

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Teze diplomové práce

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

Marie Jandová

© 2015 ČZU v Praze

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

Souhrn

Práce se zabývá celoživotním vzděláváním pracovníků ve dvou sektorech – státním a neziskovém. V teoretické části poukazuje na potřeby celoživotního učení, jeho vývoj, formy, cíle, trendy a význam. Analyzuje vývoj a rozvoj neziskových organizací a státního sektoru. Charakterizuje kraj Vysočinu. V praktické části porovnává celoživotní vzdělávání ve státním sektoru a v neziskovém sektoru v období roku 2014 a 2015. Zjišťuje snahu o vzdělávání, navrhuje možnosti dalšího vzdělávání a zhodnocuje zvyšování kvalifikace a motivaci pro další vzdělávání. Závěrem upozorňuje na nezbytnost celoživotního vzdělávání.

Klíčová slova: vzdělávání, celoživotní vzdělávání, státní sektor, neziskový sektor, kraj Vysočina, motivace

Osnova práce

Práce obsahuje úvod, cíl a metodiku, teoretickou část, charakteristiku prostředí kraje Vysočina, terénní šetření, zhodnocení výsledků a diskuzi, závěr, použité zdroje a přílohy.

Cíl práce

Objektem této diplomové práce je celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru. Prvním podstatným cílem je zjistit snahu o vzdělávání z vlastního podnětu zachování si pracovního místa a využití nabyté praxe z roviny, já se vzdělávám bez iniciativy zaměstnavatele a z roviny, já se nevzdělávám, ale zaměstnavatel má požadavky a navrhnout možnosti dalšího vzdělávání.

Druhým primárním cílem je zhodnotit zvyšování kvalifikace z povinnosti vyplývající z pracovní pozice oproti rozšiřování kvalifikace z povinnosti vyplývající z pracovní pozice, a zároveň zjistit motivaci pro další vzdělávání v oblasti státního sektoru a v oblasti neziskového sektoru v kraji Vysočina.

Otázky kladené respondentům budou vycházet z aktuálních vzdělávacích aktivit a budoucích vzdělávacích plánů. Tázání budou pouze vybrané osoby pracující ve státním nebo neziskovém sektoru. Respondenti budou odpovídat na otázky zabývající jejich studiem a vzděláváním se. Dotazy budou směřovat na druh studia nebo vzdělávání, na důvod jejich rozhodnutí se vzdělat, na délku, na frekvenci, na oporu a podporu ze strany zaměstnavatele a také jaký motivační faktor je žene kupředu. Otázky budou vytvořeny i pro ty respondenty, jejichž odpověď bude, že nestudují. Dotázání budou na důvod a budoucí vize o studiu. Následně bude provedena komparace dotázaných ze státního sektoru a z neziskového sektoru založena na věkovém intervalu a současného nejvyššího dokončeného vzdělání.

Ze státního sektoru i neziskového sektoru budou požádáni tři zaměstnanci a zároveň tři zaměstnavatelé o rozhovor. Respondenti budou vybráni z různých oborů. Jádrem kvalitativní výzkumné metody bude pět otázek pro zaměstnance a pět pro zaměstnavatele. Zaměstnanci budou odpovídat na četnost vzdělávacích aktivit za jeden kalendářní rok, zda oni sami mají požadavky na vzdělávání, jaké vzdělávací oblasti jsou požadovány, kdy se vzdělávání nejčastěji zúčastňují a zda zaměstnavatel oceňuje účast na seminářích. I když by se mohlo zdát, že zaměstnavatelé budou dotázáni na velice podobné otázky, cílem bude zjistit, zda stejný pohled na vzdělávání sdílí a vidí i „druhá strana“

Metodika práce

Metody, které budou použity ke zkoumání prvního primárního cíle – zjistit snahu o vzdělávání z vlastního podnětu zachování si pracovního místa a využití nabyté praxe a navrhnout možnosti dalšího vzdělávání - budou zaměřeny zejména na kvantitativní výzkumné metodě, strukturovaném dotazníku. Dotazování bude probíhat po předchozí domluvě prostřednictvím vedoucích pracovníků ve státním sektoru a v neziskovém sektoru v rozsahu patnácti otázek. Časový horizont pro uskutečnění dotazníkového šetření bude probíhat ve stejný kalendářní měsíc dva následující roky. Pro potřeby primárních údajů budou použity vnější zdroje (zaměstnanci) z kraje Vysočina. Respondenti budou vybíráni pomocí náhodného výběru. Dotazník by měl poskytnout informace ze státního sektoru a z neziskového sektoru z oblastí současného vzdělávání a studia. Otázky obsažené v dotazníku budou zejména uzavřené, ale mohou se objevit i otázky polouzavřené, kde

bude mít dotázaný možnost vyjádřit svůj názor, popřípadě vyjádřit jinou možnost než nabízenou alternativu. Uzavřené otázky budou obou typu – alternativní i selektivní. Dotazník bude uzavírat otevřená otázka. Návrh možností dalšího vzdělávání se bude soustředit na studium odborných zdrojů, publikací, novin, internetu a dalších cenných materiálů, z oblasti vzdělávání školství, státního a neziskového sektoru v České republice. Na závěr tohoto cíle bude provedena komparace získaných dat a návrh možností dalšího vzdělávání.

Metodika druhého primárního cíle práce – zhodnotit zvyšování kvalifikace z vlastní vůle a pracovní pozice oproti rozšiřování kvalifikace z povinnosti vyplývající z pracovní pozice a zároveň zjistit motivaci pro další vzdělávání v oblasti státního sektoru a v neziskovém sektoru v kraji Vysočina - bude zaměřena na kvantitativní výzkumné metodě, bude analyzovat data z výše předpokládaného strukturovaného dotazníku z cíle prvního a na kvalitativní výzkumné metodě, pomocí polostrukturovaných rozhovorů s představiteli státního sektoru a neziskového sektoru. (Disman; 2006)

Zhodnocení výsledků, doporučení a závěr

Celoživotním vzděláváním pracovníků se na jedné straně v současné době zabývá stále více organizací, institucí a různých vzdělávacích center, a na straně druhé dochází k akceleraci zájmů ze stran jednotlivců či skupin. Tato práce rozlišuje celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a v neziskovém sektoru a porovnává jejich vývoj v průběhu dvou kalendářních let.

První dotazníkové šetření se uskutečnilo v červnu roku 2014 a druhé probíhalo v červnu 2015. O rok později byl dotazník cíleně aplikován ve stejném časovém období. Dotazníkové šetření bylo realizováno v kraji Vysočina a osloveni byli zejména zaměstnanci v Jihlavě, Havlíčkově Brodě, Pelhřimově, Třebíči a Žďáru nad Sázavou. Kvantitativního šetření se zúčastnilo 236 respondentů ze státního sektoru v roce 2014 a v roce 2015 stoupl počet na 242 osob. V neziskovém sektoru odpovídalo v roce 2014 celkem 216 zaměstnanců a v roce 2015 o devět osob více. Náhodně vybraní zaměstnanci vyplňovali tři dotazníkové sekce. Dotazník byl doplněn kvalitativním šetřením. Osloveni byli tři zaměstnanci a tři zaměstnavatelé státního sektoru, a také tři zaměstnanci a tři

zaměstnavatelé neziskového sektoru. Respondenti byli vybráni z podobných oblastí. Ze státního sektoru byla zvolena oblast školství, zdravotnictví a úřadu. V neziskovém sektoru bylo požádáno vzdělávací centrum, zdravotně sociální oblast a tělovýchovná jednota.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že nejen znalosti a dovednosti stačí k udržení si pracovního místa, ale i získání cenného dokumentu. V neziskovém sektoru hlavní zájem o celoživotní vzdělávání vychází z jedinců samotných a naopak ve státním sektoru jsou zaměstnanci „tlačeni“ z vnějšku. Přesto závěry této práce směřují ke zjištění, že čím vyšší podíl na vzdělávání bude mít jedinec, tím se zvýší šance na ponechání si svého pracovního místa. Dobrovolnost a vlastní přesvědčení vzdělávat se vykazuje stoupající tendenci ve státním sektoru. Vzděláváním, se zvyšují možnosti v posunutí se výš v karierním žebříčku. Touha po vzdělávání zvyšuje účast na seminářích, kurzech a dalších vzdělávacích aktivitách. U obou sektorů je patrný vysoký zájem o jazykové kurzy. Tento zájem je ovlivňován věkem, jak vyplývá z výsledků šetření. Současným trendem (Danielová, 2012) se stává flexibilita kurzů. Pokud zaměstnanec má potřebu si doplnit své znalosti, dovednosti či jiné informace, prioritou se stává okamžité uspokojování touhy po vědění, či vzdělávání se, jak zároveň potvrzuje dotazníkové šetření. Finanční podpora ze strany zaměstnavatele v obou sektorech klesá. Klesá i podpora jiná než finanční. Naproti tomu se zvyšuje počet respondentů, kteří o vzdělávání neřekli svému zaměstnavateli. Výsledky šetření také potvrdily každoroční zvyšující se zájem o studium. Respondenti častěji zvažují otázku studia a plánují jeho realizaci déle než za jeden rok. Kromě mzdy a závazků, které jsou stěžejními faktory materiální motivace, těší respondenty radost z pracovního úspěchu a pochvala. Většina dotázaných optimisticky nahlíží na vzdělávání a věnuje mu i několik hodin denně, nejčastěji 2 – 5 hodin.

Pro použití dotazníkového šetření v následujících letech, bych doporučovala upravit otázku týkající se nabídky kurzů a seminářů. Otázku bych rozdělila na dvě části. První část bych obohatila o větší nabídku alternativ druhů kurzů a druhá část by mohla nabízet – jak častá je účast (1x týdně, 2x týdně, 3x a více krát týdně, 1x za dva týdny, 1x za měsíc...). Doporučení vychází ze zjištění, že ačkoli mají respondenti možnost doplnit alternativu „jiný“, nesetkala jsem se ani jedenkrát se sdílností respondentů. Ráda bych přidala ještě jednu připomínku. Respondenti by vždy měli mít možnost označovat více než jednu alternativu. Práci na zpracování informací tato připomínka jistě ztíží, ale jsem si jistá, že

vyzdvihne důležité informace, které nám poskytnou hlubší data o zaměstnancích a jejich celoživotním vzdělávání se.

V případě realizace kvalitativního šetření v následujícím kalendářním roce 2016 si dovoluji navrhnout, aby tazatel měl s danou organizací či institucí osobní vztah nebo kontakt, znal důvěrněji prostředí či zaměstnance a rozhodně měl možnost použít nahrání celého rozhovoru. Myslím si, že bez osobnějšího kontaktu a důvěry je získávání cenných informací příliš složité, mnohdy nemožné.

Celoživotní vzdělávání pracovníků je, ať už vědomě či nevědomě součástí našich životů. Začíná od narození a pokračuje celým našim životem. Ovlivňuje naše znalosti, dovednosti, poskytuje nám podstatné, někdy i nepodstatné informace, rozvíjí naši osobnost. Vzdělávání je úzce spjato s termínem motivace. Bez vnitřního stimulu či stimulů si nejspíše nelze představit téměř nic. Pouze potřeby, které se vývojem a různými vnějšími i vnitřními okolnostmi neustále mění, směřují jedince kupředu někdy hezky přímo a rovně, a někdy je cesta nekonečně klikatá s mnoha překážkami. Každý jedinec je originální a nezaměnitelný, má své sny, plány a tužby a ty tvoří jeho vnitřní podstatu a posouvají ho různou frekvencí, různými směry. Na této životní cestě máme v dnešní době spoustu možností, jak dojít ke svému vysněnému cíli a jak si život obohatit. Silná konkurence na trhu práce poskytuje a přispívá množstvím programů, kurzů, seminářů a vzdělávacích aktivit, ke spokojenosti většiny lidí a jejich vzdělávacích přání a potřeb. Celoživotní vzdělávání nám může obohacovat naše životy, tedy pokud budeme chtít.

Použité zdroje

Celoživotní vzdělávání v podmínkách EU. Vyd. 1. Editor Lenka Danielová, Dana Linhartová, Helena Fejfarová. Brno: Pro Mendelovu univerzitu v Brně vydalo Nakladatelství Masarykovy univerzity, 2012, 278 s. ISBN 978-80-210-5872-9.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011, 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8.

HYÁNEK, Vladimír, Zuzana PROUZOVÁ a Simona ŠKARABELOVÁ. *Neziskové organizace ve veřejných službách*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007, 293 s. ISBN 978-802-1044-234.

HYÁNEK, Vladimír. *Neziskové organizace: teorie a mýty*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita. Ekonomicko-správní fakulta, 2011, 131 s. ISBN 978-80-210-5651-0.

MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 323 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-807-3575-816. Jiné isbn 978-80-7357-581-6

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 127 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-1991-7.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího vzdělávání dospělých v kontextu sjednocující se Evropy*. Praha: Česká andragogická společnost, 2010, 192 s. Česká a slovenská andragogika. ISBN 978-80-87306-06-2.

