

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Teze diplomové práce

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

Bc. Stanislav Čorňák, DiS.

© 2015 ČZU v Praze

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

Souhrn

Práce se zabývá problematikou celoživotního vzdělávání ve státním a neziskovém sektoru a zjišťuje faktory, které celoživotní vzdělávání ovlivňují. Samotným cílem je zhodnocení významu celoživotního vzdělávání ve státním a neziskovém sektoru, zjištění důvodů, které vedou k zahájení studia v rámci programů zaměřených na celoživotní vzdělávání, podporu zaměstnavatele, zhodnocení celoživotní vzdělávání ve státním sektoru a neziskovém sektoru. Výstupem práce je návrh efektivního vzdělávání pracovníků ve státním a neziskovém sektoru.

Klíčová slova: státní sektor, neziskový sektor, celoživotní vzdělávání, formy celoživotního vzdělávání, nabídka programů celoživotního vzdělávání,

1. Cíl a metodika

Hlavním cílem diplomové práce bude zhodnocení významu celoživotního vzdělávání u pracovníků ve státním sektoru, zastoupeného zaměstnanci Vězeňské služby České republiky a zhodnocení významu celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru, zastoupeného pracovníky neziskových organizací. Výstupem práce bude navržení efektivního vzdělávání pro státní a neziskový sektor.

V diplomové práci budou rovněž stanoveny dílčí cíle, které formou kvantitativního šetření budou zjišťovat důvody, které vedou k zahájení studia v rámci programů zaměřených na celoživotní vzdělávání, podporu zaměstnavatele, hodnotily celoživotní vzdělávání ve státním sektoru a neziskovém sektoru zjišťovaly zda mělo zapojení do celoživotního vzdělávání vliv na pracovní postup.

Diplomová práce bude obsahovat teoretickou a praktickou část. V teoretické části bude zpracován souhrn všech charakteristik důležitých informací k problematice celoživotního vzdělávání. Problematika celoživotního vzdělávání bude v teoretické části zpracována jako analýza současného stavu. Praktická část diplomové práce bude věnována kvantitativnímu a kvalitativnímu výzkumnému šetření. Kvantitativní výzkumné šetření se bude zabývat zjišťováním zájmu zaměstnanců o celoživotní vzdělávání, nabídky forem celoživotního vzdělávání. Dále budu zjišťovat, jak zapojení do programů celoživotního vzdělávání ovlivnilo pracovní postavení zaměstnance v organizaci nebo jeho finanční postup. Kvantitativní výzkum bude prováděn formou dotazníkového šetření mezi zaměstnanci věznic ústeckého kraje a zaměstnanci neziskových organizací v ústeckém kraji. Získané údaje kvantitativního výzkumného šetření budou zpracovány do tabulek a grafů. Kvalitativní výzkumné šetření bude prováděno sběrem dat formou polo polostrukturovaných rozhovorů s vedoucími zaměstnanci státních a neziskových institucí a s jedním zaměstnancem zapojeným do celoživotního vzdělávání z každé organizace.

Na provedená výzkumná šetření bude navazovat vyhodnocení získaných informací. Získané výsledky kvantitativního výzkumného šetření budou porovnávány pomocí metody komparace. Z provedeného kvalitativního výzkumného šetření budou získané údaje zpracovány přepisem rozhovorů (příloha č. 3).

2. Analýza dat

Respondentům bylo celkem rozesláno nebo předáno 240 dotazníků se čtrnácti otázkami (příloha č. 2). Ve státním sektoru bylo osloveno 120 zaměstnanců Vězeňské služby České republiky ve 3 věznicích a 120 zaměstnanců v neziskovém sektoru zastoupeného 12 vybranými neziskovými organizacemi ústeckého kraje. Dotazník vyplnilo ve třech věznicích 110 oslovených zaměstnanců, což činí 91,67 % a v neziskových organizacích vyplnilo dotazník 105 oslovených zaměstnanců, což činí 87,50 %. Celkem bylo navráceno celkem 215 dotazníků, což činilo 93,75 %.

Teoretický sociální problém byl v diplomové práci vymezen na problematiku významu a zapojení zaměstnanců v neziskovém a státním sektoru do celoživotního vzdělávání a postoje vedoucích zaměstnanců k celoživotnímu vzdělávání.

Soubor pracovních hypotéz vycházel ze stanovených cílů diplomové práce. Pro tuto práci byly formulovány dvě pracovní hypotézy:

H 1: Do celoživotního vzdělávání se v neziskovém sektoru i ve státním sektoru zapojují nejvíce zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním.

H 2: Absolvované vzdělávání mělo ve státním sektoru i v neziskovém sektoru největší vliv na pracovní postup.

Vyhodnocení pracovních hypotéz:

K ověření stanovené hypotézy č. 1 (H 1) jsem použil vyhodnocení otázky č. 6 dotazníkového šetření: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání bylo v době zahájení vzdělávání: základní, středoškolské, vyšší odborné nebo vysokoškolské?

Z uvedených údajů vyplývá, že v neziskovém sektoru i ve státním sektoru se nejvíce zapojili zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním a to v neziskovém sektoru 45 respondentů ze 105, což činí 42,86 % a ve státním sektoru 89 respondentů ze 110, což činí 80,91 %. Hypotéza je potvrzena v neziskových institucích i ve státním sektoru.

K ověření stanovené hypotézy č. 2 (H 2) jsem použil vyhodnocení otázky č. 4 dotazníkového šetření: Mělo zapojení do vzdělávání vliv na Váš pracovní postup ?

Z uvedených údajů vyplývá, že v neziskovém sektoru ovlivnilo absolvované celoživotní vzdělávání pracovní postup u 4 respondentů ze 105 což činí 3,91 % a ve státním sektoru

ovlivnilo absolvované celoživotní vzdělávání pracovní postup u 5 respondentů ze 110, což činí 4,54 %. Hypotéza je zamítnuta.

3. Shrnutí a zhodnocení výsledků

Z vyhodnocení získaných údajů vyplynulo, že v neziskovém sektoru se do vzdělávání zapojilo 75,24 % a ve státním sektoru se do celoživotního vzdělávání zapojilo 85,45 % respondentů. Respondenti v neziskovém i ve státním sektoru se do celoživotního vzdělávání nejvíce zapojili povinně a to v neziskovém sektoru 58,09 % a ve státním sektoru 58,18 % v pravidelných a nepravidelných intervalech. Frekvence zapojení do vzdělávání je v neziskovém sektoru a státním sektoru rozdílná. V neziskovém sektoru se nejvíce respondentů zapojuje v pravidelných intervalech, a to 31,42 %, oproti tomu ve státním sektoru se nejvíce respondentů zapojuje nepravidelně, a to 50,91 %.

4. Shrnutí

Z vyhodnocení údajů získaných v rámci kvantitativního šetření vyplynulo, že v neziskovém sektoru se do vzdělávání zapojilo 75,24 % a ve státním sektoru se do celoživotního vzdělávání zapojilo 85,45 % respondentů. Respondenti v neziskovém i ve státním sektoru se do celoživotního vzdělávání nejvíce zapojili povinně a to v neziskovém sektoru 58,09 % a ve státním sektoru 58,18 % v pravidelných a nepravidelných intervalech. Frekvence zapojení do vzdělávání je v neziskovém sektoru a státním sektoru rozdílná. V neziskovém sektoru se nejvíce respondentů zapojuje v pravidelných intervalech, a to 31,42 %, oproti tomu ve státním sektoru se nejvíce respondentů zapojuje nepravidelně, a to 50,91 %.

Z provedeného kvalitativního výzkumného šetření vyplynulo, že současný systém celoživotního vzdělávání je jak pro vedoucí, tak i pro zaměstnance z větší části vyhovující. Vyskytly se i názory ze strany vedoucích zaměstnanců neziskových organizací na zřízení centrální instituce v rámci kraje, která by zajišťovala z největší části celoživotní vzdělávání zaměstnanců z neziskových organizací, jako tomu je ve Vězeňské službě ČR. Dále je nutné konstatovat, že zaměstnanci kterým je poskytováno volno k účasti na vzdělávání, jej využívají k danému účelu. Rovněž absence zaměstnanců na pracovišti z důvodu účasti na vzdělávacích programech chod organizace žádným zásadním způsobem nenarušuje.

Ze zjištěných skutečností vyplynulo, že význam celoživotního vzdělávání se stal v současné době nedílnou součástí rozvoje celé společnosti. Zaměstnanci mají možnost prohloubit nebo zvýšit si svou kvalifikaci. Rovněž si zlepšují své postavení na trhu práce a zvyšují si svůj sociální status. Celoživotní vzdělávání má rovněž značný význam pro zaměstnavatele, kteří tak získávají i z vlastních řad motivované a více kvalifikované zaměstnance. Zaměstnavatel tak nemusí vynakládat prostředky na nábor nových zaměstnanců a seznamovat je s chodem organizace. Tento trend je ovlivněn specifickými požadavky na kvalifikaci k výkonu některých povolání (policisté, zaměstnanci vězeňské služby).

Navrhnout efektivní způsob vzdělávání pro státní i neziskový sektor nelze komplexně pro oba sektory, z důvodů jejich specifických činností. Ve státním sektoru je kladně hodnoceno zřízení vzdělávací instituce, Akademie Vězeňské služby České republiky a pouze doplňkové zajišťování vzdělávání u externích subjektů pro specifické zaměření vzdělávání. Lze tedy konstatovat, že systém vzdělávání ve státním sektoru vyhovuje jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům a není nutné ho žádným zásadním způsobem měnit.