolech a cvičeních*. Praha: Grada, 2021. ISBN 978-80-271-3249-2.

VODÁK, Josef a KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.

VOTAVA, Jiří. *Pedagogika odborného vzdělávání: Textová studijní opora*. Praha: ČZU, IVP v Praze, 2014.

VOTAVA, Jiří. *Úvod do pedagogiky*. 1. vydání. Praha: ČZU, IVP, 2011. ISBN 978-80-213-2229-5.

ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

ČF. Český florbal. *Pravidla florbalu*. [online] [cit. 12.02.2022.] Dostupné z: <https://www.ceskyflorbal.cz/cfbu/predpisy/pravidla-florbalu>.

ČSLH. Český svaz ledního hokeje, z. s. *Český hokej*. [online]. [cit. 24.12.2022]. Dostupné z: <https://www.ceskyhokej.cz/>

ČSLH & eSports.cz. Český svaz ledního hokeje. *Pojď hrát hokej 2020*. [online]. [cit. 24.12.2022]. Dostupné z: <https://www.pojdhrathokej.cz/>

ČUS. Česká unie sportu. *Ročenka ČSU 2020*. [online] [cit. 12.02.2022.] Dostupné z: <https://www.cuscz.cz/files/2964NjI.pdf>.

ČSÚ. Český statistický úřad. *Mezinárodní klasifikace ISCED*. [online] [cit. 10.02.2022.] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/mezinarodni_klasifikace_ve_vzdelani

IFF. *International Floorball Federation, 2020*. [online]. [cit. 24.12.2022]. Dostupné z: <https://floorball.sport/>

MŠMT. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019-2023*. [online]. [cit. 10.02.2022a]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dz-cr-2019-2023>

MŠMT. *Neformální vzdělávání*. [online] [cit. 08.02.2022b.] Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-1>

MŠMT. *Strategie 2030+*. [online] [cit. 08.02.2022c.] Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>.

MŠMT. *Vzdělávací soustava ČR* [online] [cit. 08.02.2022d.] Dostupné z: *Vzdělávací soustava, MŠMT ČR (msmt.cz)*

PALÁN, Zdeněk. *Andromedia*. [online] [cit. 08.02.2022.] Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník>.

EU – Úřad pro publikace Evropské unie. *Vzdělávání dospělých: Na vzdělávání není nikdy pozdě*. [online] [cit. 08.02.2022.] <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/07ca9c53-3b2e-4b70-8ef5-efaad639bf76/language-cs>.

SEZNAM ZKRATEK

ISCED	International Standard Classification of Education
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
ČR	Česká republika
SC1	strategické cíle 1
SC2	strategické cíle 1
RVP	rámcový vzdělávací program
EU	Evropská unie
ČF	Český florbal
IFF	International Floorball Federation
ČUS	Česká unie sportu
GAISF	General Association of International Sports Federations
VŠE	Vysoká škola ekonomická
VV	výkonný výbor

SEZNAM GRAFŮ, OBRÁZKŮ

Graf č. 1: Dotazníková otázka č. 1.....	36
Graf č. 2: Dotazníková otázka č. 2.....	36
Graf č. 3: Dotazníková otázka č. 3.....	37
Graf č. 4: Dotazníková otázka č. 4.....	37
Graf č. 5: Dotazníková otázka č. 5.....	38
Graf č. 6: Dotazníková otázka č. 6.....	38
Graf č. 7: Dotazníková otázka č. 7.....	39
Graf č. 8: Dotazníková otázka č. 8.....	39
Graf č. 9: Dotazníková otázka č. 9.....	40
Graf č. 10: Dotazníková otázka č. 9.....	41
Graf č. 11: Dotazníková otázka č. 10.....	41
Graf č. 12: Dotazníková otázka č. 11.....	42
Graf č. 13: Dotazníková otázka č. 11.....	42
Graf č. 14: Dotazníková otázka č. 12.....	43
Obrázek 1: Přehled licencí.....	32

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Dotazníkové šetření

Příloha 2: Otázky pro individuální rozhovor + autentické přepisy rozhovorů

Příloha 3: Návrh na zlepšení – ukázka prezentace

Příloha 1: Dotazníkové šetření

Vážená paní, vážený pane,

jmenuji se Petra Šusterová a jsem studentkou 3. ročníku oboru Poradenství v odborném vzdělávání na Institutu vzdělávání a poradenství České zemědělské univerzity v Praze. Ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, který se týká možností vzdělávání. Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze pro potřeby mé bakalářské práce. Děkuji Vám za ochotu.

1. Uveďte prosím Vaše pohlaví
 - a) Muž
 - b) Žena
2. Uveďte, prosím, Váš věk.
 - a) méně než 20 let
 - b) 21-30
 - c) 31-40
 - d) 41-50
 - e) 51-60
 - f) Více než 60
3. Víte, jak se správně stravovat?
 - a) Ano
 - b) Ne
4. Účastnil(a) jste se někdy kurzu životosprávy nebo seznámili Vás se zdravou životosprávou ve škole či na tréninku?
 - a) Ano
 - b) Ne
5. Pokud jinde, uveďte, prosím, kde.
6. Je Vám jedno, co jíte, hlavně když je to chutné?
 - a) Ano
 - b) Ne
7. Jíte často ve fast foodech?
 - a) Ano
 - b) Ne

8. Kupujete polotovary?
- a) Ano
 - b) Ne
9. Snídáte? Pokud ano, co nejčastěji? Pokud ne, proč?
- a) Ano, nejčastěji..
 - b) Ne, protože..
10. Dodržujete pitný režim (cca 2l vody)
- a) Ano
 - b) Ne
11. Sportujete pravidelně? Pokud ano, jak často?
- a) Ano, jak často?
 - b) Ne
12. Řeší s vámi trenér složení Vaší stravy, zejména, co máte jíst před zápasem nebo v průběhu letní přípravy?
- a) Ano
 - b) Ne

Příloha 2: Otázky pro individuální rozhovor + autentické přepisy rozhovorů

1. Jakou licenci disponujete?
2. Jakou kategorii trénujete?
3. Chtěl/a byste do budoucna pokračovat na vyšší stupeň?
4. Co Vás na trénování nejvíce baví?
5. Trénujete na plný úvazek nebo máte i jiné zaměstnání? (Otázka v případě trenéra extraligy.)
6. Disponujete i dalším vzděláním, které poskytuje Český florbal? Pokud ano, jaké a jakou úroveň?
7. Jsou nějaké teoretické či praktické poznatky, které Vám na školení chyběly? Pokud ano, jaké to byly. Je nějaký obsah školení, který byste změnil/a (vynechal/a nebo přidal/a? Případně – považujete teoretickou přípravu za dostatečnou a jste názoru, že praktické dovednosti se naučíte až v praxi?
8. Jaký máte pohled na výživu? Stravujete se nějak zásadně nebo je Vám jedno co jíte?
9. U svěřenců na to dohlížíte, co jedí? Pokud ano, kdy? Celou sezónu, nebo především po tréninku, před zápasem nebo v průběhu letní přípravy?
10. Na soustředění se o jídelníček stará někdo speciálně nebo řešíte jen s kuchařem, jaké jsou varianty?
11. Berete své svěřence za „odměnu“ do MC/ KFC?
12. Berete v potaz regeneraci? Nařizujete svěřencům, aby se protahovali, rolovali nebo realizovali nějakou jinou kompenzaci? Pokud ano, dohlížíte na plnění svých příkazů?

Autentický přepis rozhovorů

Respondent 1 (žena, 30 let)

1. Mám licenci B.
2. Trénuji extraligu žen, předtím jsem šest let trénovala první ligu juniorek.
3. Vyšší stupeň bych již studovat nechtěla, jedná se o náročné studium a u kategoriích, které chci trénovat, požadováno není.

4. Na trénování mě nejvíce baví to, že se holky zlepšují, mají radost ze hry a vítězství.
5. Má práce je v IT oddělení, trénování mám jako koníček, ale je to velmi náročné skloubit se zaměstnáním. Je spousta věcí, které se musí řešit neodkladně v průběhu dne a bohužel nepočkají až po pracovní době.
6. Nemám.
7. Nyní na Běčku mi chybějí herní systémy, které jsme neprobírali. Celkově mi chybí více praxe, školení mi zatím přijde spíše teoretické. Myslím, že při školení je důležitá ukázka z praktického hlediska, trénování je hodně o rychlých rozhodnutích, které vycházejí právě z praxe.
8. Rozhodně m není jedno co jím, snažím se stravovat zdravě, hodně zeleniny/ovoce, odpoledne už jen lehčí jídla, přes den se snažím i pít víc než dva litry vody. Někdy samozřejmě i zhřeším, nemám to úplně striktně dané.
9. Ano, na to kladu velký důraz. Hlavně u těch mladších, které jsou i v kategorii juniorek, mají velmi fyzicky náročné programy přes týden – škola, tréninky s juniorskou kategorií a pak ženy, plus o víkendu zápasy. Je tedy zapotřebí hlídat co jedí, už se mi bohužel i stalo, že mi zkolabovala hráčka na tréninku. Po rozhovoru s rodiči i jí samotnou, jsme přišli na to, že skoro vůbec nejedla. Proto se snažím více hlídat hlavně tyto hráčky, které si píší stravovací deník. Obecně připravujeme před sezonou prezentaci, jak jíst v průběhu sezony. V ženské kategorii jim to často zdůrazňuji, hlavně v play-off, kdy je větší fyzická zátěž.
10. Ano, na soustředění požadujeme lehčí jídla – těstoviny, rýži, kuřecí maso, když to jde tak ryby. Restaurace poté pošle jídelníček na schválení.
11. Zastavíme tam, ale přede mnou si tam dávají jen kávu maximálně salát či wrep. Vědí, že nic jiného bych jim nedovolila.
12. Na regeneraci klademe velký důraz, všechny hráčky mají kartičky do sauny, každé pondělí máme půlhodinové kompenzační cvičení s naší fyziotrenérkou.

Respondent 2 (muž, 38 let)

1. Jsem držitelem licence D.
2. Vedu divizi mužů.

3. Ano, uvažuji o tom, jen jsem zatím k tomu nenašel prostor.
4. Je to super pocit s někým vyhrávat s tím, že je to díky tomu, jak je vedete.
5. Nezodpovězeno (jen v případě extraligy)
6. Byl jsem 7 let rozhodčí a 3 roky delegát, ale již se tomu díky trénování a osobním věcem nevěnuji.
7. Školení bylo zaměřeno dost na mladší kategorie, já trénoval dospělé, získaná teorie byla poté těžko využitelná v praxi. Nebyl jsem určitě sám, kdo po získání licence netrénoval děti, zařadil bych tedy i teorii dospělého florbalu v tom to školení D.
8. Snažím se stravovat zdravě, snažím se hodně ovoce a zeleninu, jíst pravidelně a nejíst těžká jídla. Moje oblíbené jídlo jsou těstoviny na různé způsoby nebo kuřecí steak se zeleninovým salátem, hrozně si na těchto věcech pochutnám a přitom je to i zdravý.
9. Ne ne, jednalo se o dospělé, neřešil jsem to, spoléhal jsem na jejich vlastní rozum.
10. Na soustředění jsme nahlašovali jen počet strážníku.
11. Kdo ne? Přeci jen jsou to už dospělí lidé, vědí, co si můžou dovolit a co ne.
12. Je to dost na volné bázi, do elitního florbalu to má daleko, takže jim to nenutím.
V této úrovni a věku je na každém, jak se zregeneruje.

Respondent 3 (muž, 33 let)

1. Mám licenci B.
2. Trénuji juniorky a starší žáky u extraligy žen, jsem spíš jako asistent trenéra. Dále mám různé florbalové kroužky v dopoledních a odpoledních hodinách. Částečně vypomáhám i u dorostenců.
3. Tohle už asi ne, mají to přibližně tak tři lidé a k trénování to potřeba není, takže ne. Spíš nějaká školení.
4. Na trénování mě vždy baví a vždy bavilo pozorovat hráče a hráčky, jak se vyvíjí po psychické a technické stránce. V sezóně mě pak baví letní prestižní turnaje, kde si utužujeme partu mezi hráči a rodiči.

5. Ano trénování mám na plný úvazek, už delší dobu. Přemýšlím, že od léta bych si našel nějakou práci na hlavní pracovní poměr a florbal si nechal jen jako "brigádu" třeba dorostenky a strže.
6. Ne další nemám.
7. Teorie byla dostatečná. Běčkové školení jsem absolvoval po letech praxe, jako nutnost pro trénování. Nemít právě již získanou zkušenosti, nemohl bych ze získané teorie v praxi moc čerpat.
8. Teď tři týdny jedu krabičkovou dietu a pět kilo dole, takže se hlídám. Předtím jsem to vůbec neřešil co jím.
9. V ženské kategorii jsou již dospělý, tak by měly vědět co jíst. U mladších holek jsem se setkal, s problémy se stravou, že nevědí co jíst, pijí dost energetické nápoje. Což asi není moc dobrý si myslím. Spíš jsem to řešil u dětí, u starších žáku, kdy mě i rodiče do toho tlačí. Na celodenních turnajích, tak rodiče chtěli, aby bylo pořádné jídlo, pravidelná strava a nic smaženého. Já jsem ten trenér, co jim zakazuje kolu a podobně. Ale když jsme na turnaji, tak jim dovolím večer si koupit brambůrky do party, protože vím, že mají nějaké to utužování party, kde třeba hrají karty. Tuhle sezonu jsme najeli na to, že každý hráč co jde na zápas, donese třeba 15 banánů, hroznové víno nebo i tatranku a nutíme je si dát před každým zápasem, třeba půlku tatranky, aby tam měli energii. Ale to je tak asi vše.
10. Tam se to řeší, aby tam nebyli žádná tučná jídla, aby tam byla spíš rýže, kuřecí maso nějaké lehké těstoviny, než smažený sýr či něco takového.
11. Občas, když jedeme z větší dálky tak zastavíme.
12. Máme, řešíme. Máme i dost dojíždějících, který to tedy řeší samostatně, a my jim to proplatíme. Protahování máme na každém tréninku tak 10 min s Andy a tam jim ukazuje jak se protahovat. Popřípadě zajišťuje tejpování. Občas se domluví, že jdou do bazénu společně a pak jim to klub proplácí.

Respondent č. 4 (muž, 41 let)

1. Mám licenci C.
2. Trénuji národní ligu mužů a regionální ligu mužů.
3. Spíše ano, jak čas dovolí.

4. Pomáhat hráčům v jejich herní i osobnostním růstu, motivovat je pro práci sami sobě a to nejen kvůli výsledkům. Mít možnost posouvat takticky celý tým. Prožívat s týmem úspěchy i neúspěchy.
5. Nezodpovězeno (jen v případě extraligy).
6. Rozhodčí, licence C, nejvyšší regionální listina, Účastním se vzdělávacích akcí v PP3 (Komplexní rozvoj oddílů).
7. Myslím, že trenérské vzdělávání ČF dává dostatečný základ pro další posun a vzdělávání. Souhlasím, že vzdělávání na vyšší úrovni má být o teorii, praktické dovednosti jsou pak na každém trenérovi. Moje zkušenost je, že každý oddíl má jiné podmínky, jiné hráče, jiné vedení i jiné cíle. A na to musí být trenér dostatečně teoreticky připraven.
8. Výživa a stravovací návyky jsou důležité a pomáhají výkonu hráče. Osobně je bohužel příliš nedodrží.
9. Snažíme se hráče v oddílu vzdělávat společně s rodiči, protože ti mají u mladých sportovců největší vliv. U starších hráčů je to právě o těch návycích. Detailní kontrolu neprovádíme. S ohledem na soutěž (3. nejvyšší) jsme si dali alespoň pravidlo ohledně alkoholu před zápasem a věříme v osobní odpovědnost každého hráče vůči sobě i týmu.
10. Soustředění s áčkem nemáme. Na letních turnajích a přípravných utkáních je to obdobné jako v sezóně.
11. Za odměnu určitě ne, spíše je to „nutné zlo“, kde je po 22. hodině možnost se najíst.
12. Opět zde hraje roly vzdělávání a mladší hráči to berou jako samozřejmost. Starší hráči k tomu vedení nebyli a něco měnit je problém. Nejdeme cestou striktních příkazů, spíše ukazováním, co a proč může být prospěšné. Hráčům nabízíme možnost regenerace zdarma. Samozřejmostí je společná rozcvička a protažení. Tam určitá kontrola ze strany trenéra je. Rolování je individuální.

Respondent č. 5 (muž, 41 let)

1. Jsem držitelem licence B.
2. Trénuji superligu mužů, dorostence, juniory.
3. Ne, neplánuji rozšíření, přijde mi to zbytečné.
4. Progres a zlepšování jak jednotlivců, tak celého týmu.

5. Trénuji na plný úvazek.
6. Nemám žádné další vzdělání.
7. Nevybavuji si, školení na licenci B jsem absolvoval již řadu let zpětně.
8. Mě osobně je jedno co jím.
9. To si každý musí hlídat sám, každopádně před sezonou školení na toto téma proběhne.
10. Ano, jídelníček řešíme s kuchařem, aby připravil lehčí jídla, dobře stravitelné s dostatkem živin pro velkou zátěž chlapů na soustředění.
11. Ne.
12. Regeneraci bereme vážně, je dost tréninků a zápasů. Kluci se rolují a máme i vlastního fyziotrenéra, který s nimi jede kompenzační cvičení.

Respondent č. 6 (muž, 31 let)

1. Mám licenci B.
2. Nyní trénuji Elévky, mladší žákyně, starší žákyně, vypomáhám i při trénování 1. ligy žen. Kategorie pravidelně střídám, abych měl změnu.
3. Ne, neplánuji další rozšíření licence.
4. Možnost rozvoje kreativity, učení se komunikace s různým typem lidí, předávání zkušeností a znalostí ostatním, možnost být při vývoji mnoha dětí.
5. Nezodpovězeno (jen v případě extraligy).
6. Rozhodčí licence E, ale již propadlá.
7. Český florbal má poměrně dobře vedené vzdělávání, kde je vyrovnané množství praktických a teoretických částí. Pro licenci B je část vzdělávání spojená se vzděláváním pod olympijským výborem, což dříve bylo velice přínosné, ale dnes bohužel již si trenéři z jednotlivých sportů moc informace nepředávají a podávané informace jsou velice obecné, takže florbalová specializace jako součást licence B je mnohem přínosnější. Dále velice oceňuji, že jednotlivé přednášky sdílí Český florbal na Youtube.
8. Snažím se jíst kvalitní potraviny, do kterých, ale počítám i „nezdravá jídla“, pokud si je dělám sám z kvalitních surovin (hamburger, různé koláče, dorty apod.).
9. Jediné omezení, že na tréninky/zápasy musí mít k pití neperlivou vodu nebo iontový nápoj a mezi zápasy a turnaji mít hodně ovoce.

10. Pouze řeším s kuchařem varianty.
11. Nikdy.
12. Hráčky mají společné protažení před i po tréninku + po každém tréninku mají kompenzaci na kotníky a kolena (cca 15 minut). Vše dělají pod dozorem.

Respondent č. 7 (žena, 23 let)

1. Jsem držitelem licence D.
2. Trénuji kroužky (děti 5-12 let).
3. Ano, ráda bych do budoucna zvýšila licenci.
4. Radost dětí ze sportu a tu jejich dětskou radost ze života. Že jim můžu předat své znalosti a dovednosti. Že mě mají rádi, vidí ve mně vzor a těší se na tréninky.
5. Nezodpovězeno (jen v případě extraligy).
6. Nemám žádné jiné.
7. Mluvit více z praxe a ne podle knihy. Ano naučíme se, ale zároveň by mohly být součástí školení. Určitě bych volila jiného školitele a ne tak alibistického.
8. Stravuji se určitě lépe než většina lidí. Studuji výživu a zajímám se o ni. Za mě je vyživování svého těla jedním z nejdůležitějších klíčů ke zdraví (i psychické).
9. Nevím, jak probíhá jejich stravování, takto dopodrobna neřeším. Na Campu dostávají klasickou školní jídelnu.
10. Jen s kuchařem, jaké jsou možné varianty.
11. V žádném případě.
12. Protahujeme se jen občas po tréninku v rámci zpestření programu, jelikož kroužek trvá 60 minut, není čas se tomu věnovat.

Respondent č. 8 (muž, 24 let)

1. Mám licenci D.
2. Dorostenci, Junioři, Ženy.
3. Ano, chtěl bych.
4. Hodně mě baví psychologie lidí a jejich potřeby. Zároveň sport jako takový a samozřejmě pocit uspokojení, když vyjde, co si člověk připravuje a na čem pracuje.
5. Nezodpovězeno (jen v případě extraligy).

6. Nejvyšší regionální rozhodcovskou licenci.
7. Je potřeba vše rozdělit na dvě části. První je trenér D chlapeckých kategorií. Zde bych šel po praktické části. Myslím si, že ta nebyla vůbec dobře zpracovaná. Také se nemyslí na to, že člověk s nejnižší licenci může trénovat i vyšší kategorie. U ženských složek je potřeba naopak probrat více tu přístupovou stránku a vzhledem k tomu, že je to dospělá kategorie mi z teorie na ní moc nesešlo. Co se týče všeobecného získávání licenci, tak bych ten přístup k nim udělal daleko těžší. Od začátku bych také trenéry rozděloval dle kategorií a cílů kam míří. Protože rodič asi nebude mířit tam, kde mladí ambiciózní trenéři. Zároveň je potřeba si říci, že licence je jako řidičák, taky mě nedělá jeho držení dobrým řidičem. My jsme ale omezeni, nemáš licenci, nemůžeš.
8. Určitě je velmi důležitá. Snažím se stravovat v rámci možností tak, abych se cítil dobře a dal tělu vše, co potřebuje. Hodně redukuji pečivo a mastné výrobky. Zároveň se nebojím si dopřát, pokud je k tomu důvod.
9. Bohužel aktuálně ne. Ale jistě na toto téma také přijde řeč.
10. U dospělých kategorií máme na výběr ze tří jídel. U dětských kategorií je vždy jídlo nastaveno tak, aby obsahovalo vše, co má sportovec jíst. Vše řeší trenérský tým s kuchaři.
11. Dospělé kategorie někdy ano. Mládež ne.
12. V potaz bereme. Aktuálně je toto téma hodně na programu a přijde mi, že by měla být důslednost daleko větší. Rolování je věc, která se u nás hodně využívá. V dospělé kategorii toto nechávám čistě na hráčcích. U mladších se snažíme kontrolovat, ale je to vždy hodně o přístupu jednotlivců.

Respondent č. 9 (muž, 35 let)

1. Licence C.
2. Trénuji ženy.
3. V současné chvíli ne, z časových důvodů, ale v budoucnu ano.
4. Vytvářet prostředí, kde se naplňuje proč jednotlivých hráčů.
5. Nezodpovězeno (jen v případě extraligy).
6. Nemám.

7. Nic konkrétního mě nenapadá. Trenér by měl do tréninkového procesu zapojovat nově nabrané poznatky, které si zpětně vyhodnotí, jak jsou přínosné. Člověk by si měl neustále vzdělávat.
8. Kvalitní suroviny by měly být součástí každé domácnosti. Dbám na to, co jím a z jaké koncernu je výrobek.
9. Dávám pouze doporučení.
10. Jídelníček konzultujeme před soustředěním s kuchařem.
11. NE
12. Do příští sezóny chceme tento proces ještě zefektivnit a zkvalitnit např. obsazením postu fyzioterapeuta a nastavením týmové kompenzace.

Respondent č. 10 (žena, 28 let)

1. Jsem držitelem licence B.
2. Trénuji extraligu žen.
3. V budoucnu rozšíření trenérské licence naplánuji, není potřeba.
4. Individuální zlepšování hráček, radost z výhry a předaných zkušeností, které jsem za ta léta u florbalu nabyla.
5. Mám i jiné zaměstnání. Ale je to náročné skloubit.
6. Nemám.
7. Více zapojit trenéry, kteří mají již letité zkušenosti, třeba ze zahraničí, pro praxi do naší ligy by to bylo přínosné, celkově bylo méně praxe.
8. Stravování neřeším, občas mám tendenci se hlídat, ale z časového presu to většinou porušuji a jím dost často ve fast foodech.
9. Přípravujeme před sezonou prezentaci o zdravé výživě, pak znovu před play-off, kdy je zátěž větší.
10. Probereme s kuchařem lehčí jídla, které chceme a doladíme to s možnostmi kuchyně.
11. Občas, když se vracíme pozdě ze zápasu a jiná varianta není.
12. Jednou v týdnu máme protahování pod vedením fyziotrenéra a holky mají možnost vstupu do sauny.