

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

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

Marie Jandová

© 2015 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

- Autorka práce: Marie Jandová
Studijní program: Hospodářská politika a správa
Obor: Veřejná správa a regionální rozvoj
- Vedoucí práce: Ing. Pavla Varvažovská
- Název práce: **Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru (srovnávací studie)**
- Název anglicky: **Lifelong learning for workers in the public sector and emissions of lifelong learning in the nonprofit sector (comparative study)**
- Cíle práce: Cílem práce je zjistit možnosti vzájemného působení celoživotního vzdělávání ve státním a v neziskovém sektoru. Identifikovat, zda jde o vzdělávání z vlastního podnětu z důvodu zachování pracovního místa a využití získané praxe z vlastní vůle a oproti rozšiřování kvalifikace z povinnosti vyplývající z pracovní pozice. Dílčím cílem bude zjistit motivaci pro další vzdělávání v oblasti neziskových organizací ve zvoleném regionu (kraj Vysočina). Dalším dílčím cílem bude motivaci pro další vzdělávání ve státním sektoru (kraji Vysočina).
- Metodika: Teoretická část a charakteristika prostředí bude vycházet ze studia dokumentů. Terénní šetření bude probíhat pomocí kvantitativního a kvalitativního přístupu. Kvantitativním přístupem (pomocí dotazníku) bude probíhat šetření v celoživotním vzdělávání v neziskových organizacích a v celoživotním vzdělávání ve státním sektoru. Kvalitativní šetření bude naplněno polostrukturovanými rozhovory s představiteli státního i neziskového sektoru a dalšími zainteresovanými aktéry. Osnova práce: 1. Úvod, 2. Cíl a metodika, 3. Teoretická část, 4. Charakteristika prostředí, 5. Terénní šetření, 6. Zhodnocení výsledků a diskuze, 7. Závěr, 8. Použité zdroje, 9. Přílohy
- Doporučený rozsah práce: 60 - 70 stran
- Klíčová slova: vzdělávání, celoživotní vzdělávání, státní sektor, neziskový sektor, motivace, význam celoživotního vzdělávání
- Doporučené zdroje informací:
1. BENEŠ, M. Andragogika, 1.vyd.Olomouc: Univerzita Palackého, 2002.65. s ISBN 80-244-0394 3
 2. Bílá kniha. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. MŠMT ČR Praha: ÚIV

- nakladatelství Tauris, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8
3. BOČKOVÁ, V. Celoživotní vzdělávání výzva nebo povinnost? 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000. 29. s. ISBN 80-244-0441-9
 4. BRDEK, M., VYCHOVÁ, H. Evropská vzdělávací politika. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-86395-96-0.
 5. DISMAN, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Vydání 3, 6. dotisk. Praha
 6. HYÁNEK, V., PROUZOVÁ Z, ŠKARABELOVÁ, S. a kolektiv. Neziskové organizace ve veřejných službách. Brno: MU, 2007. ISBN 978-80-210-4423-4.
 7. KOPECKÝ, M. Sociální hnutí a vzdělávání dospělých aktivní občanství jako cíl pro celoživotní učení, Eurolex Bohemia 2004
 8. MUŽÍK, J. Management ve vzdělávání dospělých. 1. Vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2000. 107 s. ISBN 80-86432-00-9. PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. Pedagogický slovník. 3. rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Portál, 2001, s. 33, 68, 260, 265, 308 9. ISBN 80-7178-579-2
 9. Úřad vlády české republiky. Lisabonská strategie cesta k vyššímu hospodářskému růstu, plné zaměstnanosti a k lepším životním podmínkám. Praha: Úřad vlády České republiky, 2004. 15 s. ISBN 808673420X

Předběžný termín 2016/02 (únor)
obhajoby:

Elektronicky schváleno: 12. 11. 2014
doc. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.
Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno: 13. 11. 2014
Ing. Martin Pelikán, Ph.D.
Děkan

Čestné prohlášení

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

V Havlíčkově Brodě dne 30. listopadu 2015

Srdečně děkuji tímto Ing. Pavle Varvažovské, za konzultace, připomínky, cenné rady, podporu a trpělivost.

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

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

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,

Summary

This work deals with the lifelong learning for workers in two sectors - the public and the nonprofit one. In the theoretical part it points to the necessities of the lifelong learning, its progress, forms, goals, trends and importance. It analyses the development and expansion of the nonprofit organizations and the public sector. It describes the Vysočina region. In the practical part it compares the lifelong learning for workers in the public sector and in the nonprofit sector during the years 2014 and 2015. It investigates the effort for the education, it suggests the possibilities of the following education and it evaluates the increasing qualification and the motivation for more learning. In the end it points the necessity of the lifelong learning.

Key words: education, lifelong learning, public sector, nonprofit sector, Vysočina region, motivation

Obsah

1	Úvod.....	9
2	Cíl práce a metodika práce.....	10
2.1	Cíl práce	10
2.2	Metodika práce.....	11
3	Teoretická část	12
3.1	Vzdělávání.....	12
3.2	Celoživotní učení	13
3.2.1	Vývoj a rozvoj celoživotního učení	13
3.2.2	Formy vzdělávacího procesu	14
3.2.3	Význam celoživotního učení	16
3.2.4	Cíle celoživotního učení	17
3.2.5	Vzdělávání zaměstnanců.....	18
3.2.6	Trendy celoživotního vzdělávání.....	22
3.3	Neziskové organizace.....	24
3.3.1	Vývoj a rozvoj neziskových organizací.....	24
3.3.2	Teorie neziskových organizací	25
3.3.3	Význam neziskových organizací	26
3.3.4	Druhy organizací, právní formy.....	28
3.3.5	Současný trend.....	29
4	Charakteristika prostředí.....	31
5	Terénní šetření	34
6	Zhodnocení výsledků.....	75
7	Závěr	77
8	Použité zdroje	79

9	Přílohy.....	82
---	--------------	----

1 Úvod

Dynamicky se mění svět kolem nás a s ním i potřeby. Výrazná změna zasáhla i oblast zabývající se kariérou. Jedinec je nucen za svůj život změnit několikrát práci, mnohdy i profesi. Na jedince jsou kladeny nové a nové požadavky, které musí jedinec stále a opakovaně aktualizovat nebo dokonce se učit novým věcem.

Rozsah, množství a obsah přijímaných informací závisí na oblasti, či oboru, ve které se jednotlivec pohybuje a kam směřuje. Na druhé straně by měl poskytovat a zároveň mít k dispozici erudované informace. Tento cyklus přijímání a poskytování informací tvoří nezbytnou součást celoživotního učení a lze ho označit základním elementem života každého jednotlivce. Celoživotní vzdělávání v současné době nabývá na intenzitě a stává se společenským tématem každodenního života.

Práce obsahuje teoretickou i praktickou část, zhodnocení výsledků a přílohu. Teoretická část analyzuje pojem celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a v neziskovém sektoru. Čerpá z odborných knih a vědeckých článků. Praktická část poskytuje kvantitativní i kvalitativní data, získaná z terénního šetření uskutečněného v kraji Vysočina v roce 2014 a přidává data i z roku 2015. Výsledky šetření sumarizuje a dále zjišťuje motivaci zaměstnanců pro další vzdělávání. V příloze je umístěna matrice dotazníkového šetření.

2 Cíl práce a metodika práce

2.1 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“

2.2 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 oblasti 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)

3 Teoretická část

3.1 Vzdělávání

Se současným vývojem společnosti dochází zároveň i ke změnám potřeb kladeným na pracovní místa a příležitosti. Lidé jsou na základě neustále se měnících politických, ekonomických či společenských událostí nenápadně vtahováni a posunováni proudem, který je vede na křižovatku, kde se musí sami rozhodnout, zda budou své znalosti a vědomosti rozvíjet či naopak. Obnovováním svých schopností získávají více možností v uplatnění se na trhu práce a tato flexibilita lidských zdrojů pozitivně reaguje na současný stav rychle měnících se nabízených pracovních míst.

Na druhé straně přichází i nejednoznačnost pozitiv v podobě, která s sebou přináší možnost dalšího vzdělávání. Lidé mají své hodnoty a modely silně zakořeněné a většina starších či konzervativních nemá ráda změny či „novoty“, které zasahují do jejich soukromí, vztahů, volného času a nevedou k naprosto jasnému cíli.

Výbor pro vzdělávání na úrovni ministrů rozčlenil **potřeby celoživotního učení** takto:

1. Zdokonalit základy celoživotního učení v předškolním, primárním i sekundárním vzdělávání z důvodu dosažení všeobecných i odborných kvalifikací pro své zaměstnance.
2. Usnadnit přechod mezi školou, zaměstnáním a dalším učení.
3. Ujasnit odpovědnost žáka, rodiny, institucí, vlády. (Celoživotní učení pro všechny; 1997: s. 17-18)

Tureckiová specifikuje vzdělávání na počáteční a další. Do dalšího vzdělávání náleží vzdělávání občanské, zájmové a další profesní, které se následně zabývá kvalifikačním, rekvalifikačním a normativním vzděláváním. (Tureckiova; 2010: s. 14) Šerák navíc uvádí vedle formálního a dalšího vzdělávání dospělých ještě jednu oblast, a to seniorů. (Šerák; 2009) Následující systém vzdělávání je totožný s Tureckiovou.

3.2 Celoživotní učení

Pojem celoživotní učení je nesmírně široký. Není znám jeden jediný způsob, který by vedl k jedinému cíli. Neexistuje jednoduchý a jednoznačný způsob jeho realizace. (Celoživotní učení pro všechny; 1997: s. 98-99)

Celoživotní učení zastřešuje veškeré činnosti během života každého jednotlivce s cílem získat znalosti, dovednosti, kompetence a tím dojít k rozvoji v oblasti sociální, občanské, pracovní i osobní. (Danielová; 2012: s. 9-10) Účast v celoživotním učení se stává nutností a procesem, který nikdy nekončí. Učení není pouze faktor kvality života jednotlivce, ale základním elementem života nás všech. (Šerák; 2009: s. 13)

3.2.1 Vývoj a rozvoj celoživotního učení

Myšlenka celoživotního učení není novodobá. První zmínky pochází již z období antiky. Antická koncepce se objevuje například v díle Ústava od Platona a v díle Etika Nikomachova od Aristotela. Neméně významný je J. A. Komenský, který navrhuje systém výchovy pro každý věk a intenzivně se vzděláváním zabývá doba osvícenství. Poté oblast vzdělávání zkoumá např. Dewey nebo Lindeman. Realizace myšlenek a konceptů vzdělávání přichází po válce. Sociální a ekonomické změny v poválečné době si žádají kvalifikované pracovní síly, čímž je tvořen nátlak na vybudování a změnu systému vzdělávání. Vyspělé státy reagují na vzdělávací požadavky různými dokumenty a prohlášeními. Rok 1970 je vyhlášen OSN „rokem výchovy a vzdělávání“. Unesco vydává koncept, který je dále rozpracován¹ v roce 1972 a získává celosvětový ohlas. Přichází další a další koncepty a celoživotní učení nabývá na důležitosti a nezbytnosti. Hospodářská recese ve druhé polovině 70. let 20. století přináší ústup konceptu celoživotního vzdělávání do ústraní. Obrat zpět přichází až v 90. letech. (Šerák; 2009)

Se zvyšující se konkurenceschopností ekonomiky, s růstem informační společnosti, snahou o zachování vysoké životní úrovně a v zaměstnání stárnoucí populace se celoživotní učení (CU) od 90. let stává jedním z hlavních témat EU. (Danielová; 2012)

¹ Celý název konceptu: Learning to be: The world of education today and tomorrow; od Edgara Faureho

Rozhodující změnou se stala tzv. Delorsova zpráva², zdůrazňující učení jednotlivce, jako jeho individuální aktivitu. Předpokládá se v ní, že znalosti a dovednosti mohou být transferovány pouze zprostředkovaně, ne však reálně, skutečně. (Šerák; 2009) Podporou o rozvoj CU se zasloužila mezi lety 2000 – 2010 Lisabonská strategie. Dále Kodaňský proces s cílem posilovat a zvyšovat účinnost metod odborného vzdělávání a rozvíjet infrastrukturu. Boloňský proces – zaměřený na terciální vzdělávání. V roce 2010 je Lisabonský proces nahrazen strategií Evropa 2020, kde je ústředním cílem dosáhnout 75 %tní zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let do roku 2020. Zpětná vazba na plnění cílů strategie CU v jednotlivých členských státech EU je shromažďována EU Eurostatem (statistickým úřadem). Jedním z nástrojů při sběru dat týkajících se CU byl použit AES průzkum (Adult Education Survey). První vlna průzkumu zahrnovala období 2007 a 2008, tento pilotní projekt pomohl při tvorbě, úpravě a zdokonalení průzkumu AES do budoucna. První pravidelné výběrové šetření AES se uskutečnilo v roce 2011 až 2012. Zúčastnily se všechny členské země (27) EU. V ČR bylo dotázáno 9 500 domácností ve druhé polovině roku 2011 formou CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing)³. Druhé šetření je plánováno na období 2015 – 2016. (Danielová; 2012: s. 11-13)

3.2.2 Formy vzdělávacího procesu

Andragogické a didaktické případy jsou řešeny mnohem častěji, než tomu bylo dříve. V šedesátých letech minulého století byly používány simulované problémy – případové studie, hraní rolí, hry..., nyní jsou upřednostňovány konkrétní situace. (Mužík; 2011: s. 17) Plamínek (2014) uvádí formy vzdělávání podle způsobu osvojování.⁴ Další z mnoha pohledů na vzdělávání, které uvádí Šerák (2009), člení formy na skupiny prezenční, distanční a kombinované. Další alternativou je rozdělení forem na individuální, skupinové, frontální, smíšené nebo na jednorázové či cyklické. Jako časté dělení uvádí formy

² Originální název: Learning: the treasure within (učení je skryté), zpráva mezinárodní komise pro vzdělávání UNESCO z r. 1996

³ Podmínky: dobrovolná účast na šetření, věk 18 – 69 let, dotaz na vzdělávání 12 měsíců zpětně;

⁴ Formy vzdělávání podle způsobu osvojování: školení, učení z vlastního výkonu, trénink, učení z výkonu učitele, konzultace, koučování

kooperativní, participativní, individualizované. Rozšiřuje se „smíšené učení dospělých“. Výběr metod záleží na dané situaci a podmínkách. Podstatným faktorem se stává lektor, účastníci, účel a kontext. (Plamínek; 2014: s. 131) Lektor povzbuzuje a vybírá pouze potřebné informace (aktér tak není zaplaven množstvím informací). Na intenzitě nabývá studijní forma e-learning. Teambuilding či Outdoor Training jsou již samozřejmostí a součástí vzdělávání.

Vzdělávací projekty z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů:

1. období 2004 – 2006: Bylo schváleno celkem 260 projektů v celkové výši dotace 1 mld. 300 mil. Kč. Věda, technika a technologie získala 9 % z výše uvedené částky. 11% bylo určeno lektorům a zbylých 80 % získaly „měkké dovednosti“. (Mužík; 2011: s. 21)

V současné době není přijatý ani uznávaný jednotný univerzální model učení dospělých podle dostupné odborné andragogické literatury. (Mužík; 2011: s. 67)

Přínosným způsobem vzdělávání dospělých se jeví „trojdimenzionální model“. Základnu tvoří kognitivní dimenze (informace, vědomosti, znalosti, dovednosti jedince). Nadstavbou této dimenze je dimenze pragmatická (podpora profesních kompetencí, utváření způsobů jednání a chování) a vrchol výuky dospělých tvoří kreativní dimenze (tvořivý přístup k řešení a zkoumání, hledání). (Mužík; 2011: s. 48)

Charakteristika základních pojmů:

Vzdělávání je proces, kterým jedinec získává znalosti, dovednosti, vědomosti. Je charakterizováno jako mikro a makro komunikační proces. Základem je učení a vyučování. Komunikace je členěna na přímou (verbální a neverbální) a nepřímou formu.

Výsledek procesu vzdělávání se nazývá **vzdělání**. Čím dál častěji se používá termín kvalifikace.

Činnost vyučujícího, tak aby předával informace, motivoval a vedl žáka k cíli je označován termínem **vyučování**.

Učení je definováno: činnost žáka, studenta k získání potřebných vědomostí a znalostí.

Výuka je chápána jako celkový proces a hlavní forma vzdělávání. Součástí je vyučování a učení. Druhy výuky: informativní, heuristická, produkční a regulativní. (Mužík; 2011: s. 24-25)

3.2.3 Význam celoživotního učení

Globalizace a následné rychlé změny v oblasti ekonomické, sociální, politické, kulturní apod. poukazují na nezbytnost CU. Téměř každý má v dnešní době potřebu držet krok v nějakém směru, s nějakou skupinou lidí či kulturou. Flexibilita na trhu práce je stále zdůrazňována a požadována. Jedinec, který se neztotožňuje s myšlenkou flexibilního přístupu by mohl v dnešní společnosti působit zaostale. (Celoživotní vzdělávání pro všechny; 1997: s. 99) Hanemannová silně podporuje myšlenku celoživotního vzdělávání a poukazuje na nezbytnost vzdělávání každého jedince. „v této rychle se měnící a vysoce nespravedlivé době, se celoživotní vzdělávání stává stále více důležité, nejen jako klíč organizační podstaty pro všechny formy vzdělávání a učení, ale také jako absolutní nezbytnost pro každého.“ Obzvláště důležité spatřuje učení pro ty, kteří byli z formálního vzdělávání vyloučeni nebo z jakéhokoli důvodu nezískali základní kompetence. Bez možnosti celoživotního vzdělávání, dodatečného získání gramotnosti, bez znalostí základních počátečních dovedností, které tvoří jádro základního vzdělání, nemohou tito jedinci plně participovat ve společnosti. (Hanemann: 2015)

Význam celoživotního učení stoupá se zvyšujícím se tempem globalizace, vývojem informační techniky, různorodostí kultur, ale i se skutečností stárnoucí populace a dalších faktorů ovlivňujících a zasahujících do života lidí.

Nová myšlenka týkající se „celoživotního učení pro všechny“ spočívá v návrhu stimulace, motivace a schopnosti aktivně se učit celý život.

Toto učení je systém, který propojuje současně formální i neformální formu vzdělávání:

a) Formalizované učení (Formal Education) je charakterizováno jako učení poskytované školskou institucí, odbornou školou, terciálním vzděláváním a vzděláváním dospělých,

učení legislativně vymezené, jsou přesně daná pravidla pro postup na tzv. vzdělanostním žebříčku (vysvědčení, výuční list, maturitní zkouška ...).

b) Neformální učení (Nonformal Education) je uskutečňováno v organizovaných a charakterizováno jako činnost doplňková, individuální, cílevědomá, procházející celým životem jedince (jazykové kurzy, školení, rekvalifikace, workshopy, semináře ...) (Danielová; 2012: s. 38), učení doma, ve společnosti, vzdělávání v institucích, které nespadá do školské soustavy. Průcha (2014) dodává, že neformální učení je součástí celoživotního učení a zároveň učení dospělých je v této neformální části dobrovolné a organizované.

c) Informální učení (Informal Education) je označováno učení zcela vlastní, bez pomoci institucí, nesystematické, (Celoživotní učení pro všechny; 1996: s. 19-20) spontánní, učení v rodině, v zaměstnání, ve volném čase (např. cizí jazyk pro samouky, manuál...) (Celoživotní učení pro všechny; 1996: s. 38)

3.2.4 Cíle celoživotního učení

Cíle celoživotního učení vycházejí především z následujících nedostatků a problémů:

za první nedostatek je považováno, aby všichni, staří i mladí, získávali takovou odbornou kvalifikaci, jakou pro práci potřebují, dále aby byl usnadněn přechod mezi školou a prací, aby úkoly a kompetence všech partnerů byly evidentní a zvláště pak aby celoživotní učení rozvíjelo v lidech zájem, motivaci a schopnost učit se...

1. Podpora osobního rozvoje, inovací, produktivity
2. Zvyšování demokratických hodnot
3. Posilování života komunit
4. Podpora sociální soudržnosti a atd. (Celoživotní učení pro všechny; 1997: s. 19-20)

Z pohledu jednotlivce celoživotní učení nabízí kreativitu, iniciativu, schopnost reagovat a tím podpořit - vyšší pracovní uplatnění, seberealizaci, vyšší výdělek a inovace. Na

podnikové úrovni přináší kvalifikační předpoklady a způsobilost jako i produktivitu. (Celoživotní učení pro všechny; 1997: s. 20)

K tvorbě a budoucnosti mezi zeměmi navzájem je jedním z hlavních prostředků celoživotní učení. Celoživotní učení má být dostupné všem. Každý je ve své podstatě schopný naučit se a učit se, ale především je podstatná motivace. (Celoživotní učení pro všechny; 1997: s. 33) Jarl Bengtsson upozorňuje, že z jedné strany vývoj konceptu celoživotního vzdělávání je přijímán v zásadě všemi zeměmi OECD a mnoha jinými a na druhé straně existuje nerovný a pomalý krok realizace celoživotního vzdělávání. Bengtsson uvádí tři hlavní důvody ztěžující celoživotní vzdělávání, totiž nedostatek proveditelných realizačních strategií, nedostatečný systém financování a rezistenci všech zúčastněných ke změně. (Bengtsson: 2009)

Nepopírá, že každá země je jiná a musí rozvíjet svoji vlastní strategii. Bengtsson identifikuje určitý počet strategií a výzkumných otázek společných všem zemím, které jsou relevantní ke zrychlení vedoucím k uskutečnění strategií celoživotního vzdělávání a programů

Konzervativnost jedinců a nedostatek jejich informovanosti v možnostech k získávání dalších znalostí a vědomostí patří mezi hlavní faktory, které často brání k uskutečnění CU. Mezi další zábrany lze považovat i ty, kde zaměstnavatelé nepodporují své zaměstnance. Záměry, které by podpořily CU a dovedly je k cíli, zní ve většině případů jasně, logicky a ambiciózně, ale na druhé straně zůstává otázka realizace otevřená, neboť požadované investice nejsou zanedbatelné a návratnost není matematicky jednoznačná. (Celoživotní učení pro všechny; 1997: s. 102-103)

3.2.5 Vzdělávání zaměstnanců

Tržní hodnota podniku zahrnuje dva druhy kapitálu. Jedním z nich je kapitál finanční a druhým je kapitál intelektuální (týká se patentů, technologie). Kapitál intelektuální tvoří kapitál lidský (zaměstnanci podniku včetně jejich vrozených i získaných znalostí, dovedností, schopností, postoji a kompetencemi) a kapitál strukturální (pracovní postupy,

náplně, databáze obchodních partnerů, manuály a technologie...). Kapitál strukturální dále obsahuje kapitál zákaznický (dobré jméno firmy...) a kapitál organizační (efektivní organizace podnikových procesů). Součástí organizačního kapitálu vytváří kapitál inovační (inovace produktů, služeb, postupů, ...) a kapitál procesní (zkvalitňování interních procesů). (Vodák; 2011: s. 18-21)

a) Profesní vzdělávání

Profesní vzdělávání začíná odborným vzděláním. To však není v současné době konečná ve studiu. Ekonomické, politické, sociální a technologické změny a inovace a také mezinárodní mobilita nutí člověka, aby se i nadále rozvíjel osobně i profesně a k tomu je třeba učit se a učit se. (Danielová; 2012: s. 159-167)

V současné době je velice žádaná flexibilita. Za základní požadavek je považována profesní mobilita. Jedinec by měl, během svého života, být schopný pružně reagovat na poptávku trhu. To s sebou přináší neustálé vzdělávání. Získání profesního vzdělání nezaručuje jedinci jistotu pracovního místa. U jedince je hodnocena výkonnost práce, spolehlivost, postoj k práci, komunikace, schopnost řešit problém, rychlost rozhodování, znalosti ICT techniky apod.

K vyšším možnostem získání a udržení si zaměstnání ve veřejné správě lze dosáhnout programem MPA⁵ (Master of Public Administration). Efektivnosti vzdělání je dosahováno cíleným školením. Požadavky na úředníka vychází i z kodexu ve etiky zaměstnanců ve veřejné správě, kde v čl. 2 odstavec 1 se píše: „výkon veřejné správy je službou veřejnosti, zaměstnanec ji vykonává na vysoké odborné úrovni, kterou si studiem průběžně prohlubuje, s nejvyšší mírou slušnosti porozumění a ochoty a bez jakýchkoli předsudků.“ (Danielová; 2012: s. 184-186)

Vzdělávání pracovníků veřejné správy není v ČR dosud jednoznačně sestaveno, tak, aby docházelo k motivaci ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele. Mezi podstatné vlastnosti pracovníků ve veřejné správě náleží komunikace a vstřícnost uvnitř organizace i navenek. (Danielová; 2012: s. 218-219)

⁵ MPA – není právně uznáno, na program se vztahuje ustanovení §60, týkající se celoživotního vzdělávání. *Celoživotní vzdělávání v podmínkách EU*, str. 187 - 190

Vzdělávání úředníků úřadů státní správy č. 1542/2005 Sb. „o pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech“.

Zákon o úřednících územních samosprávných celků č.312/2002 Sb. (Upravuje hlava 4)

Zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech č.218/2002 Sb.

b) Firemní vzdělávání

Firemní vzdělávání lze charakterizovat jako: zvyšování kompetencí zaměstnanců; rozvoj získávání, prohlubování a udržování kvalifikace zaměstnance; povinné nebo kvalifikační vzdělávání zaměstnanců; součást profesního vzdělávání. Bartůňková definuje firemní vzdělávání „FV je hledání a následné odstraňování rozdílu mezi tím *co je*, a tím, *co je žádoucí*.“ (Bartoňková; 2010: s. 11)

Vzdělávání v podniku je proces, který si sám podnik/firma realizuje. Nezáleží, zda se vzdělání uskutečňuje uvnitř či mimo firmu. Vzděláváním se zmenšuje rozdíl mezi subjektivní a objektivní⁶ kvalifikací.

Mezi klíčové úkoly FV jsou řazeny dva druhy flexibility a to příčné a podélné. Podélná/longitudinální flexibilita pracovní schopnosti zaměstnanců se mění podle pracovního místa. Je nezbytná při změně technologie či legislativy. Příčná neboli transverzální flexibilita – od zaměstnanců je požadována přizpůsobivost a kompetentnost k výkonu jiných, dalších pracovních míst. Požadovaná s osvojením si organizační struktury firmy. (Bartoňková; 2010: s. 18-19)

⁶ Subjektivní: získaná během života; Objektivní: kvalifikovanost, požadavky na kvalifikaci. (Bartoňková; 2010: s. 16-18)

Firemní vzdělávání tvoří součást personálních činností.

Vnější prostředí FV je ovlivňováno obecným prostředím a úkolovým prostředím. Obecné prostředí obsahuje čtyři skupiny prostředí: sociální a demografické; technologické; legislativní a politické; ekonomické. Klienti, dodavatelé, regulátoři a konkurence jsou základními částmi úkolového prostředí. (Bartoňková; 2010: s. 20-27)

Do *vnitřního prostředí* patří vnitřní procesy včetně jejich podmínek a prostředků. Existují dva základní způsoby efektivního fungování interního charakteru. První způsob se týká propojení a provázanosti podnikové politiky a strategie řízení lidských zdrojů, vzdělávání pracovníků včetně návaznosti na další kroky. Druhý způsob obsahuje organizační a institucionální zabezpečení předpokladů pro vzdělávání. Zdroje pro analýzu prostředí firemního vzdělávání (Bartoňková; 2010: s. 27-28)

Cíle vzdělávání, nejčastější hierarchie cílů:

Výkonnostním cílem je označována podoba vize, kterou je akce schopna splnit v dlouhodobějším časovém horizontu.

Učební cíl tvoří konkrétní vědomosti, dovednosti či způsoby chování, které by měli účastníci po skončení akce skutečně ovládat

Umožňující cíl (nebo také dílčí, specifický či jednotlivý cíl) se váže opět na konkrétní vzdělávací akci, umožňuje dosáhnout učebního cíle a následně výkonnostního. (Bartoňková; 2010: s. 135-136)

c) Informační vzdělávání

Dnes již informační vzdělávání není žádnou novinkou. Tento druh vzdělávání nepatří k samostatnému oboru, ale je poskytováno a zařazováno jako součást seminářů, konferencí, kurzů a přednášek. Obsahuje část teoretickou i praktickou. Získání informační gramotnosti se odvíjí od věku a oboru posluchačů. Každá skupina touží po jiných informacích, a proto praktická část je náročná na realizaci. Druhy informací by měly být pečlivě zváženy a rozděleny tak, aby uspokojily představy všech přítomných. (Danielová; 2012: s. 191-193)

d) Projektové učení

Projektové učení náleží jako součást rámcových vzdělávacích programů, avšak obsah ani rozsah není nikde přesně definován. Dalším rysem zůstává, že v České Republice vzdělávací systém nekopíruje potřebu firem, trh není dostatečně flexibilní.

Národní soustava kvalifikací (NSK) a Národní soustava povolání (NSP) jsou projekty⁷, které reagují na nedostatek flexibility a kooperace mezi poptávkou zaměstnance a nabídkou firmy a měly by přispět ke zvýšení konkurenceschopnosti celé ČR. Společnost za projektové řízení (SPŘ) je v současnosti jediná v ČR, která poskytuje certifikaci. (Danielová; 2012: s. 205-208)

3.2.6 Trendy celoživotního vzdělávání

Finanční a ekonomická gramotnost je stanovena na úrovni národních strategií. Úzce souvisí s hodnotami každého jednotlivce. Zpočátku jsou hodnoty předávány rodiči, poté učiteli a lektory. Přístup k dětem by měl být individuální a naplňovat jejich specifické představy, aby se snadněji orientovaly v neskutečném množství nabízených informací. Postupem času se z dětí stávají rodiče a zaměstnanci, kteří v přípravném vzdělání získávají odborné znalosti a dovednosti a nadále prohlubují své vzdělání, ať již dobrovolně či povinně, celoživotním učením. S ekonomickými, kulturními a sociálními změnami souvisí i nabídka na trhu práce. Na změnu trhu rychle reagují instituce, které poskytují vzdělávání formou kurzů, rekvalifikací a seminářů. Z výsledků projektu „Aktualizace vzdělávacích potřeb ICV MENDELU vzhledem k možnostem vzdělávací instituce a požadavkům praxe“ vyplývá, že pro zaměstnavatele je podstatná znalost vlastního oboru a cizího jazyka a používání výpočetní techniky. (Danielová; 2012: s. 217-218)

Univerzita třetího věku (U3V) obnáší setkávání seniorů za účelem získání nových poznatků, informací. I přestože nelze generalizovat, většinu posluchačů tvoří vysokoškolsky vzdělaní lidé. Účast je podmíněná maturitní zkouškou. Patří mezi

⁷ Projekt - Definice projekt je často nepřesně zaměňována za činnost, avšak aby projekt mohl být definován jako „projekt“ musí splnit „trojimperativ“ – souhrn nákladů, cíle a času

nejnáročnější formu celoživotního vzdělávání. Probíhá na vysokoškolské úrovni. Charakteristická je malá kapacita kurzu a špatná dostupnost. (Danielová; 2012: s. 209-235) Myšlenkou U3V je podpořit soběstačnost, aktivní a zdravé stárnutí. Starší člověk se snaží porozumět současnosti, někam patřit a být užitečný a soběstačný. (Danielová; 2012: s. 229-230)

V **akademii třetího věku (A3V)** probíhá výuka prostřednictvím seminářů, přednášek, diskusí, programů. Vzniká pod záštitou organizací nebo institucí. Podmínkou přijetí je věkový limit – nárok na starobní důchod. Akademie podporuje individuální zájem jedince. Činnost A3V je méně náročnější než U3V. Studium je zakončeno Potvrzením o absolvování. (Danielová; 2012: s. 233-235)

Univerzita volného času (UVČ) je uskutečňována pod záštitou knihoven, domovů důchodců, kulturních domů. Není věkově omezená. Je k dispozici pro všechny co mají volný čas. Mladí i staří se ovlivňují navzájem. (Danielová; 2012: s. 234-235)

Podstatou **klubů aktivního stáří, klubů seniorů a klubů důchodců** je rozvíjení zájmů, komunikace, sociální kontakt a trvalejší neformální vztahy. Uskutečňuje se ve formě výletů, exkurzí, sportovních programů. U nás je nejrozšířenější formou sdružení. (Danielová; 2012: s. 234-235)

Rozhlasová akademie třetího věku (RA3V) je vhodnou formu vzdělávání pro všechny i zdravotně znevýhodněné. Negativa: chybí sociální kontakt, zpětná vazba a sdílení zkušeností. (Danielová; 2012: s. 235)

3.3 Neziskové organizace

3.3.1 Vývoj a rozvoj neziskových organizací

Původ neziskových organizací pochází již z „práva sdružovat se“ a z filantropicky motivované lásky k lidem tzv. charity. (Hyánek; 2011: s. 17-19)

Řada spolků vzniká ve středověku. Činnost prvního druhu spolků je spjata s církví. Ve 13. století začínají vznikat cechovní sdružení (řezníků, malířů, ...), druhý typ spolků. Rozkvět spolků nastává v 16. století podporou kultury a vzdělání. Rozmach „občanské společnosti“ přichází v 18. století s myšlenkovým proudem nazývaným osvícenství. Osvícenství přináší s sebou volné sdružování osob, podporuje vzdělávání a obecný prospěch a rozvíjí duchovno. Mezi nejstarší spolky patří např.: Meteorologický spolek na Moravě, Spolek Evropa nebo spolek Sokol. Ve druhé polovině 18. století vznikají spolky pěvecké, divadelní, hasičské, turistické, literární. Objevují se knihovny a záložny. Za největší změnu spolkového života je považováno období 1918 – 1938 a naopak za veliké omezení je vyhodnocena doba okupace. V roce 1948 nastává ukončení spolků a pod záštitou ROH opět vznikají. (Bačuvčík; 2012: s. 56-58)

Neziskový sektor ve světě a v Evropě

V činnostech neziskových organizací, v zemích EU převažují oblasti sociální, zdravotní péče a vzdělávání. V zemích EU je situace neziskového sektoru různá, nelze ji generalizovat. V některých zemích je nezisková organizace podpořena legislativou, jinde posouzením účelu, za který vzniká atd. Kořeny lze spatřit v církvi nebo v proměně vztahů panovníka a šlechty a buržoazie. Posilování neziskového sektoru lze nalézt ve třech etapách. *První etapa* neziskového sektoru je zaznamenána v období po válce (stát je dominantní, zestátněny služby). *Druhá etapa* je spojována s vývojem ekonomiky, kdy získávají i ti ostatní. *Třetí etapa* označována od poloviny 90. let, ruší hranice mezi sektorem dobrovolnickým, soukromým a veřejným a nastává plná obnova spolků pod názvem neziskové organizace. (Bačuvčík; 2012: s. 58-60)

3.3.2 Teorie neziskových organizací

Neziskové organizace (NO) vznikají a rozvíjejí se na základě nějakého nedostatku. Pokud je nedostatek pouze jeden, teorie je nazývána jednofaktorová. Pokud je více vlivů, které ovlivňují rozvoj NO – jde o vícefaktorovou nebo ostatní.

Jednofaktorová teorie, potřeba NO může vycházet z poptávky:

- 1) teorie vládních a tržních selhání
- 2) teorie důvěry

Jednofaktorová teorie, potřeba NO může vycházet z nabídky:

- 1) teorie strany nabídky; jednotlivci, kteří mají potřebu založit NO
- 2) teorie státu blahobytu; uspokojit potřeby všech
- 3) teorie vzájemné závislosti; NO jsou většinou rychlejší v zajišťování potřeb lidí, avšak chybí jim vynucovací autorita. NO nemohou plně pokrýt potřeby všech, působí více byrokraticky, aby lidé byli rychlejší v rozhodování, a tím se podporovala jejich sebedůvěra a motivovalo je to vpřed
- 4) 3rd Party Government; NO je partnerem státu, nesupluje jeho roli (Hyánek; 2011: s. 37-46)

Vícefaktorová teorie

Všechny dosud zmíněné teorie obsahují centrální myšlenku a tou je univerzální jednotná matrice vhodná pro všechny typy v různém prostředí a v různém čase. Avšak realita poukazuje na opak.

Pozitivní reakce zaznamenávají teorie, které rozlišují historické hledisko. Asi nejznámější se zdá být přístup Esping - Andersena, která zkoumá typy sociálního státu a jeho kořeny (welfare state, stát blahobytu).

Esping – Andersen rozlišuje 3 formy státu blahobytu:

1. typ je nazýván tzv. liberální welfare state
2. typ je označován za sociálně demokratický
3. typ neboli korporativistický (Hyánek; 2011: s. 55-56)

Tabulka č. 1:

Forma státu	Dominantní země	Vládní sociální výdaje	Soukromý neziskový sektor
liberální welfare state	USA, VB	nízké	velký
sociálně demokratická	Švédsko, Itálie	vysoké	malý
korporativistická	Německo, Francie	vysoké	velký
estatická	Japonsko	nízké	malý

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 2:

Poznámky k jednotlivým formám státu	
Liberální welfare state	omezená státní pomoc
Sociálně - demokratická forma	system pojištění pro všechny, podstatnou činnost vykonává stát, stát financuje a garantuje služby, NS tvoří doplněk
Korporativistický typ	profesní skupiny vytváří svoje systémy pojištění, stát se účastní pouze tehdy, když tradiční instituce (rodiny, profesní sdružení, obce) nestačí
Estatická forma	tato teorie vzniká později

Zdroj: vlastní zpracování; HYÁNEK, Vladimír. *Neziskové organizace: teorie a mýty*, str. 55 – 58

3.3.3 Význam neziskových organizací

Neziskové organizace na jedné straně jsou důležité, nenahraditelné, avšak z pohledu ekonomického nepodstatné. Na druhé straně lze konstatovat, že NO fungují jako doplněk selhání či takovou náhradou.

Trh je velice schopný dobře alokovat zdroje, avšak může nastat opak, pak dochází k tržnímu selhání a neziskové organizace mohou plně nahradit vzniklé nedostatky.

K tržnímu selhání dochází nejčastěji příčinami mikroekonomickými (externality, nedokonalá konkurence ...), makroekonomickými (nerovnováha makroekonomických veličin - inflace, zaměstnanost...) a mimoekonomickými (sociální spravedlnost...). Druhým typem selhání, ke kterému může dojít, je selhání smluvních vztahů, které bývá způsobeno nedostatkem informací (člověk je závislý na statech a službách, nemá možnost se rozhodnout) nebo asymetrií informací (nelze prověřit statek či službu, podstatná je důvěra a ochota). (Hyánek; 2007: s. 36-37)

Neziskové organizace nejsou jednoznačně definovatelné. Každá země a každá doba je jedinečná, co však zůstává shodné jsou funkce (např. poskytují široké spektrum veřejných služeb) a důsledná veřejná kontrola (analýza nákladů a výnosů a úprava legislativy). (Hyánek; 2007: s. 36-41)

Aby bylo možné organizaci zařadit mezi neziskový sektor musí být:

- a) organizovaná** (organized) tj. mít vnitřní strukturu, dlouhodobější a formální charakter, nemusí být registrovaná
- b) soukromá** (private)
- c) nezisková** (non-profit- distributing); účelem není dosažení zisku
- d) samosprávná** (self- governing); získat vlastní řízení a kontrolu
- e) dobrovolná** (voluntary); nezbytná účast dobrovolníků

Kizáková doplňuje tuto charakteristiku NS ještě o „**veřejně prospěšná**“ (Kizáková; 1996: s. 12)

Pro lepší definování neziskového sektoru lze použít Pestoffův model „trojúhelník blahobytu“ (Hyánek; 2011: s. 11-13)

Hyánek z hlediska vyšší přehlednosti rozlišuje pojem soukromá nezisková organizace (SNO) a soukromý neziskový sektor (SNS)⁸. (Hyánek; 2011: s. 14-15)

⁸ SNO – organizace neveřejná, nestátní nezávislá na vládě, splňující body a) – e)
SNS – tvoří ho jednotlivé SNO;

3.3.4 Druhy organizací, právní formy

Kizáková rozlišuje 3 skupiny organizace sloužící veřejnosti (NS):

1. organizace poskytující finance dalším NO
2. náboženské organizace
3. organizace poskytující služby tj. zdravotní péči, umění, kultura, vzdělávání.

(Kizáková; 1996: s. 13-14)

Právní formy:

První známky existence jsou datovány již za první republiky.

Úprava a založení Neziskových organizací byla ustanovena v Československém občanském zákoníku (paragraf 46, 1936). Za zákonem uznané neziskové organizace byly označeny nadace, které svojí činnost a majetek zacílily na „církev, kostely, školy, nemocnice, chudé a ostatní uvedené fyzické osoby a jiné nenáboženské veřejně prospěšné účely“. (Kizáková; 1996: s. 8)

Dr. Emanuel Otovský podává návrh „návrh na zákonnou úpravu práva nadačního“ z roku 1938. Tento návrh je po roce 1948 upraven. Některé organizace musely ukončit svojí činnost a ostatní spadaly pod Národní frontu. Dřívější funkce neziskových organizací byla velmi zúžena, neboť veškeré výdaje byly poskytovány ze státního rozpočtu. Po roce 1989 dochází k významným změnám. Vzniká mnoho nových neziskových organizací. Tyto organizace jsou financovány politickými stranami, dotacemi ze zahraničí nebo jednotlivými dárci. Problém je spatřován v právní legislativě, v neprofesionálním vedení, ve financování a celkové nedostatečné zkušenosti. (Kizáková; 1996: s. 8-11)

Nestátní nezisková organizace (NNO)

Sdružením jsou nazývány odborové organizace, svazy, spolky, kluby, sdružení, obecně prospěšné společnosti nebo církve

Ostatní neziskové organizace (ONO)

Soukromé neziskové organizace (SNO)

Odlišnosti každého státu jsou dány historickými, kulturními a sociálními podmínkami. (Hyánek; 2007: s. 34)

Dokumenty neziskového sektoru: (Kizáková; 1996: s. 17-20)

Tabulka č.3:

Základní dokumenty	Druhy dokumentů
Dokumenty potřebné pro zákony <i>(mají oporu v zákoně)</i>	zakládací listina výroční zpráva interní předpisy, atd.
Interní dokumenty <i>(slouží pro vlastní potřebu)</i>	jednací řád směrnice strategický plán příručky zápisy z jednání, atd.
Informační dokumenty <i>(určeny veřejnosti)</i>	zpravodaje bulletiny reklamní letáky, atd.

Zdroj: vlastní zpracování

3.3.5 Současný trend

V současné době a z evropského hlediska je vznik neziskových organizací trendem. Za nejstarší organizace z mezinárodního pohledu jsou považovány humanitární organizace např. roku 1863 vzniká Červený kříž, roku 1880 Armáda spásy... . Mezi další neziskové organizace náleží např. Oxfam, Lékaři bez hranic, Amnesty International, Evropský svaz nevidomých, Greenpeace, Evropská rada zemědělců, Evropská kulturní nadace, Evropský výbor spotřebitelských svazů ... (Bačuvčík; 2011: s. 58-61)

Stát v dnešní době si žádá existenci filantropických institucí, jejich důvěryhodnost, časovou flexibilitu i tolik důležitou kreativitu a naopak činnost těchto institucí je finančně závislá na veřejném rozpočtu. (Hyánek; 2011: s. 17-19)

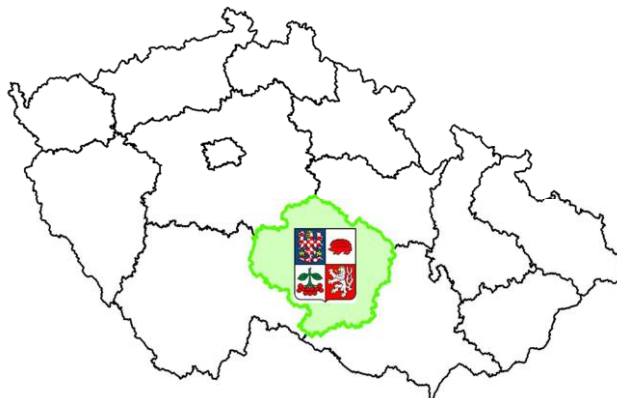
Politický a ekonomický zvrat po roce 1989 přináší vznik soukromých institucí a stát zůstává v pozici garanta a zabezpečuje jejich chod. (pozn. před rokem 1989, v období centrálně plánované ekonomiky jsou veřejné služby zcela zastřešovány státními institucemi) Činnost soukromé instituce je označována za efektivnější a ekonomičtější než veřejné služby. Avšak nebyl proveden žádný výzkum, který by tuto hypotézu podpořil nebo vyvrátil. (Hyánek; 2007: s. 12)

Definice veřejných služeb „Veřejnými službami se rozumí služby vytvořené, organizované nebo regulované orgánem veřejné správy k zajištění, aby byla služba poskytována způsobem, který lze považovat za nezbytný pro uspokojení společenských potřeb při respektování principu subsidiarity“.⁹ (Hyánek; 2007: s. 20)

⁹ Příloha usnesení vlády ČR č. 164 ze dne 20.2.2002 k návrhu věcného záměru zákona o standardizaci vybraných veřejných služeb, vycházející z materiálů Rady Evropy a Evropské unie.

4 Charakteristika prostředí

Charakteristika kraje Vysočina



Kraj Vysočina se nachází v centru České republiky. Spolu s krajem Jihomoravským tvoří oblast NUTS 2. Ostatními sousedícími kraji jsou kraj Jihočeský, Pardubický a Středočeský.

Charakteristická je jeho členitost, řídké osídlení a vyšší nadmořská výška. Řídké osídlení někdy vede v menších obcích k vyliďňování a zvláště pak k odchodu mladých a kvalifikovaných osob do měst.

I přestože se kraj Vysočina nedotýká státních hranic, pouze se nachází v těsné blízkosti, zapojuje se do přeshraniční spolupráce s Rakouskem spolu s krajem Jihomoravským a Jihočeským.

Kraj Vysočina o rozloze cca 6 800 km² lze považovat za nadprůměrně veliký. Z větší části se nachází na Českomoravské vrchovině. Nejvyšším bodem je vrchol Javořice (837 m. n. m) a nejnižší bod měří 239 m. n. m. Podle některých pramenů byl označen za geografický střed Evropy vrch Melechov v havlíčkobrodském okrese.

Administrativně je kraj Vysočina členěn do pěti okresů, patnácti správních obvodů obcí s rozšířenou působností a dvaceti šesti obvodů pověřených obecních úřadů. Základní samosprávnou jednotkou jsou obce 704 (stav od 1. 1. 2005) průměrně se 725 obyvateli (nejméně ze všech krajů ČR). Počet obyvatel (k 1. 1. 2015) činil 509 895 (třetí nejvyšší lidnatost v ČR).

Ekonomická výkonnost kraje je v porovnání s průměrem ČR podprůměrná. Podíl na HDP je kolem 4 % a průměrná hrubá měsíční mzda se také pohybuje pod

celorepublikovým průměrem. ¹⁰ K 31.12 2013 bylo evidováno 107,4 tisíc ekonomických subjektů a o rok později stoupl počet na 109,9 tisíc ekonomických subjektů, ale bohužel stoupající tendenci náleží opět předposlední místo v celé České Republice. Podíl nezaměstnaných ve věku 15- 64 let k 31. 12. 2013 dosahoval 8,05 % tj. sedmou nejnižší příčku v celé ČR a k 30. 6. 2015 klesl na 5,6 % (také 7. nejnižší).

V porovnání s celou ČR zaznamenala Vysočina vyšší podíl osob se základním vzděláním a vyučením, a naopak menší podíl osob se vzděláním středním s maturitou a vysokoškolským.

Tabulka č.4:

Obyvatelstvo Kraje Vysočina ve věku 15 a více let podle vzdělání

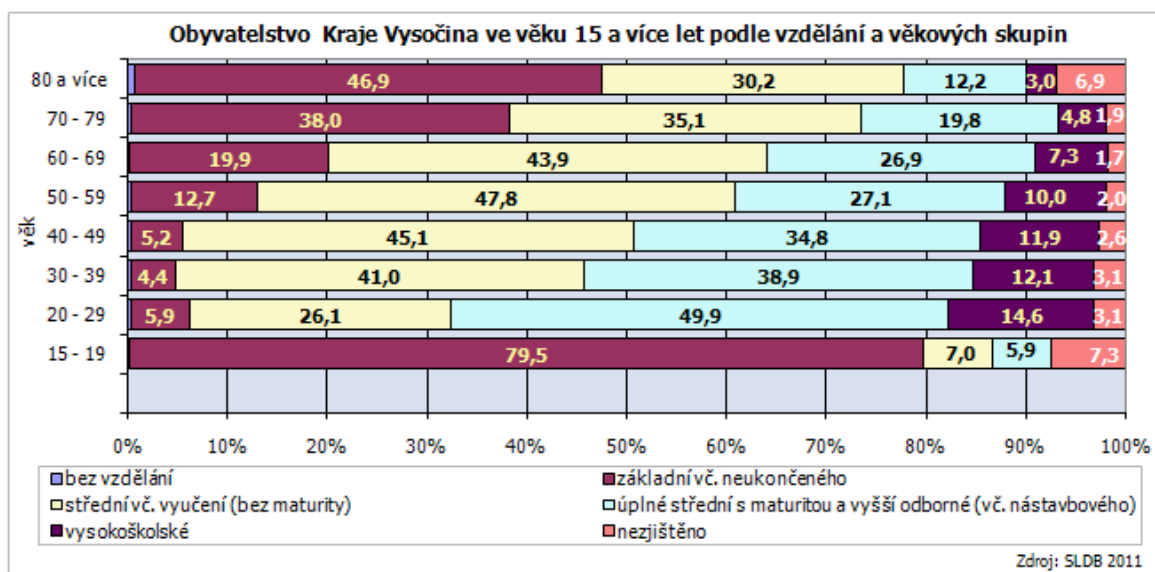
Zdroj: SLDB 2011

	Obyvatelstvo ve věku 15 a více let celkem	z toho nejvyšší ukončené vzdělání							nezjištěno
		bez vzdělání	základní vč. neukončeného	střední vč. vyučení (bez maturity)	úplné střední s maturitou a vyšší odborné vč. nástavbového	vysokoškolské	z toho		
							bakalářské	magisterské	
Kraj celkem	431 767	1 819	79 912	161 731	134 235	41 049	7 351	32 790	13 021
v tom okresy:									
Havlíčkův Brod	80 708	390	14 284	30 333	26 318	7 083	1 350	5 559	2 300
Jihlava	94 198	342	16 814	35 138	29 268	9 316	1 633	7 483	3 320
Pelhřimov	61 785	392	11 468	23 232	19 398	5 417	951	4 381	1 878
Třebíč	95 594	330	18 899	35 883	28 519	9 062	1 698	7 161	2 901
Žďár nad Sázavou	99 482	365	18 447	37 145	30 732	10 171	1 719	8 206	2 622

Zdroj: www.csu.cz

¹⁰ Český statistický úřad Jihlava a český statistický úřad poskytl informace z kraje Vysočina, týkající se vzdělávání

Tabulka č.5:



Zdroj: www.csu.cz

5 Terénní šetření

Vzdělávání patří k nedílné každodenní součásti většiny z nás. Začíná od narození jedince, pokračuje předškolním programem, školním vzdělávacím systémem a i po ukončení terciálního vzdělávání a získání odborné kvalifikace proces vzdělávání zdaleka nekončí. Naplňování volného času jedince doprovází zájmové vzdělávání, které rozšiřuje obzory prostřednictvím různých vzdělávacích institucí a nejen jich. (Knotová; 2008) Někteří se vzdělávají cíleně, systematicky, mají program, strukturu či harmonogram vzdělávacích aktivit a povinností. Naopak někteří mnohdy neplánují či ani neví, že se vzdělávají a učí i něčemu novému, díky životní situaci, životní zkušenosti anebo díky operativní nabídce, která je osloví, zaujme a jedinec se přihlásí na kurz, který by za jiné situace vyhodnotil negativně.

Cílem této části práce bylo zhodnotit celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a v neziskovém sektoru a zjistit možnosti vzájemného působení celoživotního učení ve státním sektoru a v neziskovém sektoru.

Prvním primárním cílem bylo zjistit snahu o vzdělávání z vlastního podnětu, z důvodu zachování si pracovního místa a využití získané praxe z vlastní vůle oproti rozšiřování kvalifikace z povinnosti vyplývající z pracovní pozice. Dílčím cílem bylo zjistit motivaci pro další vzdělávání v oblasti neziskového sektoru v kraji Vysočina a v oblasti státního sektoru také v kraji Vysočina.

Současná životní situace většiny z nás je proměnlivá. Pracovní místo, na které se jedinec „probojoval“ anebo naopak, které by rád získal, není ve většině případů konečnou stanicí v jeho kariéře. Tuto pozici lze mnohdy označit za pozici vrtkavou, nestabilní a vyžadující požadavky, které je jedinec nucen obhajovat a neustále dokazovat. Lze tedy očekávat, že čím více se bude jedinec dobrovolně vzdělávat, bude mu jeho současné pracovní místo ponecháno. Lze předpokládat, že pracovníci neziskového sektoru se budou vzdělávat častěji než pracovníci státního sektoru. Toto očekávání lze podpořit myšlenkou, čím více se bude chtít jedinec vzdělávat, tím více bude vyhledávat kurzy, semináře, či jiné přednášky. Čím více se bude jedinec účastnit seminářů, tím pravidelněji je bude

navštěvovat. Čím více si bude chtít své pracovní místo udržet, tím více se bude charakter jeho vzdělávání stávat dlouhodobější otázkou, a čím více se bude vzdělávat, z vlastní iniciativy, tím více času obětuje oproti tomu, kdy zaměstnavatel ho nutí a vzdělávání bude svůj čas věnovat pouze nezbytně nutný.

Pro zjištění dvou primárních cílů budou vyselektováni pouze pracovníci ze státního sektoru a pracovníci z neziskového sektoru v kraji Vysočina. V neomezené věkové kategorii. Věkové kategorie budou uvedeny v intervalech pro snazší orientaci a reprezentaci. Počet mužů či žen se bude odvíjet dle ochoty zodpovědět dotazníkové šetření. Počet získaných odpovědí lze přepokládat více než 150 z každého jednotlivého sektoru.

Pilotní studie zjistí, zda je možné výzkum provést v kraji Vysočina, zvláště pak v náhodně vybraných organizacích nebo podnicích státního sektoru a neziskového sektoru v Jihlavě, Havlíčkově Brodě, Pelhřimově, Třebíči a ve Žďáře nad Sázavou. Nepředpokládá se, že předem bude zřejmé jednoznačně určit, ve kterých organizacích bude výzkum probíhat. S ochotou, vyplnit dotazník, nelze určitě a jednoznačně počítat. Pilotní studie ukáže, zda na rozdání dotazníků se budou podílet i vedoucí či personalisté jednotlivých organizací.

Ke zkoumání, sbírání a shromažďování dat bude použita metoda dotazníkového šetření. Bude očekáváno více než 300 odpovědí. Upravené a obnovené dotazníky spolu s průvodním dopisem budou osobně rozdány vedoucím pracovníkům či personalistům v náhodně vybraných organizacích nebo podnicích v Jihlavě, Havlíčkově Brodě, Pelhřimově, Třebíči a ve Žďáře nad Sázavou.

Předpokládá se, že bude rozdáno 500 kusů dotazníků ve státním sektoru a 500 kusů v neziskovém sektoru. Dotazníky budou doprovázeny průvodním dopisem, jejich počet bude záviset na požadavcích vedoucích pracovníků či personalistů.

Samotnému uskutečnění výzkumu bude předcházet předvýzkum. Pilotní dotazník, který spolu s průvodním dopisem bude rozdán pouze v Havlíčkově Brodě. Zúčastní se ho dvacet osob náhodně vybraných. Nejasnosti, dotazy a připomínky budou zaznamenány a diskutovány s každým respondentem osobně, ihned po jeho vyplnění. Dotazník bude poté upraven a doplněn.

Na začátku června roku 2014 byly obnovené dotazníky spolu s průvodním dopisem osobně rozdány vedoucím pracovníkům či personalistům v náhodně vybraných organizacích nebo podnicích státního sektoru a neziskového sektoru v Jihlavě, Havlíčkově Brodě, Pelhřimově, Třebíči a ve Žďáře nad Sázavou. Respondenti byli požádáni o vyplnění dotazníku ve lhůtě jednoho týdne. Po vzájemné domluvě jim byly dotazníky ponechány jeden až tři týdny. Návratnost vyplněných dotazníků, i přes osobní kontakt, byla méně než třetinová. Poté byla učiněna pouze jedna výzva neboli prosba k navrácení dotazníků. Jelikož dotazníkové šetření probíhalo anonymně, bylo nezbytné oslovit i další instituce či organizace v dané lokalitě. Celkový počet všech rozdaných dotazníků byl jeden tisíc, pět set pro státní sektor a pět set pro neziskový sektor. Ze všech navracených dotazníků byly učiněny závěry a samotný výzkum. Celkový počet všech navracených dotazníků dosahoval počtu 236 ze státního sektoru a 216 z neziskového sektoru. Věkové kategorie byly překvapivě zastoupeny všechny. Následující kalendářní rok a ve stejném kalendářním měsíci bylo toto dotazníkové šetření uskutečněno ještě jednou. Dotazník byl jako v předchozím roce rozdán náhodným organizacím či podnikům státního sektoru a neziskového sektoru v Jihlavě, Havlíčkově Brodě, Pelhřimově, Třebíči a ve Žďáře nad Sázavou. Rozdáno bylo 700 dotazníků (350 kusů do každého sektoru) a návratnost byla velice podobná s rokem předcházejícím.

Dotazník obsahuje tři sekce. V první sekci lze nalézt hlavní část otázek týkajících se vzdělávání a studia, druhá část dotazníkového šetření je určena respondentům, kteří v otázce číslo dva odpověděli, že nestudují. Následuje otevřená otázka určená pro všechny avšak neočíslovaná. Třetí, závěrečná část je tvořena identifikačními otázkami.

Dotazník s celkovým počtem osmnácti otázek nabízí uzavřené a polootevřené typy otázek a jednu otázku otevřenou. Všem respondentům jsou určeny otázky číslo jedna až čtrnáct a otázky číslo patnáct až sedmnáct, označované jako druhá sekce, jsou určeny pouze pro ty, kteří v otázce číslo dva odpověděli, že nestudují. Třetí sekce je opět určena pro všechny a obsahuje neočíslované identifikační otázky. Respondent se setká s otázkami výčtovými, kontingenčními, s typem škála s lichým počtem stupňů i intervalovými.

Závěry identifikačních otázek (v závorkách jsou uvedena data z dotazníkového šetření uskutečněna v roce 2015)

Celkový počet navracených dotazníků byl 452 (467). Z toho z neziskového sektoru se dotazníkového šetření zúčastnilo celkem 216 (225) respondentů a 236 (242) respondentů ze státního sektoru. Ze státního sektoru odpovídalo 121 (138) žen a 115 (104) mužů. Z neziskového pak 77 (74) žen a 139 (151) mužů. Na základě těchto výsledků však nelze tvrdit, že v neziskovém sektoru v kraji Vysočina pracuje více mužů, avšak lze ukázat ochotu respondentů k vyplnění dotazníku.

Nejvyšší počet dotázaných z obou sektorů v roce 2014 i v roce 2015 tvoří skupina ve věkovém intervalu od 51 do 60 let ze státního sektoru. Naopak tato věková skupina je v počtu dotázaných osob z neziskového sektoru v roce 2014 nejmenší s počtem 16 osob (druhá nejmenší s počtem 8). V roce 2015 bylo nejméně dotázaných v neziskovém sektoru ve věkovém intervalu 61 a více let s počtem šesti osob. Druhou významnou věkovou skupinou ve státním sektoru v roce 2014 i v roce 2015 tvoří respondenti ve věku od 41 do 50 let v počtu 78 (82) osob. Nejméně dotázaných pracujících ve státním sektoru náleží mladým lidem do 30 let věku v počtu 17 (13) osob, pouze o 2 (11) osoby více má naopak nejstarší věkový interval od 61 let a více. V neziskovém sektoru, jak již bylo zmíněno, nejvíce respondentů je ve věku 31 – 40 let a naopak nejméně je osob mezi 51 – 60 rokem věku v počtu 16 osob. Nejvíce dotázaných v neziskovém sektoru v roce 2015 se zúčastnilo ve věkovém intervalu 31 – 40 let v počtu 84 osob, druhé místo patří kategorii do 30 let věku v počtu 64 osob a pouze o jednoho respondenta méně má věková kategorie od 41 – 50 let.

Na základě vyplněných dotazníků a jejich identifikačních otázek lze ještě vyčíst, že v obou letech prováděného šetření tvoří nejpočetnější skupinu státního sektoru ženy s maturitou ve věku 51 – 60 let v porovnání s neziskovým sektorem, kde největší skupinu tvoří muži s maturitou ve věku 31 – 40 let. Nejvyššího dosaženého vzdělání v obou sektorech je jednoznačně „střední s maturitou“. Ve státním sektoru v roce 2014 i 2015 se mezi dotázanými neobjevil ani jeden respondent se základním vzděláním či výučním listem. Nejvíce vysokoškolsky vzdělaných lidí pracovalo v neziskovém sektoru v celkovém počtu 40 (36) osob. Vyučených osob bylo sedm (14) a vyšší odborné vzdělání získalo devět (4) respondentů z neziskového sektoru.

Závěry primárního cíle

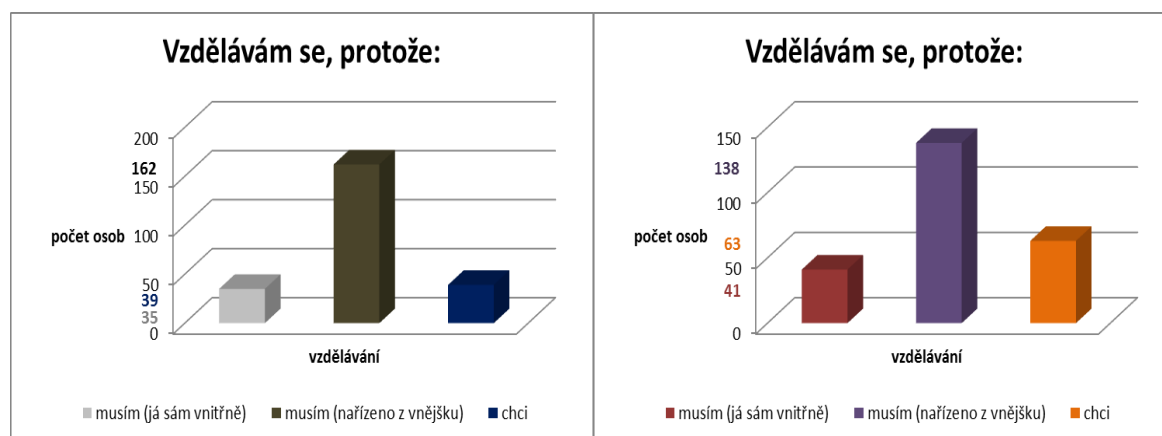
Zjistit snahu o vzdělávání z vlastního podnětu z důvodu zachování si pracovního místa a využití nabyté praxe. Čím více se bude jedinec iniciativně vzdělávat, bude mu jeho současné pracovní místo ponecháno. Jak lze z dotazníkového šetření vyčíst, v roce 2014 se dobrovolně ve státním sektoru chce vzdělávat 39 osob a o rok později již 63 respondentů (viz. graf č. 1 a č. 2). Tendence vzdělávání se během dvou let stoupá. Vedle zcela dobrovolné iniciativy existují i respondenti, kteří se musí vzdělávat, ale jejich podnět vychází z nich samých. V roce 2014 se jedná o 35 osob a v roce 2015 vystoupal počet respondentů na 41. Tito respondenti vnímají danou situaci jako povinnost, ale přesto vychází z nich samých.

Státní sektor 2014

Státní sektor 2015

Graf č. 1

Graf č. 2

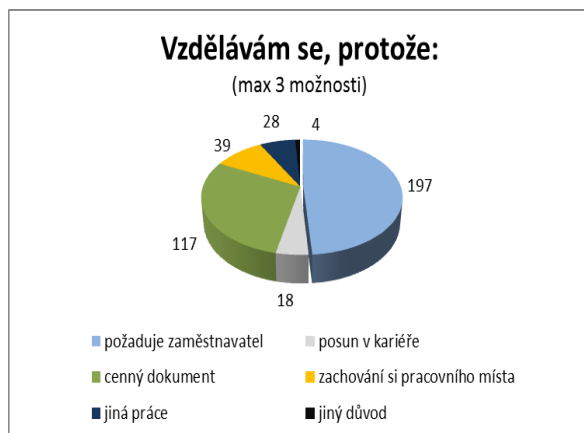


Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

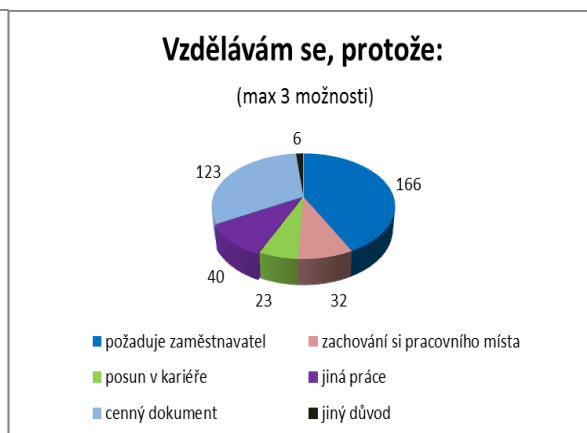
Nejčastěji uvedenými důvody ke vzdělávání této „aktivně/iniciativně se vzdělávající“ skupiny byly: zachování si pracovního místa, posun výš v karierním žebříčku a získání cenného dokumentu (viz. graf č. 3 a 4).

Graf č. 3



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 4



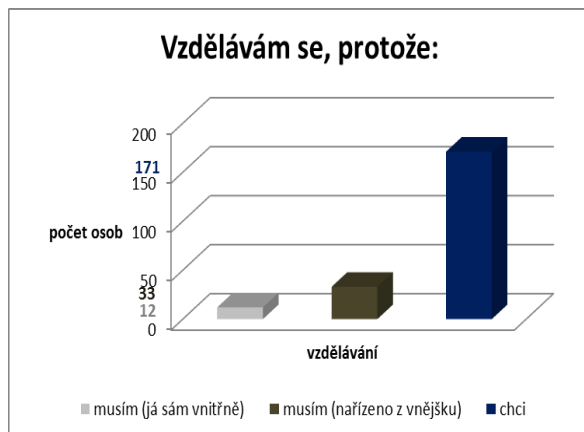
Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor v letech 2014 a 2015 zaznamenal následující data. V roce 2014 se chce dobrovolně vzdělávat 171 osob (tj. 79% všech respondentů neziskového sektoru) a o rok později stoupne počet ještě o dalších 20 (viz. graf č. 5 a 6). Podnět z nich samých byl podstatný pro 12 respondentů v roce 2014 a v roce 2015 vzrostl počet na 22 osob.

Neziskový sektor 2014

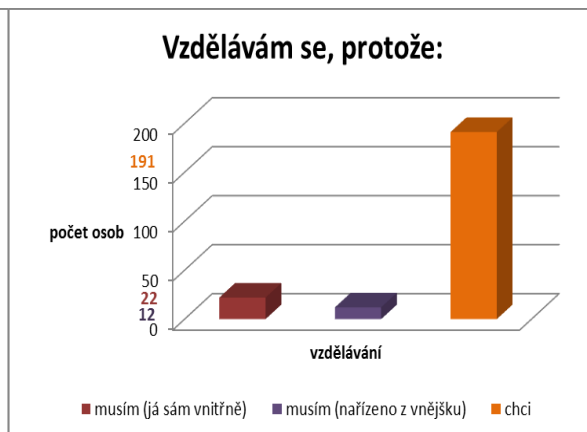
Neziskový sektor 2015

Graf č. 5



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 6

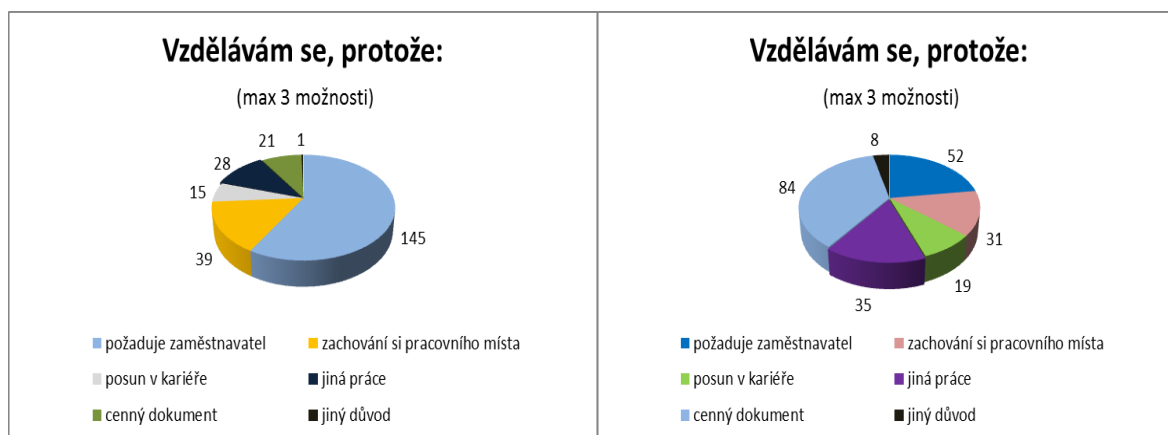


Zdroj: vlastní zpracování

Tři nejčastěji uváděné důvody ke vzdělávání se v neziskovém sektoru shodují se státním sektorem (viz. graf č. 7 a 8). Také všichni dotázaní uvedli, že jim vzdělávání ponechá dosavadní pracovní místo a někteří získají jinou práci či zaměstnání. Řada z nich obdrží vzděláváním cenný dokument.

Graf č. 7

Graf č. 8



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Přestože měli respondenti možnost označit více než jeden důvod ke vzdělávání se, většina dotázaných této možnosti nevyužila a označila pouze jednu jedinou možnost. Na základě výsledků šetření lze tedy potvrdit pravdivost hypotézy, že zvyšující se iniciativou vzdělávání se, bude jedinci, jak ve státním sektoru, tak i v neziskovém sektoru, jeho současné pracovní místo ponecháno.

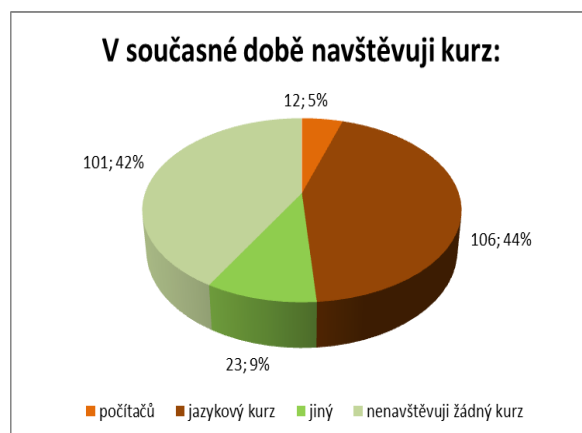
Čím více se bude chtít jedinec vzdělávat, tím více bude vyhledávat kurzy, semináře, přednášky a jiné příležitosti. V roce 2014 nenavštěvovalo žádný kurz 104 respondentů ze státního sektoru a o rok později počet klesl o 3 osoby (viz. graf č. 9). Z toho vyplývá, že více než polovina dotázaných (56%) ze státního sektoru se účastnila nějaké vzdělávací aktivity. Z velice podobných výsledků dvou po sobě následujících let, většina respondentů vzdělávajících se z vlastní dobrovolné vůle, dotazníkovým šetřením, potvrdila účast na vzdělávacích příležitostech. Nejvyšší účast byla zaznamenána v jazykovém kurzu

Státní sektor 2014

Graf č. 9

Státní sektor 2015

Graf č. 10



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

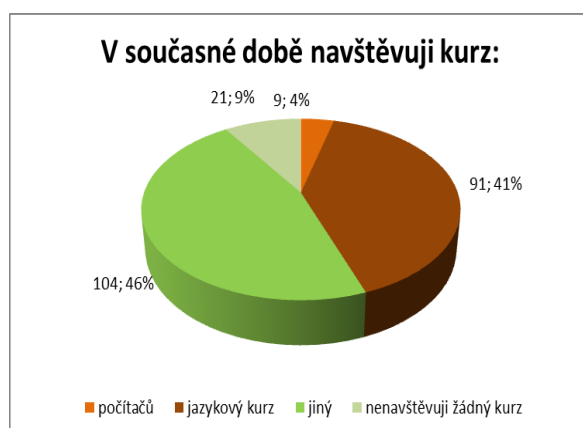
V neziskovém sektoru se žádného kurzu neúčastní pouhých 30 osob tzn. 87% respondentů navštěvuje kurz, a v roce 2015 ještě o 9 méně (viz. graf č. 11 a 12). Naprostá většina dotázaných navštěvující kurz zároveň uvedla, že se chce, či z vnitřního zájmu musí vzdělávat. Nejčastěji navštěvovaným kurzem v roce 2014 se stává jazykový kurz a o rok později již respondenti uvádějí kurz „jiný“ bohužel, ani jeden respondent nespecifikoval druh kurzu.

Neziskový sektor 2014

Graf č. 11

Neziskový sektor 2015

Graf č. 12



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků dvou po sobě následujících let ve státním sektoru i v neziskovém, lze jednoznačně sumarizovat a potvrdit hypotézu, že ti co se chtějí vzdělávat, zároveň častěji vyhledávají nabídky kurzů, seminářů a jiných vzdělávacích aktivit.

Nulová hypotéza: Mezi věkem pracovníků státního sektoru a neziskového sektoru a jejich účastí na vzdělávání neexistuje významný vztah.

Tabulka č. 6:

2014	do 30 let	31 - 40 let	41 - 50 let	51 - 60 let	61 let a více	CELKEM
Účast na kurzech ve státním sektoru	13	22	44	32	21	132
Účast na kurzech v neziskovém sektoru	43	73	55	7	8	186
CELKEM	56	95	99	39	29	318

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 7:

Teoretické četnosti	23,24	39,43	41,09	16,19	12,03
	32,75	55,56	57,91	22,81	16,96

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 8:

χ^2	4,51	7,7	0,21	15,44	0,75
	3,2	5,47	0,15	10,96	4,73

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = 52,76$$

$$\chi^2_{0,05} (4) = 9,488$$

Nulovou hypotézu o nezávislosti zamítáme, věk souvisí s účastí na vzdělávacích aktivitách.

Pearsonův koeficient = 0,37

Maximální hodnota C_{\max} pro $n = 2$

Normalizovaný koeficient $C_n = 0,52$

Popsanou závislost lze hodnotit jako středně silnou.

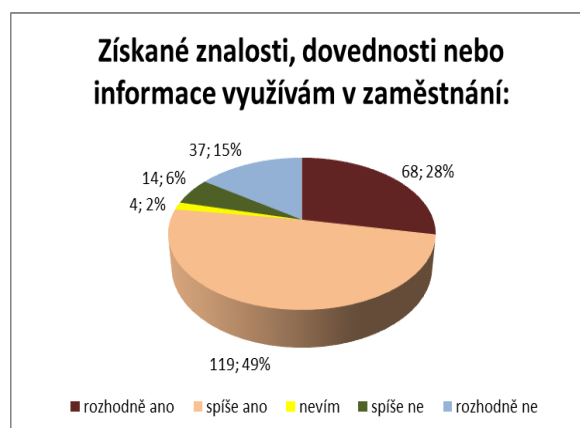
Nabídka vzdělávacích kurzů je pestrá. Vzdělávací organizace si zdravě konkurují, a pokud zjistí „mezeru“ na trhu, snaží se operativně i téměř okamžitě ji přizpůsobit požadavkům zákazníka. A jelikož většina zákazníků touží svoji potřebu uspokojit okamžitě, lze předpokládat, že čím více se bude jedinec účastnit vzdělávacích kurzů, tím více své získané znalosti, dovednosti nebo informace aplikuje ve svém zaměstnání. V roce 2014 odpovědělo 200 respondentů ze státního sektoru (viz. graf č. 13) a 167 z neziskového sektoru (viz. graf č. 15), že rozhodně nebo spíše využívají znalosti v zaměstnání. V roce 2015 využívá informace 187 respondentů ze státního sektoru (viz. graf č. 14) a 180 z neziskového sektoru (viz. graf č. 16). Třebaže počet respondentů, kterým znalosti přináší pozitivní užitek v zaměstnání v průběhu dvou let klesá, i tak jejich počet dosahuje více než 75%.

Státní sektor 2014

Graf č. 13

Státní sektor 2015

Graf č. 14



Zdroj: vlastní zpracování

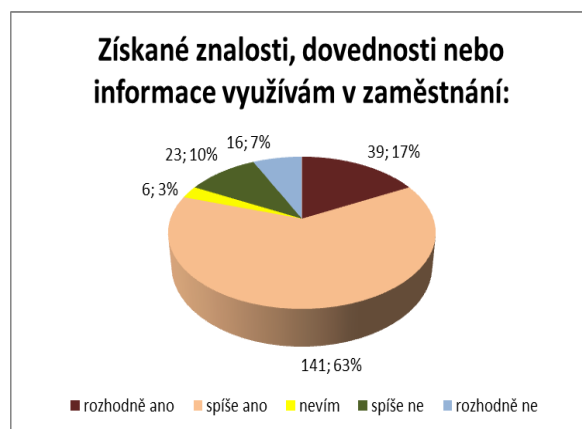
Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014

Graf č. 15

Neziskový sektor 2015

Graf č. 16



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Z dotazníkové šetření vyplývá, že respondenti z obou sektorů využívají své nabyté znalosti ze vzdělávacích aktivit ve svém zaměstnání. Výsledky z roku 2014 a 2015 potvrzují pravdivost hypotézy.

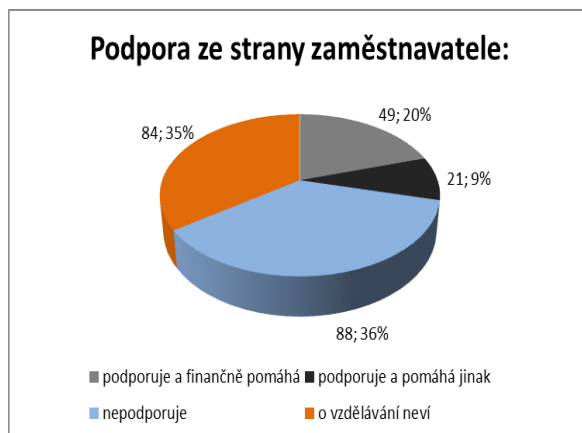
Lidský kapitál je základním elementem dobře fungující organizace, či podniku. Je nepostradatelný. Lze předpokládat, že čím více se jedinec bude vzdělávat, tím vyšší lidský kapitál organizaci přinese a tím bude podpora ze strany zaměstnavatele stoupajícího charakteru. Zaměstnavatel má několik možností, jak podporovat vzdělávání svých zaměstnanců. Dotazníkové šetření rozlišuje možnost finanční a jinou. V roce 2014 uvádí finanční podporu 63 respondentů státního sektoru (viz. graf č. 17), o rok později 49 respondentů (viz. graf č. 18). V neziskovém sektoru v roce 2014 je finančně podporováno 17 dotázaných (viz. graf č. 19) a v roce 2015 12 osob (viz. graf č. 20). Skutečnost kdy zaměstnavatel vzdělávání podporuje, avšak jinak než finančně, označilo 54 respondentů v roce 2014 (viz. graf č. 17), v roce 2015 pouhých 21 dotázaných (viz. graf č. 18). V neziskovém sektoru nefinanční podporu uvádí 108 dotázaných (viz. graf č. 19) a o rok později počet klesá na 91 osob (viz. graf č. 20).

Státní sektor 2014

Graf č. 17

Státní sektor 2015

Graf č. 18



Zdroj: vlastní zpracování

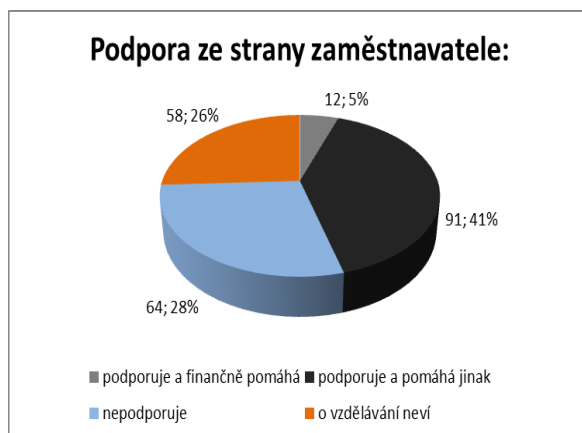
Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014

Graf č. 19

Neziskový sektor 2015

Graf č. 20



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Z grafů lze jednoznačně vyčíst, že v roce 2014 ve státním sektoru podpora ze strany zaměstnavatele je padesátiprocentní, o rok později ještě nižší. Podporovaných respondentů ve státním sektoru je pouhých 30%. V neziskovém sektoru pro rok 2014 počet podporovaných respondentů je 57% a v roce 2015 počet klesá na 46%. Ze zjištěných výsledků nezbývá než vyvrátit hypotézu, že charakter podpory zaměstnavatele je tendence stoupající.

Sekundárním cílem této části práce, je zjistit motivaci pro další vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a v neziskovém sektoru v kraji Vysočina.

Jedinečnost, či originalita každého jedince, přináší i individuální zvláštnosti, které je nutné respektovat. Vnitřní stimul působí na chování, postoje, k naplnění potřeb. Motivace dospělých k celoživotnímu vzdělávání je důležitým faktorem vzdělávání. Proces motivace vzdělávání bývá ovlivňován věkem, pohlavím, současným stupněm vzdělání, zaměstnáním životními situacemi a aktuálními potřebami. (Veteška; 2014) Důvodů ke vzdělávání se i nevzdělávání se je mnoho. Každý člověk v životě občas stojí před křižovatkou a musí se rozhodnout, kterou cestu zvolí. První část cíle zjištění snahy o vzdělávání byla určena těm, kteří si zvolili cestu vzdělávání se dobrovolně a z vlastní iniciativy a druhou neopomenutelnou rovinou se stává zjištění snahy o vzdělávání z vlastního podnětu a zachování si pracovního místa a nabyté praxe z pohledu já se nevzdělávám, ale zaměstnavatel má požadavky. Průvodní dopis rozlišoval termín slova studium a vzdělávání se, aby nedošlo k jejich záměně.

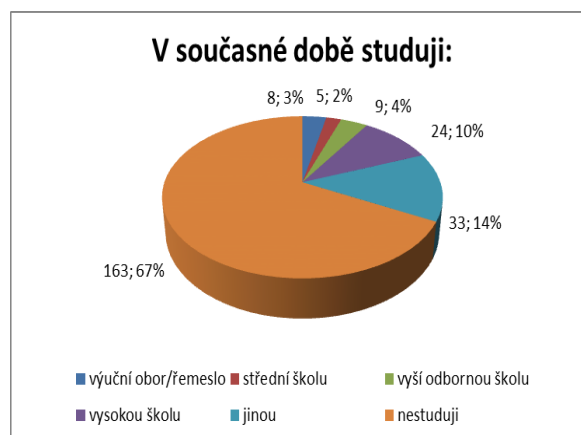
V prvním roce dotazníkového šetření studovali dva respondenti ze státního sektoru střední školu s maturitou, šest respondentů vyšší odbornou školu, vysokou školu 16 osob, možnost „jinou“ uvedlo 39 respondentů a nestudovalo celkem 173 osob (viz. graf č. 21). V neziskovém sektoru v roce 2014 byla situace následující: výuční řemeslo si doplňovalo 17 respondentů, střední školu neuvedl ani jeden respondent, vyšší odbornou školu 13 osob, vysokou školu 6 respondentů, alternativu „jinou“ označilo 49 osob a nestudovalo 131 respondentů neziskového sektoru (viz. graf č. 23) V současné době se objevuje tendence, že většina zaměstnavatelů své požadavky na studium zaměstnanců bude i nadále preferovat a požadovat. Lze tedy předpokládat, že každým rokem bude zájem o studium z řad zaměstnanců stoupat.

Státní sektor 2014

Graf č. 21

Státní sektor 2015

Graf č. 22



Zdroj: vlastní zpracování

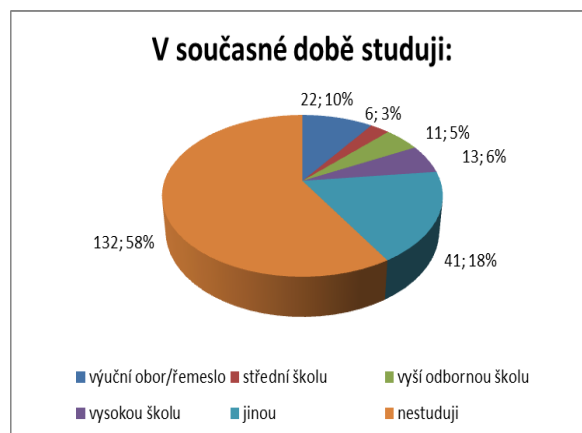
Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014

Graf č. 23

Neziskový sektor 2015

Graf č. 24



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

V roce 2015 ve státním sektoru nestudovalo 163 respondentů z celkového počtu 242 osob (viz. graf č. 22). V témže roce v neziskovém sektoru nestudovalo 132 dotázaných (viz. graf č. 24). Počet nestudujících je o jednu osobu vyšší, ale dotázaných bylo v neziskovém sektoru v roce 2015 o 9 osob více. Vyjádřeno procentuálně: počet nestudujících ve státním sektoru v roce 2015 klesl o 6%, a v neziskovém sektoru klesl o 2%. Lze tedy potvrdit správnost hypotézy, že každým rokem bude zájem o studium z řad

zaměstnanců stoupat. Zajímavostí v oblasti druhu studia, je zvyšující se zájem o výuční obor neboli řemeslo (viz. graf č. 22 a 24).

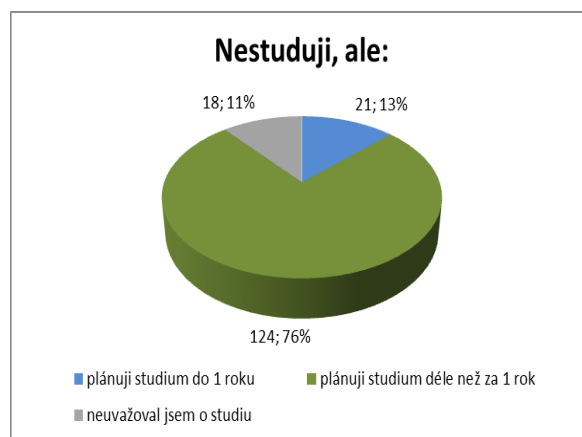
Na základě stoupajícího zájmu o studium během let 2014 a 2015, lze předpokládat stoupající tendenci v příštích letech a naopak, pokud zájem o studium bude mít v letech 2014 a 2015 klesající tendenci, lze předpokládat i pokles zájmu o studium v letech následujících. Otázka číslo patnáct, která byla určena pouze pro nestudující, obsahovala tři alternativy, týkající se plánovaného studia. Dvacet šest respondentů státního sektoru v roce 2014 uvedlo, že plánují zahájit studium do jednoho roku. Těch co plánují studium, ale za déle než jeden rok bylo 79 a 68 nestudujících neuvažuje o studiu (viz. graf č. 25). V neziskovém sektoru plánuje do jednoho roku začít studovat 49 respondentů, 46 dotázaných plánuje začít studovat za déle než jeden rok a vůbec o možnosti studia neuvažovalo 36 osob (viz. graf č. 27). V roce 2015 ve státním sektoru dramaticky stoupl počet respondentů, kteří se zajímají o studium v období delším než jeden rok a významně klesl počet osob (18), kteří o studiu neuvažují (viz. graf č. 26). V neziskovém sektoru je situace obdobná (viz. graf č. 28). Počet respondentů uvažujících o studiu déle než za jeden rok stoupá a počet osob, kteří o studiu neuvažují, klesá.

Státní sektor 2014

Graf č. 25

Státní sektor 2015

Graf č. 26



Zdroj: vlastní zpracování

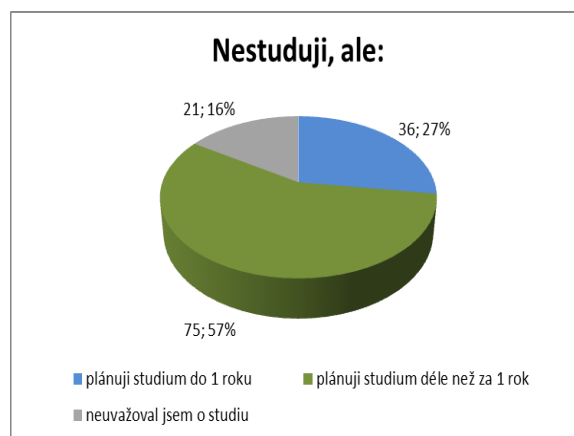
Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014

Graf č. 27

Neziskový sektor 2015

Graf č. 28



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků předchozí potvrzené hypotézy jednající se o stoupající zájem o studium během let 2014 a 2015, lze předpokládat i stoupající tendenci o studium v letech následujících. Z grafů (č. 25 - 28) lze vyčíst, a zároveň potvrdit tuto hypotézu. Respondenti čím dál více zvažují otázku studia a začínají plánovat realizaci svých cílů. A naopak klesá počet respondentů v dlouhodobém časovém horizontu, kteří o studium nejeví zájem.

Zaměstnavatel v této nelehké době je ovlivňován ekonomickou a politickou situací, silnou konkurencí na trhu a dalšími neméně důležitými faktory. Neboť je na jeho výkon vyvíjen neustálý tlak a jsou očekávány pozitivní výsledky nejen od zaměstnanců, měli by i zaměstnanci být přínosem pro organizaci a přinášet kvalitní lidský kapitál. Čím více bude zaměstnavatel požadovat vzdělávání od svých zaměstnanců, tím častěji budou zaměstnanci motivováni projevovat zájem o vzdělávání.

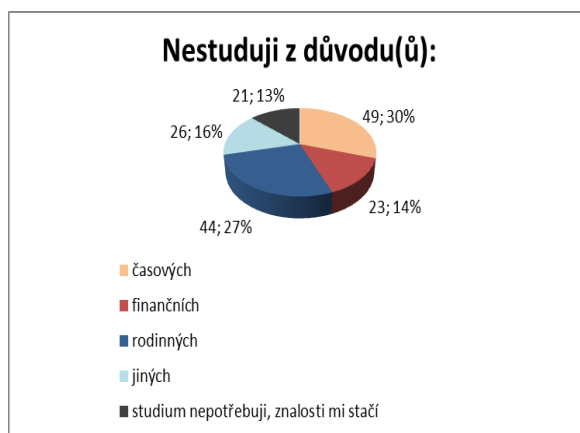
V roce 2014, prvním nejčastěji uváděným důvodem respondentů ze státního sektoru bylo, že studium nepotřebují ke své práci a nabytá praxe a znalosti jim stačí (viz. graf č. 29). Na druhém místě se umístily rodinné důvody a třetí místo patřilo důvodům finančním. O rok později prvním nejčastějším důvodem bylo časové hledisko, které v loňském roce nebylo tak podstatné (viz. graf č. 30). Druhá příčka náležela rodinným důvodům a na třetím nejčastějším místě skončila alternativa „jiné“. Bohužel, ani tentokrát žádný respondent neuvedl konkrétní důvod.

Státní sektor 2014

Graf č. 29

Státní sektor 2015

Graf č. 30



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

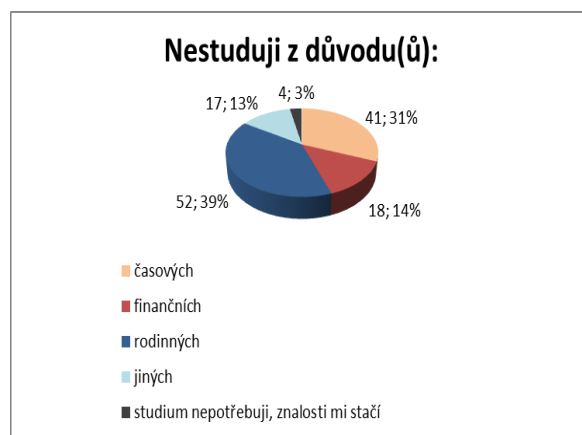
V neziskovém sektoru v roce 2014 byl nejfregventovaněji označován důvod časový, druhé místo získalo studium, které je pro respondenta dostačující a třetí příčka patří rodinným důvodům (viz. graf č. 31). V roce 2015 (viz. graf č. 32) vystoupaly rodinné důvody na první místo nejčastějších důvodů k nestudování. Druhé místo patří časovým důvodům a posledním důvodem se stávají důvody finanční. I v tomto případě lze s tvrzením souhlasit. Čím více bude zaměstnavatel požadovat vzdělávání od svých zaměstnanců, tím častěji budou zaměstnanci motivováni projevovat zájem o vzdělávání. Výsledky z grafů ukazují výrazný pokles u důvodu, kde studium nepotřebují ke své práci a nabytá praxe a znalosti jim stačí. Ve státním sektoru z období let 2014 a 2015 klesl tento důvod o 52% a v neziskové sektoru o 28%.

Neziskový sektor 2014

Graf č. 31

Neziskový sektor 2015

Graf č. 32



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

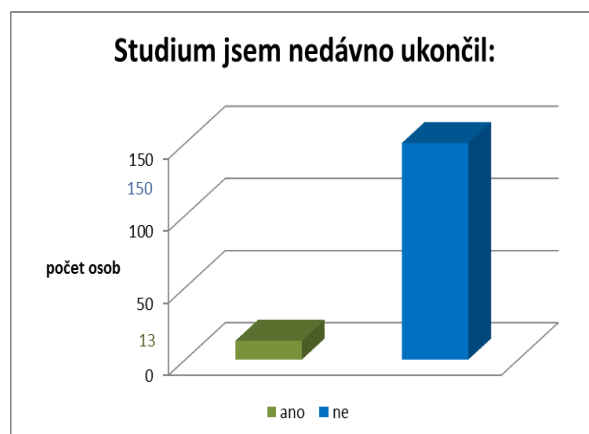
Na okraj je nutno zmínit ještě jednu skutečnost a tou je, že respondent nedávno ukončil studium, které mu pomůže zachovat si pracovní místo či pozici nebo ho dokonce posune v karierním žebříčku výš. Výsledky nedokazují žádnou souvislost s uváděnou alternativou „jiný“ ve výše uvedených důvodech k nestudování a nedávno ukončeným studiem (viz. graf č. 33 - 36).

Státní sektor 2014

Graf č. 33

Státní sektor 2015

Graf č. 34



Zdroj: vlastní zpracování

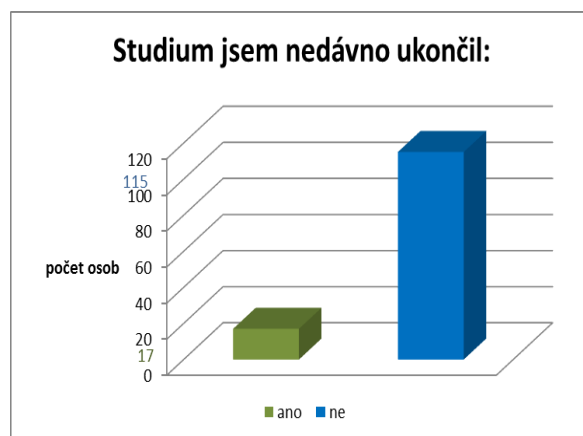
Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014

Graf č. 35

Neziskový sektor 2015

Graf č. 36



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

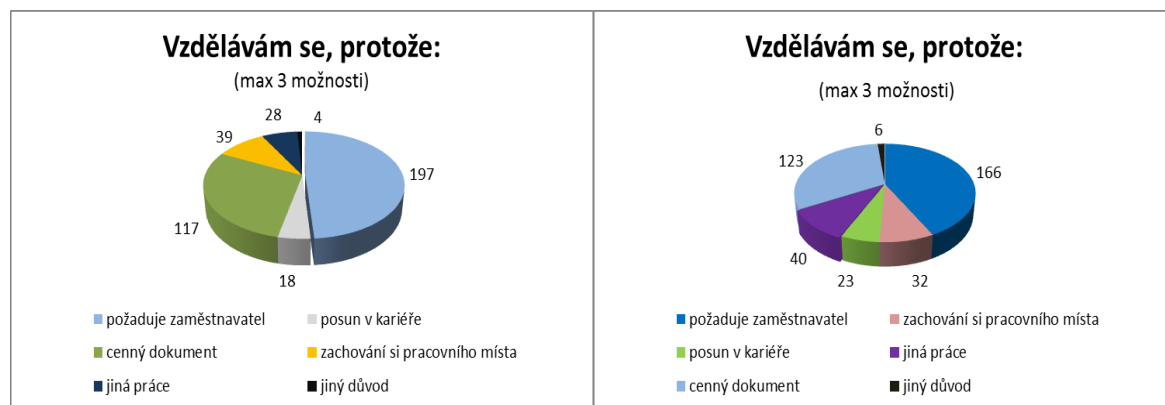
A čím dříve se budou zaměstnanci vzdělávat o své vlastní vůli, tím bude klesat každoroční požadavek zaměstnavatele na jejich vzdělávání. V roce 2014 „vyslyšelo“ požadavek na vzdělávání od zaměstnavatele 197 respondentů ze státního sektoru (viz. graf č. 37). A v roce následujícím klesl důvod na vzdělávání se na 166 respondentů (viz. graf č. 38). V neziskovém sektoru v roce 2014 reagovalo na doporučení zaměstnavatele 145 dotázaných (viz. graf č. 39) a o rok později opět klesá důvod vzdělávání se, který pramení od zaměstnavatele na 52 respondentů (viz. graf č. 40).

Státní sektor 2014

Graf č. 37

Státní sektor 2015

Graf č. 38



Zdroj: vlastní zpracování

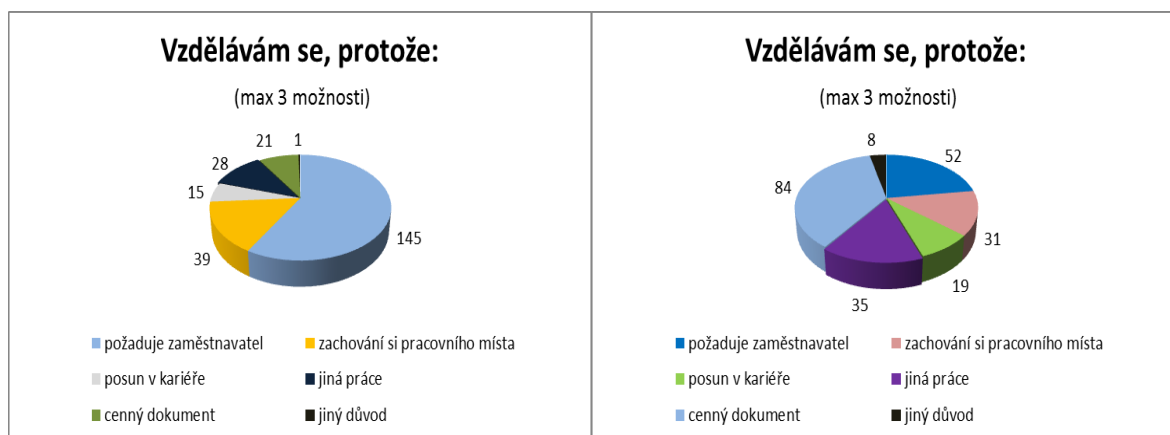
Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014

Neziskový sektor 2015

Graf č. 39

Graf č. 40



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

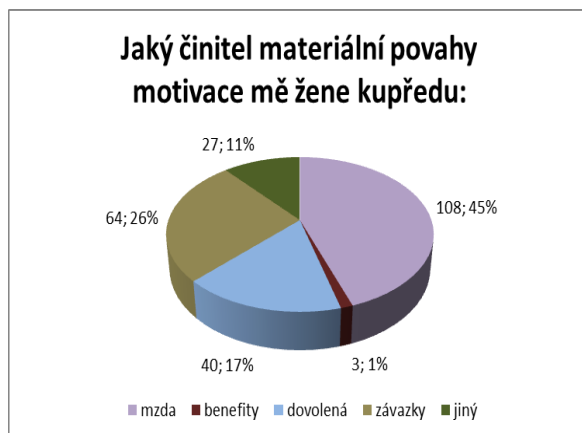
Ze získaných údajů lze potvrdit pravdivost hypotézy, že čím dříve se budou zaměstnanci vzdělávat o své vlastní vůli tím, bude klesat každoroční požadavek zaměstnavatele na jejich vzdělávání.

Každý člověk má své životní cíle, sny a plány a nejinak tomu bývá v zaměstnání. Motor, který ho povzbuzuje, žene kupředu a těší, lze označit za motivaci. Lze předpokládat, že prvotní činitel materiální povahy, který má tuto moc splnit jeho sny a plány bude mzda. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že pro zaměstnance státního sektoru v roce 2014 se na prvním místě materiální motivace umístila alternativa mzda (viz. graf č. 41). Druhé místo obsadily závazky a třetí v pořadí patřilo dovolené. V roce 2015 (viz. graf č. 42) zůstává pořadí shodné s rokem předcházejícím. V neziskovém sektoru v roce 2014 se stávají klíčovým motivátorem závazky, a to pro 70% dotázaných (viz. graf č. 43), na druhém místě skončila mzda a třetí místo náleží podnikovým benefitům. Rok 2015 přináší změnu v počtu respondentů. Závazky a mzda se velice přibližují k sobě a třetí místo patří alternativě „jiný“, opět bez jediného doplnění (viz. graf č. 44)..

Státní sektor 2014.....Státní sektor 2015

Graf č. 41

Graf č. 42



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014.....Neziskový sektor 2015

Graf č. 43

Graf č. 44



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Motivace nemateriální povahy tvořila samostatnou část a výsledky jsou následující. Respondenty státního sektoru v roce 2014 nejvíce motivuje pochvala (prvotní pro 97 osob). Prestiž povolání je motivační pro 74 respondentů a na třetím místě nabývá význam spolurozhodování (viz. graf č. 45). V roce 2015 je nejvíce motivačním faktorem uváděna možnost spolurozhodování, na druhém místě pochvala a třetí místo získala prestiž povolání (viz. graf č. 46) V neziskovém sektoru v roce 2014 zvítězila alternativa radost z pracovního úspěchu, důležitá pro 52% respondentů, poté pochvala a prestiž (viz. graf č. 47). V roce

2015 jsou první dvě místa shodná s rokem předcházejícím a třetí oblíbenost získává tentokrát možnost spolurozhodování (viz. graf č. 48).

Státní sektor 2014.....Státní sektor 2015

Graf č. 45

Graf č. 46



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014.....Neziskový sektor 2015

Graf č. 47

Graf č. 48



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Motivace zachování si pracovního místa není nezanedbatelná. Lze předpokládat, že mezi bydlištěm respondentů ze státního sektoru a dobrovolností vzdělávat se neexistuje významný rozdíl

Tabulka č. 9:

2014 - státní sektor	Jihlava	Havl. Brod	Pelhřimov	Třebíč	Žďár n. Sáz	CELKE M
chce se vzdělávat	14	5	4	9	7	39
musí (vnitřně)	4	11	8	6	6	35
musí	37	33	23	38	31	162
CELKEM	55	49	35	53	44	236

Zdroj: vlastní zpracování

Z údajů, které poskytuje tabulka je na první pohled vidět, že mezi bydlištěm respondentů a ochotou dobrovolně či nedobrovolně se vzdělávat neexistuje významný rozdíl.

Druhý primární cíl se zabývá zhodnocením rozšiřování kvalifikace z vlastní vůle a pracovní pozice oproti rozšiřování kvalifikace z povinnosti vyplývající z pracovní pozice.

Vývojem společnosti, turbulentními proměnami a různými faktory, které ovlivňují vzdělávání, se někteří z nás měli možnost setkat. Pracovní pozice, kterou tyto pracovníci vykonávali pečlivě, svědomitě, mnohdy několik let a byli oporou svých nadřízených či organizace, nyní vyžaduje písemný podklad o této jejich kvalifikaci a pracovníci jsou nuceni „získat“ cenný dokument, který je bude opravňovat (i nadále) k vykonávání jejich dosavadní práce. Lze předpokládat, že pracovníci státního sektoru se budou častěji vzdělávat z důvodu získání certifikátu, oprávnění či jiného rozhodujícího dokumentu než pracovníci v neziskovém sektoru.

U nejpočetnější skupiny ve státním sektoru – ženy s maturitou ve věku 51 – 60 let, bylo zjišťováno, jaký je jejich důvod vzdělávání s ohledem na místo bydliště.

Nulová hypotéza: mezi místem bydliště pracovníků ze státního sektoru a důvodem pro vzdělávání neexistuje významný rozdíl.

Tabulka č. 10:

Důvod vzdělávání	Jihlava	Havl. Brod	Pelhřimov	Třebíč	Žďár n. Sáz.	CELKEM
požaduje zaměstnavatel	5	4	7	6	6	28
zachování místa	9	1	1	4	1	16
posune výš - kariéra	2	1	2	0	1	6
získá jinou práci	1	0	5	1	4	11
cenný dokument	3	3	4	6	8	24
CELKEM	20	9	19	17	20	85

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků šetření vyplývá, že mezi místem bydliště pracovníků ze státního sektoru a důvodem pro vzdělávání neexistuje významný rozdíl a ani významné odlišnosti mezi údaji.

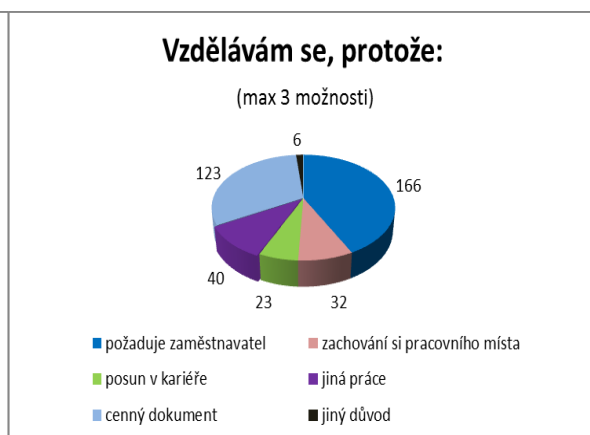
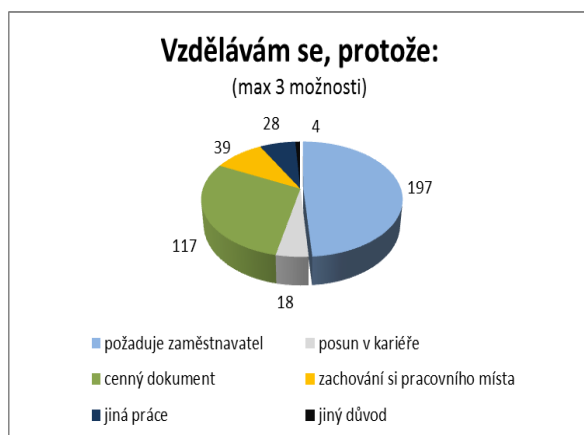
Pracovníků státního sektoru v roce 2014, kteří uvedli důvod ke vzdělávání získání certifikátu/oprávnění/vysvědčení ..., bylo celkem 117 z 236 respondentů (viz. graf č. 49). V roce 2015 počet dosahoval počtu 123 respondentů z 242 (viz. graf č. 50). V neziskovém sektoru v roce 2014 se vzdělávalo z důvodu získání cenného dokumentu pouhých 21 osob z celkového počtu 216 (viz. graf č. 51). A o rok později se počet respondentů zvýšil na 84 z 225 osob (viz. graf č. 52).

Státní sektor 2014

Státní sektor 2015

Graf č. 49

Graf č. 50

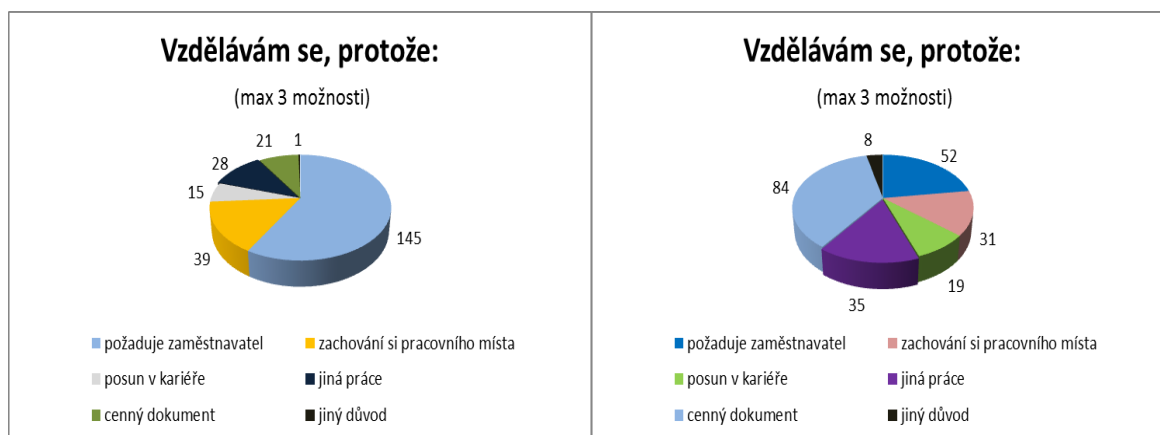


Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 51

Graf č. 52



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků grafů státního i neziskového sektoru pro rok 2014 a 2015 lze potvrdit hypotézu, že zaměstnanci státního sektoru častěji uvádí získání cenného dokumentu jako důvod svého vzdělávání než pracovníci sektoru neziskového.

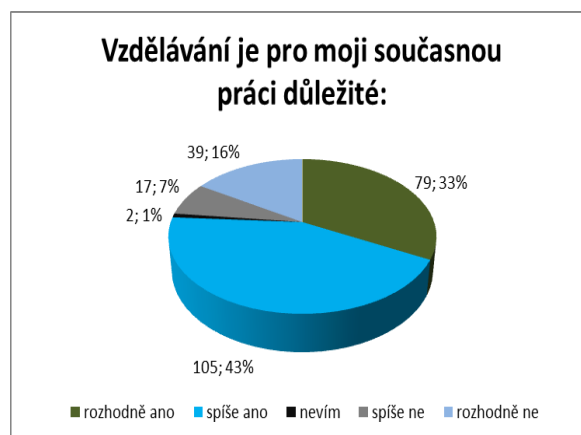
Vzdělávání respondentů je pro jejich současnou práci důležité. Respondenti měli pět alternativ k vyjádření svého postoje. S tvrzením souhlasí spíše a rozhodně celkem 204 osob v roce 2014 (tj. 85% osob) ze státního sektoru (viz. graf č. 53). A nesouhlasí 32 respondentů. V neziskovém sektoru v roce 2014 souhlasí se současnou důležitostí 175 respondentů (tj. 81%) (viz. graf č. 55). V roce 2015 vidí současný přínos vzdělávání 185 respondentů z 242 osob státního sektoru (viz. graf č. 54). A negativnější tendenci, pohled na „současný“ přínos vzdělávání v roce 2015 zaznamenal neziskový sektor (viz. graf č. 56). Přestože více než polovina respondentů souhlasí s důležitostí vzdělávání pro současnou práci, roste počet negativních odpovědí. Z odpovědí se lze domnívat, že většina respondentů obou sektorů je se svojí pracovní pozicí spokojená a má zájem na udržení si svého nynějšího místa.

Státní sektor 2014

Graf č. 53

Státní sektor 2015

Graf č. 54



Zdroj: vlastní zpracování

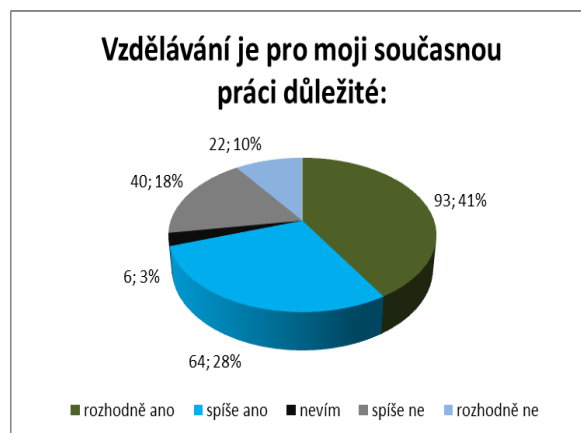
Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014

Graf č. 55

Neziskový sektor 2015

Graf č. 56



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

... Přínos vzdělávání pro budoucí práci spatřuje 186 osob státního sektoru v roce 2014 (viz. graf č. 57). Jedenáct osob neví, zda získané dovednosti budou pro budoucí povolání užitečné. V roce 2015 pozitiva vzdělávání vidí 195 respondentů a 16 dotazovaných neví (viz. graf č. 58). V neziskovém sektoru v roce 2014 přínos ze vzdělávání v současné době pro budoucnost vidí 85% respondentů, neví pouze tři osoby a třicet respondentů nesouhlasí s touto myšlenkou (viz. graf č. 59). V roce 2015 v neziskovém sektoru se zvyšuje počet

respondentů, kteří nevidí vzdělávání pro budoucnost přínosné, ale přesto počet osob, kteří podporují vzdělávání je 152 (viz. graf č. 60).

Státní sektor 2014

Graf č. 57

Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014

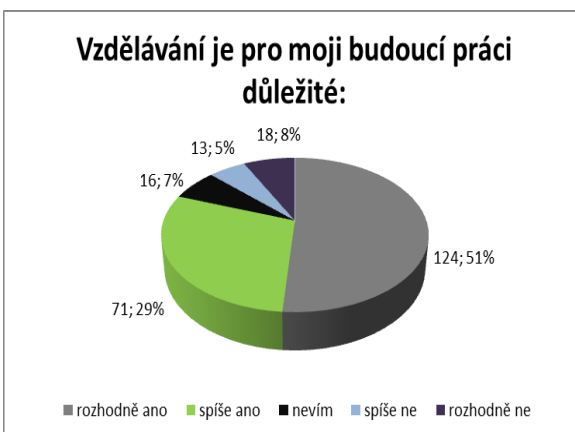
Graf č. 59

Zdroj: vlastní zpracování

Státní sektor 2015

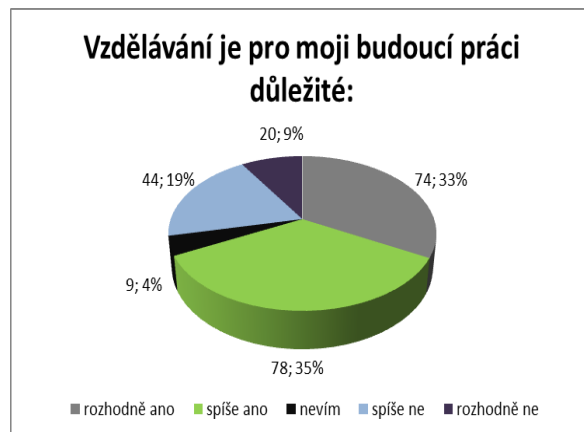
Graf č. 58

Zdroj: vlastní zpracování



Neziskový sektor 2015

Graf č. 60



Zdroj: vlastní zpracování

Získané znalosti, dovednosti nebo informace ze vzdělávání v praxi využívá drtivá většina všech respondentů tj. 200 osob v roce 2014 ve státním sektoru (viz. graf č. 61) Zbylých 15% respondentů neví nebo velice málo či vůbec využívá informace v současné práci.

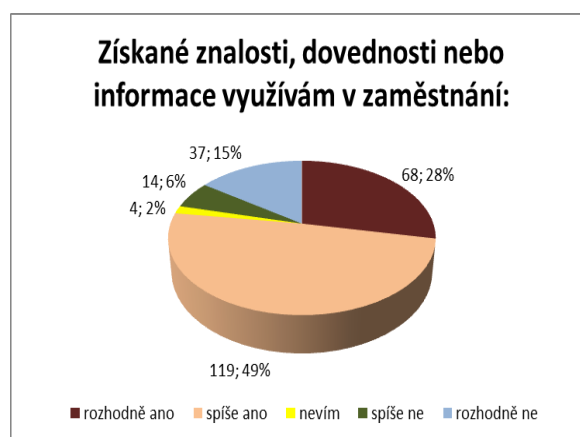
V roce 2015 pracovníci ve státním sektoru s převahou (187 osob) využívají získané dovednosti ve svém zaměstnání. V roce 2015 neví, spíše nevyužívá či rozhodně nevyužívá informace 55 respondentů (viz. graf č. 62). V roce 2014 v neziskovém sektoru 78% respondentů využívání dovedností v praxi (viz. graf č. 63) a v roce 2015 vzrůstá počet na 180 respondentů (viz. graf č. 64).

Státní sektor 2014

Graf č. 61

Státní sektor 2015

Graf č. 62



Zdroj: vlastní zpracování

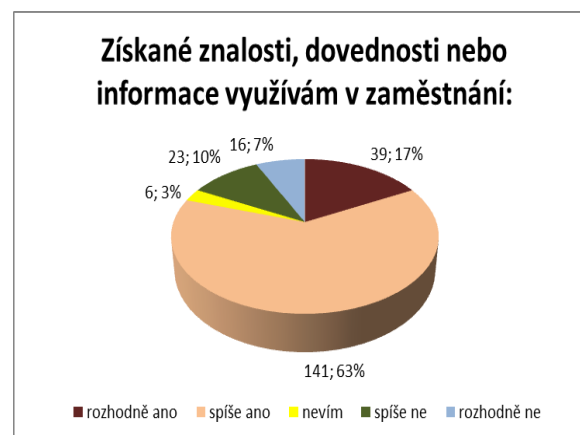
Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014

Graf č. 63

Neziskový sektor 2015

Graf č. 64



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Převažující pravidelná účast na vzdělávání 161 respondentů ze státního sektoru v roce 2014 (viz. graf č. 65) je úzce spojena s užitečností vzdělávání v současné době, ale i v budoucnosti a zároveň se týká dlouhodobého časového hlediska. O rok později nastává

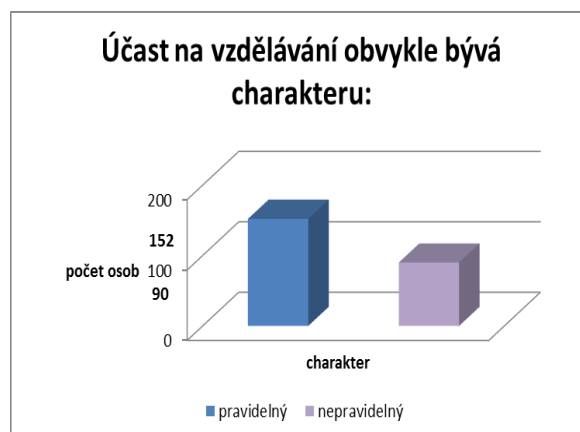
obdobná situace (viz. graf č. 66). Na druhé straně, krátkodobé vzdělávání u 61 osob v roce 2014 ve státním sektoru (viz. graf č. 67) je spjato s nepravidelnou účastí na seminářích, kurzech a jiných aktivitách (viz. graf č. 68). Devadesát čtyři respondentů navštěvuje jazykový kurz, jedenáct počítačový kurz, jakýkoli jiný kurz, seminář, školení, koníček ...27 osob a 104 osob nenavštěvuje žádnou aktivitu (viz. graf č. 69). Státní sektor v roce 2015 vykazuje podobné hodnoty a počty respondentů. Počet respondentů navštěvující jazykový kurz se zvýšil, o jednu osobu se zvýšila účast na počítačovém kurzu, různý druh koníčku uvedlo 23 dotázaných a počet osob nenavštěvující žádnou aktivitu se snížil o 3 respondenty (viz. graf č. 70).

Státní sektor 2014

Graf č. 65

Státní sektor 2015

Graf č. 66



Zdroj: vlastní zpracování

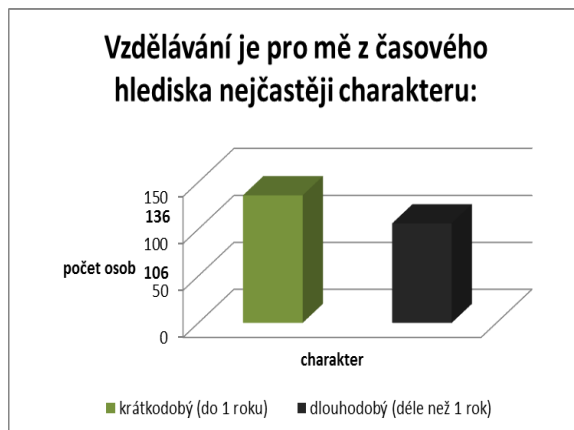
Zdroj: vlastní zpracování

Státní sektor 2014

Graf č. 67

Státní sektor 2015

Graf č. 68



Zdroj: vlastní zpracování

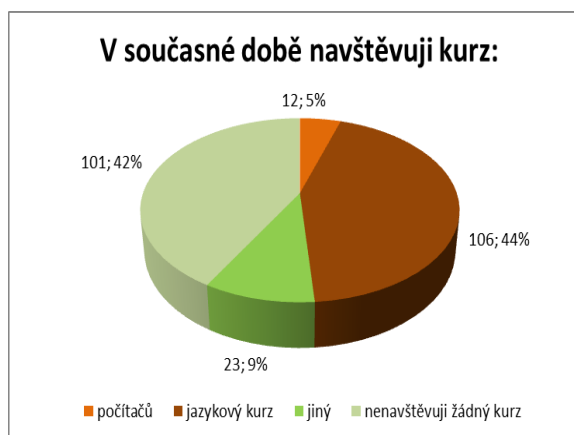
Zdroj: vlastní zpracování

Státní sektor 2014

Graf č. 69

Státní sektor 2015

Graf č. 70



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor v roce 2014 poskytuje následující hodnoty. Charakter vzdělávání převažuje dlouhodobý (viz. graf č.73), účast pravidelná (viz. graf č.71) a respondenti nejvíce navštěvuji jazykový kurz (viz. graf č.75). V roce 2015 charakter vzdělávání je opět dlouhodobý (viz. graf č.74), převažuje nepravidelná účast na vzdělávání (viz. graf č.72) a ke změně došlo i v oboru kurzů či soukromých lekcí. Respondenti nejčastěji uváděli

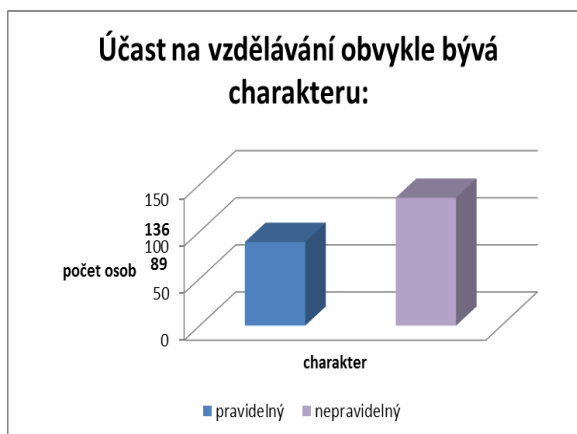
alternativu „jiný“, ale stejně jako v předcházejících výsledcích, není uvedeno o jaký konkrétní druh kurzu se jedná (viz. graf č.76).

Neziskový sektor 2014

Graf č. 71

Neziskový sektor 2015

Graf č. 72



Zdroj: vlastní zpracování

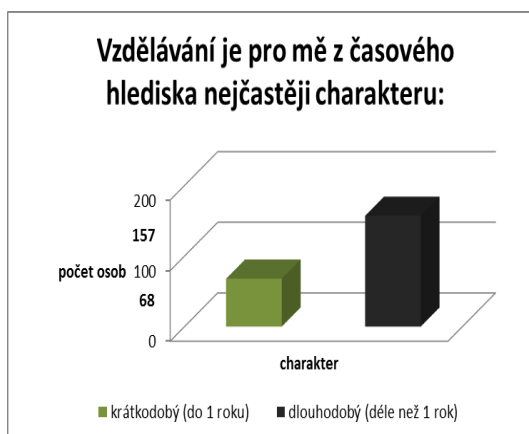
Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014

Graf č. 73

Neziskový sektor 2015

Graf č. 74



Zdroj: vlastní zpracování

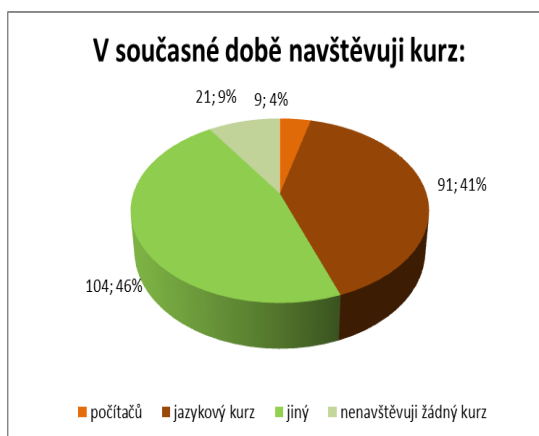
Zdroj: vlastní zpracování

Neziskový sektor 2014

Graf č. 75

Neziskový sektor 2015

Graf č. 76



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

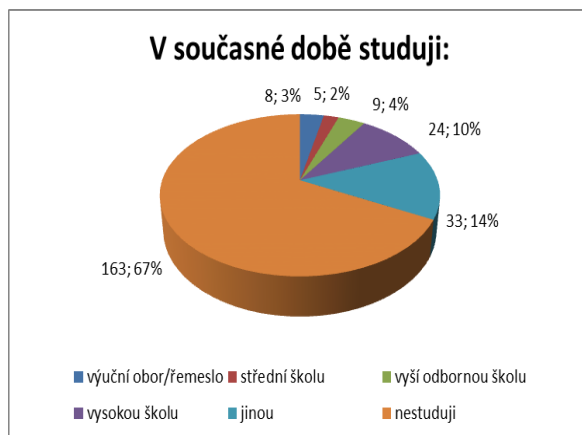
V době dotazníkového šetření v roce 2014 studovali dva respondenti státního sektoru střední školu s maturitou, vysokou školu 16 osob, vyšší odbornou školu 6 a 39 dotázaných studovalo „jinou“, než nabízely možnosti, avšak ani jeden dotázaný nespecifikoval o jakou „jinou“ školu se jedná. K nabídce „nestudují“ se připojilo 173 účastníků, tj. celkem 73 % (viz. graf č. 77). V roce 2015 se zvýšil počet studujících střední školu s maturitou, vysokou školu i vyšší odbornou školu. Klesl počet respondentů studujících „jinou školu a nestudovalo o deset osob méně (viz. graf č. 78).

Státní sektor 2014

Graf č. 77

Státní sektor 2015

Graf č. 78



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Podle dotazníkového šetření v současné době (2014) v neziskovém sektoru studuje výuční obor či řemeslo 17 respondentů, vyšší odbornou školu 13, šest osob z dotázaných školu vysokou a 49 osob „jinou“ školu než je v nabídce uvedeno. Žádný respondent nestuduje střední školu a vůbec nestuduje 60 % dotázaných tj. 131 osob (viz. graf č. 79).

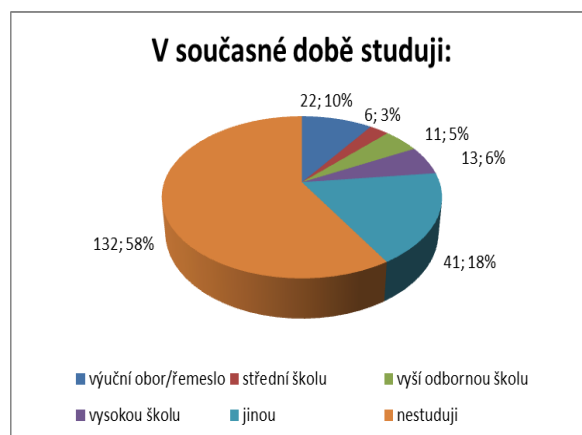
V roce 2015 vzrůstá počet respondentů studující výuční obor, střední školu s maturitou, a vysokou školu. Naopak klesá počet studujících vyšší odbornou školu a „jinou“ (viz. graf. č. 80).

Neziskový sektor 2014

Graf č. 79

Neziskový sektor 2015

Graf č. 80



Zdroj: vlastní zpracování

Zdroj: vlastní zpracování

Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum, který následoval za kvantitativním výzkumem, si kladl za cíl individuálně zjistit z náhodně vybraných reprezentantů státního i neziskového sektoru hlubší postoje týkající se jejich současného vzdělávání se. Výsledky z kvantitativního šetření ukázaly, z mého úhlu pohledu, zajímavé informace v oblasti účasti na seminářích, kurzech či jiných vzdělávacích aktivitách. Předpokladem rozhodně byla vyšší účast na kurzech. Na základě výsledků z dotazníkového šetření byl vytvořen soubor pěti otázek, který by respondenty směřoval k větší otevřenosti na odpovědi zabývající se účastí na vzdělávání a dal respondentům možnost vyjádřit se k problematice vzdělávání.

Ve státním sektoru i v neziskovém sektoru bylo provedeno šest rozhovorů. Tři rozhovory poskytli vedoucí pracovníci či ředitel a zbylé tři zaměstnanci. Náhodně oslovení představitelé obou sektorů reprezentovali různé oblasti daného sektoru. Rozhovory probíhaly v Havlíčkově Brodě, v září letošního roku. Získání rozhovorů nebylo snadné. Po předchozích telefonicky domluvených schůzkách nastávaly nečekané komplikace. S nahráváním rozhovoru souhlasili pouze dva oslovení, oba zaměstnanci a pouze za předpokladu neuvedení žádných informací vedoucích ke konkrétnímu názvu organizace a jména respondenta. Ředitelé delegovali účast na rozhovor na vedoucí pracovníky a ve dvou případech u vedoucího pracovníka byl přítomen tiskový mluvčí. Rozhovory měly polostrukturovaný charakter. Připraveno bylo pět otázek pro zaměstnance a pět pro zaměstnavatele.

Otázky pro zaměstnance:

1. Jak často se během jednoho kalendářního roku vzděláváte/účastníte kurzů...?
2. Dáváte si požadavky na vzdělávací aktivity nebo za vámi chodí vedoucí a nabízí kurzy?
3. Jaké oblasti se kurzy týkají?
4. Umožňuje vám zaměstnavatel účast na vzdělávání nebo si ho musíte absolvovat ve svém volném čase?
5. Oceňuje zaměstnavatel vaši účast na seminářích?

Výsledky odpovědí zaměstnanců státního sektoru:

Tabulka č. 11:

	Úřad	Zdravotnictví	Školství
1	záleží na délce kurzu; R1	1x ročně - povinně, přijede školitel	1-2x za rok
2	ano, dávám si vlastní žádost; zaměstnavatel mi kurzy nedoporučuje	nedávám si žádné požadavky	ano, vždy sama
3	týkají se práce s lidmi	zdraví	mé aprobace
4	zaměstnavatel mi umožňuje vzdělávání	umožňuje	umožňuje velice málo; R2
5	neoceňuje	neoceňuje	ano, oceňuje; R3

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky odpovědí zaměstnanců neziskového sektoru:

Tabulka č. 12:

	Sport	Sociální a zdravotní oblast	Vzdělávací centrum
1	asi 2x ročně	5x - 6x ročně	dle nabídky, cca 1x ročně
2	ano, dávám si požadavky	nedávám si požadavky; vedoucí mě "vyšle"	ano
3	týkají se sportu	práva a legislativy	mé funkční naplně
4	účast pouze v mém volném čase	umožňuje	velice výjimečně
5	oceňuje	oceňuje	neoceňuje

Zdroj: vlastní zpracování

Otázky pro zaměstnavatele:

1. Jak často se během jednoho kalendářního roku vzděláváte/účastníte kurzů...?
2. Nabízíte nebo doporučujete zaměstnancům kurzy/semináře...?
3. Musíte splňovat nějaké vzdělávací body/kvóty?
4. Umožňujete zaměstnancům účast na seminářích – ano/ne a za jakých podmínek?
5. Jak oceňujete zaměstnance za účast na seminářích?

Výsledky odpovědí zaměstnavatelů státního sektoru:

Tabulka č.13:

	Úřad	Zdravotnictví	Školství
1	zřídka	vybírám si účast; cca 2x ročně	3x - 4x
2	vše je v jejich vlastní kompetenci, ano, nabízím	Ne, vybírají si sami	ne, záleží na každém
3	ne	ne	ne
4	ano, rozhodující je datum a cena	ano, za individuálních podmínek	ano, je-li rozumné vysvětlení a důvod nezbytnosti
5	ne	ne	ano

Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky odpovědí zaměstnavatelů neziskového sektoru:

Tabulka č. 14:

	Sport	Sociální a zdravotní oblast	Vzdělávací centrum
1	1x ročně	vybírám si účast; cca 2x ročně	dle aktuální nabídky, asi 5x ročně
2	nenabízím	ano, nabízím i doporučuji	ano, nabízím a doporučuji
3	ne	ano, podle zákona o sociálních službách	ne
4	umožňuji, ale vše si musí nahradit	ano umožňuji, podmínky nemám	ano, umožňuji
5	ne	ne	ano

Zdroj: vlastní zpracování

Rozhovory poskytnuté zaměstnanci státního sektoru: (Přepis nahrávky)

R1: „Kurzů za letošní kalendářní rok?... Kterých jsem se účastnila?... byly pouze dva. Překrývaly se v době trvání a u obou bylo podmínkou účasti několik prací a projektů. Dostala jsem úkol a termín odevzdání, nebo dva úkoly a zhruba uvedený termín odevzdání. Časově náročná příprava ještě před započítáním semináře a k tomu všemu ještě s nejistotou, jestli mě vůbec vyberou. Ve stejnou dobu, skoro stejné podmínky pro oba semináře, hrůza... Ten první seminář byl s mezinárodní účastí a měla jsem tu čest se ho zúčastnit. Dělal jsem vše proto, abych byla vybraná. Byl to první seminář snad za deset let, který se bezprostředně týkal mé práce. Konal se Praze a probíhal ve dvoudenních i třídních blocích, od jara do léta, asi tři nebo čtyři měsíce. No a ten druhý, nemlich to samý.

Myslím časově. Naštěstí to šlo skloubit. Ale loni jsem nebyla nikde, nebylo z čeho vybírat, proto mi letos vyšel vedoucí vstříc. “

R2: „ Učím na malé škole. Kantorů je tu tak akorát, a pokud chybí jeden z nás, ještě se to dá ustát, v případě nepřítomnosti dvou či dokonce tří kantorů je nemyslitelné se účastnit seminářů, kurzů. K účasti na vzdělávacích akcích výhradně využívám období prázdnin žáků nebo ředitelské volno. A mohu dodat, že tak to tady u nás funguje jako nepsané pravidlo pro všechny. Jsme výborný kolektiv a respektujeme se navzájem. Kdyby se jednalo o něco zcela výjimečného, myslím, že by nikdo nic nenamítal, proti mému rozhodnutí, ale nedovolím si to vůči všem ostatním... “

R3: “ Máme výbornou paní ředitelku, váží si mé dobrovolné iniciativy. Pochvala mě těší, motivuje. Paní ředitelka podporuje mé návrhy a přikládá ruku k jejich realizaci. Na projekty se snaží ze všech sil nalézt prostředky, materiál, někdy i prostory. Přichází z dalšími návrhy, řešeními, má dobré nápady. Oceňuje jakoukoli iniciativu z řad všech kantorů i rodičů. Je plně zúčastněná ve všech projektech, a zároveň si vážím, že nám dává prostor k vlastnímu se vyjádření, je tvůrčí a pokorná zároveň.“

Shrnutí

Zaměstnanci státního sektoru byli vybráni náhodně z úředního místa, zdravotnictví a z oblasti školství. Všichni tři respondenti byli ochotní odpovídat na předem připravených pět otázek, které v průběhu dotazování byly rozšířeny o další doplňující otázky. Rozhovory s nimi byly příjemnou zkušeností. S nahráním plně souhlasila pouze jedna osoba reprezentující úřad. Rozhovor probíhal ve volném čase respondenta. Respondentka byla sdílná a hovořila nejen k tématu vzdělávání. Pracovnice ve zdravotnictví i učitelka byly velice ochotné poskytnout rozhovor. S nahráním rozhovoru částečně souhlasila (nesouhlasila s nahráváním celého rozhovoru, ale v průběhu rozhovoru byla požádána o nahrání odpovědi pouze na jednu otázku) i učitelka základní školy. Na doplňující otázky, které se objevovaly v průběhu rozhovoru, reagovaly stručně a příliš nerozváděly jejich obsah. Zaměstnanci neziskového sektoru byli osloveni z oblasti sportu, sociální a zdravotní oblasti a ze vzdělávacího centra. Souhlas s nahráním rozhovoru nedal ani jeden z nich. Lze

generalizovat, že komunikace probíhala v příjemné atmosféře i v prostředí. Respondenti ochotně odpovídali na otázky i dodatečné dotazy. Snažili se být nápomocní. Nejvíce překvapivá byla častá účast respondenta ze sociální a zdravotní oblasti na vzdělávání. Respondent byl zaměstnán v organizaci pouhé tři měsíce a už se stačil na doporučení zaměstnavatele zúčastnit seminářů pětkrát. Šestá účast na vzdělávací akci byla v době rozhovoru již schválena a naplánována. Na druhou stranu lze taktéž generalizovat výsledky rozhovorů z řad zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé státního sektoru nebyli zrovna nepříjemní, ale navodit s nimi příjemnou atmosféru bylo téměř nemožné. Rozhovory z oblasti úřadu a zdravotnictví probíhaly v kompetenci tiskových mluvčí. S nahráním rozhovoru nesouhlasili, odpovědi byly stručné až úsečné a oba mluvčí nahlédli do zápisů, které jsem během rozhovoru zaznamenávala. Rozhovor s ředitelem školy byl velice neutrální a rychlý. V podobném scénáři probíhaly rozhovory se zaměstnavateli neziskového sektoru. Žádost o nahrávání skončila ve všech třech případech negativně. Rozdílná byla příjemná atmosféra, která doprovázela stručné odpovědi na otázky připravené i ty doplňující.

Závěrem lze konstatovat, že zaměstnavatelé i zaměstnanci státního i neziskového sektoru se účastní vzdělávacích kurzů. Účast bývá pravidelného i nepravidelného charakteru. Krátkodobého i dlouhodobého časového horizontu, není upřednostňováno jedno více a druhé méně. Rozhodující je téma a brzký přínos. Respondenti mají zájem zvyšovat si své znalosti, dovednosti, kompetence a odborné předpoklady. Existují různé avšak účelné důvody účasti na seminářích. Téměř všichni respondenti se iniciativně snaží nalézt kurz, který by byl přínosný a který je pro ně důležitý. Nezneužívají finanční ani časové prostředky organizace. Jakmile respondenti podpoří svojí žádost o účast na vzdělávací akci rozumnými důvody, ve většině případů mají podporu i ze strany zaměstnavatele. Pokud se objeví kurz, který přímo nesouvisí s jejich pracovní náplní, absolvují ho ve svém volném čase nebo dobrovolně obětují dovolenou. Téměř pravidelně se zajímají o nabídku kurzů. Některé nabídky dostávají na základě předchozí účasti, nebo přechozího zájmu o seminář, jiné nabídky jsou k dispozici na webových stránkách, či jim jsou doporučeny od kolegů a zaměstnavatelů. Shodný pohled na oceňování účasti zaměstnanců na vzdělávacích akcích od zaměstnavatelů vidí většina, kromě oblasti sociální a zdravotní. Z rozhovorů vyplývá, že neexistují výrazné rozdíly v účasti na vzdělávacích aktivitách mezi státním sektorem a neziskovým sektorem. Zjištěné rozdíly jsou patrné z oblasti zaměstnanců a z oblasti

zaměstnavatelů. Respondenti byli náhodně vybráni, proto nelze usuzovat a generalizovat všechny zaměstnavatele. Smyslem tohoto nekončícího procesu vzdělávání je podle všech zúčastněných osobní posun v rozvoji.

6 Zhodnocení výsledků

Z analýzy shromážděných dotazníků, které v roce 2014 a následně v roce 2015 dobrovolně vyplňovali zaměstnanci státního sektoru a neziskového sektoru v kraji Vysočina lze vyčíst řadu cenných informací o vzdělávání se.

Identifikační otázky rozlišovaly věkové intervaly respondentů, dále nejvyšší dosažené vzdělání a také zda je daný respondent představitelem státního sektoru nebo neziskového. Respondenti odpovídali na své současné vzdělávací aktivity, na aktuální přínos vzdělávání se, ale i na vizi dalšího plánovaného vzdělávání. Byly jim navrženy alternativy odpovědí, ale samozřejmě prostor na vyjádření se. Tři otázky byly určeny respondentům, kteří nestudují, a zjišťovali, zda plánují studium, jaký je důvod pro nestudování a pokud nedávno neukončili studium.

Z výsledků vyplývá, že většina právě nestudujících plánuje začít vzdělávat se za déle než jeden rok a nejčastějšími důvody, které jim neumožňují sbírat znalosti bývají rodinné a časové potíže. Překvapující je i vysoký počet respondentů, kteří svému zaměstnavateli o studiu neřekli. Téměř třicet procent respondentů jak ze státního sektoru, tak i z neziskového sektoru nemá žádnou podporu od zaměstnavatele. Přesto jsou motivováni studovat a vzdělávat se. 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.

Poslední nečíslovanou otázkou v dotazníku se mohli respondenti vyjádřit k tématu studia a vzdělávání se. Bohužel, neudělal to ani jeden z nich. Nejčastěji odpovídali zaměstnanci s nejvyšším dosaženým vzděláním – střední s maturitou. Poměr mužů i žen byl dán ochotou odpovídat a počty se od sebe výrazně nelišily. Na jedné straně se zaměstnanci dobrovolně vzdělávají a doplňují svoje znalosti, dovednosti a schopnosti a na druhé straně existují i respondenti, kteří nestudují a ani se jinak nevzdělávají. Lze se domnívat, že se necíleně učí, aniž by si to uvědomovali nebo opravdu prožívají období, kdy ke studiu a přijímání nových poznatků není ten správný čas.

Nejen znalosti a dovednosti stačí k udržení si pracovního místa, ale i získání cenného dokumentu, jak lze vyčíst z výsledků šetření. 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 vyšší 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. Důvody k tomuto rozhodnutí nejsou zcela zřejmé. Lze se domnívat, že důležitou roli hraje motivace a požadavky zaměstnavatele.

Celoživotní vzdělávání pracovníků ve státním sektoru i v neziskovém sektoru má svůj význam a stává se nepostradatelnou vzdělávací aktivitou každého jedince. S vývojem společnosti se vyvíjí i celoživotní vzdělávání. Není to zkonstatělý předmět, ale vysoce flexibilní, proměnlivá a tvůrčí činnost či aktivita. Mění se metody vzdělávání s ohledem na potřeby zaměstnanců, ale cíl zůstává stejný. Lze zároveň i konstatovat, že celoživotní vzdělávání zaměstnanců státního sektoru je stejně důležité jako vzdělávání se zaměstnanců neziskového sektoru. A nevzdělávání se je pro jedince v dnešní době naprosto nemyslitelné.

7 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. První období bylo vybráno s ohledem na pracovní náplň a povinnosti státních zaměstnanců i zaměstnanců neziskového sektoru. 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. 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.

Dotazníkové šetření týkající se celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a v neziskovém sektoru bylo doplněno 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. Ráda bych

upozornila na náročnou logistickou přípravu k uskutečnění rozhovorů. Schůzky byly předem domluvené na pevně stanovený den i čas, ale výsledek se operativně lišil dle povinností zaměstnanců či zaměstnavatelů. Většina respondentů považovala schůzku za druhotnou záležitost a mnohdy ji omluvně přesouvali. Nehezká zkušenost byla i s navázáním příjemné atmosféry. 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.

8 Použité zdroje

ARNOLD, John, Ivan T. ROBERTSON a Cary L. COOPER. *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. London: Pitman, 1991. ISBN 02-730-3329-8.

BAČUVČÍK, Radim. *Marketing neziskových organizací*. Zlín: VeRBuM, 2011, 190 s. ISBN 978-80-87500-01-9.

BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

BARTOŇKOVÁ, Hana a Dušan ŠIMEK. *Andragogika: studijní texty pro distanční studium*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001, 65 s. ISBN 80-244-0394-3.

BOUKAL, Petr. *Fundraising pro neziskové organizace*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 260 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4487-2.

Celoživotní učení pro všechny: Zasedání Výboru pro vzdělávání OECD na úrovni ministrů ve dnech 16. - 17. ledna 1996. Praha: Učitelství noviny - Gnosis, spol. s r. o., 1997, 374 s.

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, 1 CD-ROM. ISBN 978-80-210-5873-6. (278 stran ISBN 978-80-210-5872-9

Cesta ke skrytému bohatství neziskové organizace: rozvoj lidských zdrojů. Vyd. 1. Redaktor Jolana Turnerová. Praha: Spiralix, 2007, 104 s. ISBN 978-80-903015-5-9.

CLINTON, Bill. *Dárcovství: jak každý z nás může změnit svět*. Vyd. 1. Praha: Volvox Globator, 2008, 231 s. ISBN 978-807-2076-741.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2006, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

DLOUHÁ, Renata, Zuzana JEŽKOVÁ a Milan CAHA. *ÚČASTNICE SEMINÁŘE ICN. Dobrovolnictví a dárcovství: Interaktivní lekce knihoven pro školy*. Praha: ICN, o.p.s., 2001, 38 s.

Dobrovolnictví a dárcovství: Interaktivní lekce knihoven pro školy. Praha: ICN, o.p.s., 2001.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu.* 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010, 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.

GRAY, Peter. *Svoboda učení.* Praha: www. scio.cz, 2012. ISBN 978-80-7430-093-6.

HANNAGAN, Tim. *Marketing pro neziskový sektor.* Vyd. 1. Praha: Management Press, 1996, 205 s. ISBN 80-85943-07-7.

HLADKÁ, Marie. *Dárcovství v očích veřejnosti.* Brno: Společnost pro studium neziskového sektoru, 2009, 20 s. ISBN 978-80-904150-4-1.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků.* Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 233 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.

HYÁNEK, Vladimír, Simona ŠKARABELOVÁ a Markéta ŘEŽUCHOVÁ. *Rozbor financování nestátních neziskových organizací z vybraných veřejných rozpočtů: metody, problémy, řešení.* Brno: Centrum pro výzkum neziskového sektoru, 2005, 40 s. ISBN 80-239-5262-5.

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.

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

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

MATYÁŠ, Ondřej a Jakub STRÁNSKÝ. *Controlling nevládních neziskových organizací.* Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2010, 182 s. ISBN 978-80-245-1726-1.

MERLÍČKOVÁ RŮŽIČKOVÁ, Růžena. *Neziskové organizace: vznik, účetnictví, daně.* Olomouc: ANAG, 2013, sv. Účetnictví, daně. ISBN 978-80-7263-825-3. Stran 256

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha. Praha: Tauris, 2001, 98 s. ISBN 80-211-0372-8.

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

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník.* 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.

Psychologie práce: pro manažery a personalisty. Vyd. 1. Brno: Computer Press, c2007, xxxii, 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3.

ŠEDIVÝ, Marek a Olga MEDLÍKOVÁ. *Úspěšná nezisková organizace.* 1. vyd. Praha: Grada, 2009, 154 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-2707-3.

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.

VALENTA, Milan. *Přehled speciální pedagogiky: rámcové kompendium oboru.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2014, 269 s. ISBN 978-80-262-0602-6.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců.* 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2011, 237 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

Internetové zdroje:

Bengtsson, Jarl. *International Review of Education / Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaft.* Sep2013, Vol. 59 Issue 3, p343-352. 10p. DOI: 10.1007/s11159-013-9362-4.

www.csu.cz

Hanemann, Ulrike. *International Review of Education / Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaft.* Jun2015, Vol. 61 Issue 3, p295-326. 32p. DOI: 10.1007/s11159-015-9490-0

www.kr-vysocina.cz

www.mpsv.cz

: <http://web.b.ebscohost.com>

9 Přílohy

Dotazník

Vážená paní/pane,

dovoluji si Vás tímto oslovit a požádat o vyplnění dotazníku. Dotazník se týká vzdělávání pracovníků ve státním a neziskovém sektoru. Dotazníkové šetření je anonymní a jeho výsledky budou tvořit podklad k mé diplomové práci na téma Celoživotní vzdělávání.

Předem Vám děkuji za Váš čas a ochotu

Marie Jandová

1. Pracuji: ve státním sektoru v neziskovém sektoru

2. V současné době studuji:

výuční obor/řemeslo střední školu vyšší odbornou školu vysokou školu

jinou nestuduji

3. V současné době navštěvuji kurz nebo soukromé lekce:

počítačů jazykový kurz jiný

nenavštěvuji žádný kurz

4. Účast na vzdělávání obvykle bývá charakteru:

pravidelného nepravidelného (semináře, školení, projekty...)

5. Vzdělávání je pro mě z časového hlediska nejčastěji charakteru:

krátkodobého (do 1 roku) dlouhodobého (delší než 1 rok)

6. Svému vzdělání denně věnuji:

méně než 1 hodinu 1 – 2 hodiny 2 – 5 hodin 5 a více hodin

7. Vzdělávám se, protože: musím (já sám, vnitřně) musím (nařízeno z vnějšku)

chci

8. Vzdělávám se, protože (vyber nebo doplň max 3):

- vzdělávání požaduje zaměstnavatel
- vzdělávání mi dopomůže zachovat si pracovní místo/pozici
- vzdělávání mě posune výš v karierním žebříčku
- vzdělávání mi pomůže získat jinou práci/zaměstnání
- vzdělávání mi pomůže získat certifikát/oprávnění/vysvědčení... (dokument)
- jiný důvod.....

9. Získané znalosti, dovednosti nebo informace ze seminářů/kurzů/studia využívám v zaměstnání:

- rozhodně ano spíše ano nevím spíše ne
- rozhodně ne

10. Vzdělávání je pro moji současnou práci důležité:

- rozhodně ano spíše ano nevím spíše ne
- rozhodně ne

11. Vzdělávání je pro moji budoucí práci přínosné:

- rozhodně ano spíše ano nevím spíše ne
- rozhodně ne

12. Podpora ze strany zaměstnavatele:

- zaměstnavatel mě ve vzdělávání podporuje a finančně mi pomáhá
- zaměstnavatel mě ve vzdělávání podporuje a pomáhá mi jinak než finančně
- zaměstnavatel mě ve vzdělávání nepodporuje
- zaměstnavatel o mém vzdělávání neví

13. Jaký činitel(é) materiální povahy motivace mě žene kupředu:

- mzda podnikové benefity dovolená závazky jiný

.....

14. Jaký činitel(é) nemateriální povahy motivace mě posunuje dopředu:

- pochvala spolurozhodování prestiž povolání radost

z pracovního úspěchu

- jiný

Máte-li, jakékoli připomínky, informace nebo tipy na doplnění tohoto dotazníku, prosím uveďte je:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Pouze pro ty, kteří odpověděli v otázce č. 2 - nestudují

15. Nestudují:

- ale rád(a) bych začal(a), plánuji to do 1 roku
 ale rád(a) bych začal(a), plánuji to déle než za 1 rok
 a neuvažoval(a) jsem o tom

16. Nestudují z důvodu(ů):

- časových finančních rodinných

jiných.....

- studium nepotřebuji ke své práci, nabytá praxe a znalosti mi stačí

17. Studium, které mi pomůže zachovat si pracovní místo/pozici/posune mě výš - jsem nedávno

ukončil: ano ne

Identifikační otázky:

Pohlaví: muž žena

Věk: do 30 let 31 – 40 41 – 50 51 – 60 61

a více

Nejvyšší dosažené vzdělání:

základní vyučen střední s maturitou vyšší odborné
vysokoškolské jiné

Moc děkuji za Váš čas a Vaše odpovědi