

Česká zemědělská univerzita v Praze

## **Provozně ekonomická fakulta**

### **Katedra humanitních věd**



### **Diplomová práce**

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

**Bc. Stanislav Čorňák, DiS.**

© 2015 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Stanislav Čorňák, DiS.

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

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

Název anglicky

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

---

### Cíle práce

Cíl práce je zhodnocení významu celoživotního vzdělávání ve státním sektoru (zastoupeného zaměstnanci Vězeňské služby České republiky) a zhodnocení významu celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru (zastoupeného pracovníky vybraných neziskových organizací). Výstupem bude návrh efektivního vzdělávání pro státní i neziskový sektor. Dílčím cílem diplomové práce je pomocí kvantitativního přístupu, technikou dotazování zjistit, jaký význam přikládají celoživotnímu vzdělávání pracovníci Vězeňské služby České republiky a vybraných neziskových organizací v Ústeckém kraji.

### Metodika

Teoretická část práce a charakteristika prostředí bude vycházet ze studia dokumentů. Praktická část diplomové práce je kvantitativním výzkumným šetřením, jehož výsledky se opírají o data, získaná dotazníkovým šetřením mezi zaměstnanci Vězeňské služby České republiky a pracovníky neziskových organizací v Ústeckém kraji. Kvalitativní šetření bude probíhat pomocí polostandardizovaných rozhovorů s aktéry celoživotního vzdělávání. Výsledky budou zhodnoceny v závěru a formulovány pro praktické využití. Osnova práce: 1. Úvod 2. Cíl a metodika 3. Teoretická východiska 4. Charakteristika prostředí 5. Šetření v terénu 6. Shrnutí a zhodnocení výsledků 7. Diskuse 8. Závěr 9. Seznam použitých zdrojů 10. Přílohy

### **Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

### **Klíčová slova**

státní sektor, neziskový sektor, celoživotní vzdělávání, formy celoživotního vzdělávání, nabídka programů celoživotního vzdělávání, motivace,

---

### **Doporučené zdroje informací**

ADAMEC.P.HAŠKOVÁ.B. Masarykova univerzita. Celoživotní vzdělávání, Brno: Masarykova univerzita Brno, ISBN 978-80-210-5338-0

BAKEŠOVÁ.M-KOUDELKA.F.-KŘEŠŤAN.V. Celoživotní vzdělávání dospělých a distanční formy studia, Praha: Růžičkův statek, 2003. 1.vyd. ISBN 80-8657-10-7

Bílá kniha. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice.

DISMAN, M. Jak se vyrábí sociologická znalost. 3. vydání. Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum. Praha 2002. 374 s. ISBN: 80-246-0139-7.

INDRÁK.A. Psychologické základy vzdělávání dospělých, Univerzita Palackého v Olomouci, 2.vyd. ISBN 978-80-244-2718-8

MŠMT ČR Praha: ÚIV nakladatelství Tauris. 2001

MUŽÍK.J. Didaktika profesního vzdělávání dospělých, Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9

PRŮCHA.J.-WALTEROVÁ.E.-MAREŠ.J. Pedagogický slovník, Praha: Portál 2013. 1.vyd. ISBN 978-80-282-0403-9

SHUTERLAND.P.-CROWTHER.J. Lifelong learning concepts and connext.1.vydání.London:Routledge,2006,ISBN 0-415-35372-6

SKALKA.J. Základy pedagogiky dospělých, Praha: SPN, 1989. 1.vyd. ISBN 80-04-21636-6

Úřad vlády České republiky, odbor řízení lidských zdrojů ve správních úřadech.Pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech, Praha 2006,ISBN 80-86734-90-0

VODÁK.J. Efektivní vzdělávání zaměstnanců, Praha: Grada, 2007. 1.vyd. ISBN 978-80-247-9904-7

---

### **Předběžný termín obhajoby**

2015/16 ZS – PEF

### **Vedoucí práce**

Ing. Pavla Varvažovská

### **Garantující pracoviště**

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2014

**doc. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 13. 11. 2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 25. 11. 2015

---

### Čestné prohlášení

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

V Praze dne 24. 11. 2015

---

### Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Pavle Varvažovské, za trpělivost, umožnění zpracování tohoto tématu, jeho vedení, konzultace, cenné připomínky, podnětné a odborné rady, jimiž mi přispěla při zpracování této práce.

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

---

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

## **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.

## **Summary**

The work occupy with the problem lifelong learning in the public and nonprofit sector. She takes the factors which influence the lifelong learning. The finish evaluate importance lifelong learning. She discovery the reasons which result in opening the study in scope the programs direct on lifelong learning, the support employer evaluate lifelong learning in the the public and nonprofit sector. The work suggest efective the education learning.

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

**Keywords:** public sector, nonprofit sector, lifelong learning, forms lifelong learning, offer of programms lifelong learning,

## OBSAH

1	Úvod.....	4
2	Cíl a metodika.....	5
3	Teoretická východiska .....	7
	3.1 Celoživotní vzdělávání .....	7
	3.2 Vývoj celoživotního vzdělávání .....	8
	3.3 Filozofie vzdělávání.....	10
	3.4 Koncepce celoživotního vzdělávání .....	11
	3.5 Motivace k celoživotnímu vzdělávání .....	11
	3.7 Význam celoživotního vzdělávání.....	14
	3.7.1 Ekonomická oblast.....	14
	3.8 Andragogika a pedagogika dospělých .....	15
	3.8.1 Kompenzační funkce vzdělávání dospělých.....	15
	3.8.2 Důvody rozvoje jako samostatné vědní disciplíny .....	16
	3.8.3 Profesní role andragogů .....	18
	3.8.4 Profesní vzdělávání.....	19
	3.9 Strategické dokumenty .....	20
	3.10 Strategické dokumenty Evropské unie .....	20
	3.11 Dokumenty České Republiky .....	21
	3.12 Legislativa České republiky.....	22
	3.13 Ostatní dokumenty .....	24
4	Charakteristika prostředí.....	25
	4.1 Ústecký kraj .....	25
	4.2.1 Vězeňská služba České republiky.....	26
	4.2.2 Organizační členění Vězeňské služby České republiky a typy věznic .....	28
	4.2.3 Příprava zaměstnanců na práci s odsouzenými.....	34
	4.2.4 Úrovně soustavy celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě ČR .....	35
	4.3 Neziskový sektor.....	39
	4.3.1 Charakteristika neziskového sektoru .....	39
	4.3.2 Neziskové organizace .....	39
	4.3.3 Nevládání neziskové organizace .....	40
	4.3.5 Neziskové organizace ústeckého kraje .....	41

5	Šetření v terénu .....	45
5.1	Kvantitativní výzkum .....	45
5.2	Analýza dat .....	46
5.3	Kvalitativní výzkum .....	70
6	Shrnutí a zhodnocení výsledků .....	73
6.1	Vyhodnocení stanovených cílů diplomové práce .....	73
7	Diskuze .....	75
8	Závěr .....	78
9	Seznam použitých zdrojů .....	80
10	Přílohy .....	86
10.1	Příloha č. 1 – pilotní studie .....	86
10.2	Příloha č. 2 – dotazník .....	87
10.3	Příloha č. 3 – přepis rozhovorů .....	90



# 1 Úvod

Vzdělávací politika v České republice prošla řadami změn, které vznikly na základě analýz a hodnocení vývoje českého školství a celé sféry vzdělávání v desetiletí po změně politického systému v roce 1989. Kvalitní lidské zdroje jsou jedním z nezbytných předpokladů pro fungování celého státního sektoru i fungování neziskových organizací.

Funkcí celoživotního vzdělávání má být především zajištění potřebné profesionální úrovně pracovníků. Pracovníci, kteří byli nebo jsou zapojeni do celoživotního vzdělávání jsou profesně „na úrovni“ a při své pracovní činnosti využívají získané poznatky. „Profesně orientované celoživotní vzdělávání může být v určitém směru podněcovatelem určitých změn v ekonomice i společnosti“ (Mužík, 2005: 47). Na význam celoživotního vzdělávání je v posledních deseti letech kladen velký důraz a zapojení pracovníků do systému celoživotního vzdělávání patří k běžným činnostem. Lidé se musí učit a vzdělávat po celý svůj profesní život. „Nejedná se ale o prodlužování povinné školní docházky, ale o získání nového vnímání role vzdělávání pro jednotlivce a veškeré lidstvo“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2013: 33).

Proměny společnosti znamenají především mnohem větší zatížení jedince. Nejnápadnější je ztráta stability v zaměstnání. Mizí pracovní struktury s pevně definovanými rolemi, vícekrát se během života mění nejen zaměstnání, ale i obor a profese. Z toho vyplývají jak změněné požadavky na odbornou přípravu, tak zvýšený důraz kladený na všeobecné vzdělávání. Pracovníci musí být výkonní a iniciativní i v nestabilním, nejistém prostředí (<http://www.vzdelavani2020.cz/narodni-program-vzdelavani-cr-bila-kniha.html>).

Diplomová práce se zabývá možnostmi zapojení do celoživotního vzdělávání zaměstnanců ve státním sektoru, který je reprezentován třemi organizačními jednotkami Vězeňské služby České republiky v ústeckém kraji a to Věznicí Všehrady, Věznicí Nové Sedlo a Věznicí Bělušice a zaměstnanců v neziskovém sektoru, který je reprezentován vybranými dvanácti neziskovými organizacemi v ústeckém kraji. Celoživotní vzdělávání je v této diplomové práci chápáno jako dobrovolné sebevzdělávání dospělých, ekonomicky aktivních osob a zvyšování jejich odborné kvalifikace formou různých programů, které jsou zaměřeny na celoživotní vzdělávání.

## 2 Cíl a metodika

Celoživotní vzdělávání v této práci nebude chápáno jako celoživotní učení, ale jako další zvyšování profesní kvalifikace v oboru, ať již dobrovolné nebo povinné, plynoucí z pracovního zařazení zaměstnance, prostřednictvím různých programů celoživotního vzdělávání.

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 jaký význam přikládají celoživotnímu vzdělávání zaměstnanci Vězeňské služby České republiky a vybraných neziskových organizací ústeckého kraje.

Provedeným výzkumem budu chtít zjistit, zda se zaměstnanci ve státním a neziskovém sektoru vůbec zapojují do celoživotního vzdělávání, jakým způsobem se do celoživotního vzdělávání zapojují, v jakých časových intervalech se do celoživotního vzdělávání zapojují, budou zjištěny důvody, které vedou zaměstnance k zapojení do studia v rámci programů zaměřených na celoživotní vzdělávání. Aktéři celoživotního vzdělávání budou rovněž dotazováni zda všichni zaměstnanci, kteří se do celoživotního vzdělávání zapojují mají podporu zaměstnavatele. Rovněž budu chtít zjistit, zda zapojení do celoživotního vzdělávání mělo vliv na pracovní postup zaměstnance.

Dalším okruhem otázek budu zjišťovat vzdělání, věk, pohlaví a délku pracovní praxe aktérů celoživotního vzdělávání.

Ke stanovení efektivního návrhu vzdělávání pro státní a neziskový sektor bude rovněž nutné zjistit zaměření programů celoživotního vzdělávání.

Diplomová práce bude obsahovat teoretickou část, kde bude zpracován souhrn všech charakteristik důležitých informací k problematice celoživotního vzdělávání.

V teoretické části budu čerpat ze studia příslušných dokumentů, které souvisí se zpracovávaným tématem, literatury, legislativy a problematiky 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.

Na kvantitativní výzkumné šetření bude navazovat kvalitativní výzkumné šetření, které bude prováděno sběrem dat formou 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. Srovnání metodou komparace umožní zjistit, v čem se získaná data v neziskovém sektoru a státním sektoru liší. Z provedeného kvalitativního výzkumného šetření budou získané údaje zpracovány přepisem rozhovorů (příloha č. 3).

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je termín, který lze velmi obtížně specifikovat. Samotné používání pojmů *celoživotní vzdělávání* eventuálně *celoživotní učení* si v dnešní době zaslouží podrobnější vysvětlení.

V odborných kruzích se v poslední době rozvinula polemika o potřebě zaměření pozornosti od celoživotního vzdělávání k celoživotnímu učení, protože pojem vzdělávání je v podstatě vyhrazen stanoveným a zažitým postupům, oproti pojmu učení, který se vztahuje i na neformální procesy. Celoživotní vzdělávání je v dnešní době chápáno jako nezbytný a potřebný proces. Podobně to chápe J. Průcha. (2013: 33), který uvádí, že v posledních desetiletích se prosazuje vzdělávací politika k celoživotnímu vzdělávání jako pojetí, že lidé se musí vzdělávat v průběhu celého života. Jedná se o nový pohled na vzdělávání, především jde ale o to, aby se vzdělávání stalo dostupným pro všechny občany jakéhokoli věku, v souladu s jejich potřebami a zájmy.

V rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006 (Úřední věstník Evropské unie: 6), je uvedeno, že celoživotní vzdělávání je definováno jako „veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě. Zahrnuje poskytování poradenských služeb.“

H. Vychová (2004: 17) dodává, že termín vzdělávání je nahrazován pojmem učení, které více odpovídá novému konceptu. Vzdělávání je pojímáno jako činnost uskutečňovaná ve školách. Takto uvedené spojení pak může vést k nepřesnému a neúplnému výkladu koncepce.

M. Oels (Kopecký, 2004: 12) dále uvádí, že „*termín celoživotní učení se vztahuje ke všem činnostem, při kterých lidé získávají znalosti, dovednosti a kompetence pro oblast osobního života, stejně jako pro občanskou, sociální nebo profesní sféru.*“

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

Z uvedených skutečností vyplývá, že celoživotní vzdělávání představuje nepřetržitý podpůrný proces, který podněcuje i zplnomocňuje jednotlivé lidi k získání všech vědomostí, dovedností, postojů a hodnot, které potřebuje v průběhu svého života, ale taky k jejich sebevědomému využívání s tvořivostí a uspokojením ve všech rolích, situacích i prostředcích. (Jesenský, 2000: 49).

### **3.2 Vývoj celoživotního vzdělávání**

Do pojmu vzdělávání zahrnujeme veškeré vzdělávání, které probíhá po ukončení řádné školní docházky, eventuálně po ukončení středoškolského a vysokoškolského studia. Průcha definuje vzdělávání dospělých jako celoživotní učení, které zahrnuje studium při zaměstnání, vzdělávání pracovníků v organizacích, vzdělávání dospělých, další vzdělávání, kontinuální (pokračující) vzdělávání a výcvik, celoživotní vzdělávání a distanční vzdělávání (Průcha, 1999: 177, 178).

Počátky vzdělávání dospělých v České republice se datují do období Rakouska-Uherska. Společným znakem bylo spojení s mohutným obrozeneckým proudem, projevujícím se snahou o vybudování národní vědy a kultury, oživení a rozšíření českého a slovenského jazyka. Byla ustavena Matice česká, která popularizovala národní vědu a kulturu. Po vzniku samostatného Československa se další rozvoj vzdělávání dospělých koncentroval v tzv. lidových školách. Tyto lidové školy se zabývaly jak všeobecným vzděláváním, tak i kurzy, které byly zaměřeny na profesní dovednosti včetně praktických cvičení. V meziválečném období začal i velmi výrazný rozvoj podnikového vzdělávání, nejen na úrovni státního sektoru, ale i ve velkých privátních firmách. Po roce 1948, kdy se komunisté zmocnili vlády, došlo k dalšímu stimulu potřeby vzdělávání dospělých vyvolané intenzivní snahou získat vybrané „dělnické kádry“ na vedoucí pozice v národním

hospodářství a znárodněných výrobních a obchodních podniků. Studium při zaměstnání poskytovalo vzdělání obdobné obsahu a rozsahu jako denní studium a po absolvování obdrželi studenti certifikáty a diplomy stejné úrovně jako ve studiu denním. Sféra vzdělávání dospělých na všech úrovních byla významně ovlivněna po roce 1989, a to jak změnou politického, tak i ekonomického systému Československa. Podstatný impuls pro tento proces přinesl až rok 1999, kdy poprvé zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí Národní plán zaměstnanosti vycházející ze směrnic evropské strategie zaměstnanosti z roku 1997.

Tak byly poprvé stanoveny směry a pravidla programu rozvoje vzdělávání v České republice, která obsahují tři klíčová doporučení, a to vytvořit právní rámec pro vzdělávání dospělých, vypracovat a zavést soustavu finančních a nefinančních pobídek pro realizace celoživotního učení a založit mechanismy systémového rozvoje vzdělávání dospělých.

V polovině roku 2001 proběhl celostátní seminář, na němž byly prezentovány výsledky plnění vytyčených úkolů. Současně byly vytvořeny i technické předpoklady pro celoživotní učení tím, že do konce roku 2002 byla většina regionálních škol vybavena výpočetní technikou a více než 1300 veřejných knihoven získalo připojení k internetu. V březnu roku 2003 přijala vláda dokument Strategie rozvoje lidských zdrojů, který zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Národním vzdělávacím fondem. Kompletní projekt je podporován celoevropsky v rámci programu Pare (MŠMT): <http://www.culturenet.cz/res/data/002/000267.pdf>.

Spektrum forem legislativní úpravy dalšího vzdělávání je poměrně široké. Sahá od souhrnných zákonů o dalším vzdělávání přes dílčí zákony až k řadě podzákoných norem či k úpravě problematiky v tarifních smlouvách.

Vzdělávání dospělých poskytují:

- školy (včetně vysokých) a školské instituce, které jednak poskytují vzdělání definované úrovně, jednak organizují různé kurzy, včetně rekvalifikačních,
- firmy/organizace (podniky, instituce, orgány státní správy), které poskytují vzdělávání především pro své zaměstnance, a to buď prostřednictvím vlastních vzdělávacích institucí či vlastních lektorů, nebo (převážně) nákupem tohoto vzdělávání u specializovaných institucí (škol, neziskových či komerčních

organizací), popř. zajištěním externích lektorů,

- neziskové organizace: resortní vzdělávací instituce, nadace, církve, odbory, profesní organizace, politické strany,
- komerční vzdělávací instituce; na komerčním základě mohou v oblasti vzdělávání dospělých působit i školy

### **3.3 Filozofie vzdělávání**

Chceme-li, aby každý jedinec byl po celé období svého života duševně i tělesně zdatný, musíme mu připravit takové podmínky, aby mohl na sobě stále pracovat a aby byl také patřičně motivován. O to se musí starat celá společnost, jednotlivé resorty i jednotlivá pracoviště.

Ani Komenský před třemi sty padesáti lety nepřišel s úplně novou myšlenkou celoživotního vzdělávání ve své Všeobecné poradě o nápravě věcí lidských. Jde pouze o to připravit a aplikovat program celoživotního vzdělávání do podmínek pracovníků ve veřejné správě i v neziskovém sektoru.

Při řešení programu celoživotního vzdělávání si však musíme nejprve položit otázku, co je vlastně výchova, neboť dnes se již nemůžeme omezit pouze na konstatování, že pedagogika jako věda o výchově je návodem k tomu, jak vštěpovat prakticky využitelné vědomosti, dovednosti a návyky, jak člověka co nejúčinněji přizpůsobit stávajícímu společenskému pořádku. Sepětí filozofie s výchovou je i v rozmachu speciálních věd co nejtěsnější. Není pochyb o tom, že veškerá výchovná činnost směřuje odedávna k proměnlivým cílům, v nichž se odráží určitá koncepce světa a lidského života, k cílům, jež jsou výrazem určitého pochopení smyslu lidské existence, lidského usilování, lidské tvorby, lidských kulturních hodnot. Člověk má potřebu asociace, touží po družnosti, citové odezvě, chce milovat a být milován, ale také uplatnit se, být uznáván, oceňován, mít úspěch. Sféra poznání, sféra zkušeností, věd a vědění se jeví jako nezpochybnitelná. Potvrzují je již po tisíciletí myšlenky filozofů, pedagogů, sociologů a psychologů. Právě jim, zejména pedagogům, přísluší projektovat činnosti, ve kterých se člověk stává člověkem, umožňovat mu, aby získal zkušenosti pravého života, podněcovat ho a povzbuzovat na cestě k hodnotám lidskosti, k hodnotám pravdy, dobra a krásy, pomáhat mu na ní, aby nezabloudil, aby vytrval. Posláním celoživotního vzdělávání také je, aby

všichni pracovníci ve veřejné sféře i v neziskovém sektoru se v lidských hodnotách orientovali, chovali se a jednali podle nich a zároveň ukazovali tu správnou cestu.

### **3.4 Koncepce celoživotního vzdělávání**

V současné společnosti se učení stává základním prvkem života a nehraje jen roli významného prvku kvality života jednotlivce.

J. Skalka a kol. (1989: 80) uvádí, že daná koncepce celoživotního vzdělávání považuje učení za naprosto nezbytnou činnost jedince. Tato koncepce zahrnuje trvalé možnosti používat a doplňovat již získané znalosti a dovednosti, soustavně rozšiřovat svůj obzor a kulturní úroveň. Člověk, který se vzdělává si rozvíjí své schopnosti, získává pozitivní vlastnosti, zvyšuje si svou odbornou úroveň, zároveň se zdokonaluje v činnosti, kterou provádí a nebo získává specializaci pro novou odbornost v případě potřeby. Člověk, který na sobě pracuje je lépe připraven pro případné změny v profesním životě.

### **3.5 Motivace k celoživotnímu vzdělávání**

Motivace patří k základním součástem života každého jednotlivce a rovněž ovlivňuje celou společnost. Má kolísavý charakter, ale trvanlivější strukturu, která souvisí se zájmy i orientací člověka. Motivace směřuje chování člověka, a udržuje jeho aktivitu do momentu dosažení stanoveného cíle.

Motivace se rozlišuje na motivaci vnitřní a motivaci vnější. Vnitřní motivace vychází bezprostředně ze samotného člověka, který v některé vzdělávací aktivitě nachází uspokojení a je pro něho zajímavá a zábavná. Vnější motivace je chápána jako důsledek tlaků z vnějšku, kdy se člověk musí vzdělávat, i když to není jeho cíl. (Rabušic, Rabušicová, 2008: 97-98).

Podrobněji motivaci vymezuje J. Průcha a kol. (2013: 158) jako: „*souhrn vnitřních i vnějších faktorů, které:*

1. spouštějí lidské jednání, aktivují ho, dodávají mu energii;
2. zaměřují toto jednání určitým směrem (snaha něčeho dosáhnout anebo něčemu se vyhnout);



3. udržují ho v chodu, řídí jeho průběh i způsob dosahování výsledků;
4. navozují hodnocení vlastního jednání a prožívání, vlastních úspěchů a neúspěchů, vztahů s okolím.“

Motivace je celkové označení pro motivy a jejich působení. Z tohoto důvodu je důležité definovat motiv. P. Říčan (2007: 92) si pod pojmem motiv představuje něco, co směřuje k aktivní činnosti, která začíná potřebou potavy, a končí snahou nesobeckého idealisty spasit celé lidstvo.

Podle P. Hartla (1999: 129) je motiv „*pohnutka, příčina činností či jednání člověka zaměřená na uspokojení určité potřeby. Motiv má cíl a směr, intenzitu a trvalost. Pramení z podnětů vnitřních, ať již vědomých, bezděčných či podvědomých, anebo vnějších.*“

Různé skupiny lidí mají různé motivy. Mladší lidé mívají spíše pragmatickou motivaci spojenou s výkonem profese. Starší lidé upřednostňují motivaci, která je spojena s trávením volného času. Čím je člověk starší a má vyšší sociální postavení dává přednost uspokojování vyšších potřeb. (Beneš, 2008: 84).

Problematika motivace k celoživotnímu vzdělávání je ovlivněna mnoha faktory. Na člověka nikdy nepůsobí pouze jeden motiv, ale působí na něho několik vzájemně propojených motivů.

Existuje více typů motivů k celoživotnímu vzdělávání (Beneš 2008: 84), ke kterým patří sociální kontakty - účastníci se snaží navázat kontakty, přátelství, skupinových aktivit, sociální podněty - účastníci se snaží nalézt prostor nezatěžovaný každodenními tlaky a frustracemi, profesní důvody - souvisejí s rozvojem či zajištěním vlastní pozice v zaměstnání, participace na politickém, komunálním životě - zlepšení svých schopností v této oblasti, vnější očekávání – účastník následuje doporučení přátel, zaměstnavatele apod. a kognitivní zájmy – tato motivace odpovídá klasické představě, vychází z vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání.

Motivace se v aktivitách člověka ukazuje jako vnitřní síla, organizující jeho aktivitu tím směrem, aby byl dosažen určitý cíl. Zároveň s tím je úzce spjata vzdělávací triáda umět, chtít a moci. Lidé s vysokou úrovní vzdělání jsou lidé, kteří mohou, chtějí a umějí a sami si aktivně a dobrovolně prohlubují své vzdělání nebo zvyšují svou kvalifikaci. Lidé, kteří

mají vyšší motivaci a cítí, že mají nedostatky ve znalostech a dovednostech, jsou lidé, kteří nemohou, neumějí a chtějí. Další skupinou jsou lidé, kteří neumějí, nemohou a nechtějí.

Motivaci a její problematiku řeší také Průvodce dalšího vzdělávání (2010: 5), kde je uvedeno, že *„výrazně vyšší měrou se tedy dále vzdělávají ti, kteří již kvalitní formální vzdělání získali a většinou i zastávají dobré sociální postavení, naopak ti, jejichž formální vzdělání není na příliš dobré úrovni a kteří by tedy pravděpodobně mohli dalším vzděláváním získat nejvíce, se dalšímu vzdělávání a učení věnují jen ve velmi omezené míře.“* Motivaci k celoživotnímu vzdělávání ovlivňují tři úrovně a to společenská úroveň, úroveň organizace a úroveň jednotlivce.

Společenská úroveň se zajímá o vztahy ve společnosti a respektované hodnoty, řeší jaký význam přisuzuje společnost celoživotnímu vzdělávání. Zda jsou a jakým způsobem jsou společností oceňováni vzdělaní lidé, jak řeší celoživotní vzdělávání legislativa, kolik prostředků je na celoživotní vzdělávání vynakládáno apod..

Organizační úroveň se zajímá především o souhrnné cíle a organizační strategii, tzn. jaké místo zaujímá celoživotní vzdělávání, a také zda je součástí organizační kultury, zda společnost vytváří podmínky pro celoživotní vzdělávání.

Úroveň jednotlivce se zajímá především o pozitivní zkušenosti s celoživotním vzděláváním, poněvadž zvláště příjemné zkušenosti se vzděláváním jsou důležitou motivací a rovněž jsou základem odhodlání dále se vzdělávat.

Pokud si někdo chce zachovat nebo zvýšit svou životní úroveň, musí se celoživotně vzdělávat, aby chápal a reagoval na změny, kterými svět prochází. Eventuální profesní nebo životní úspěch nebo neúspěch je více a více závislý na individuálním úsilí jednotlivce ( Kalous a Veselý, 2006: 30). Nelze opomenout vyskytující se problémy v motivaci k celoživotnímu vzdělávání, které popisuje také řada odborných publikací. Jedná se o několik hledisek, které negativně ovlivňují motivaci k celoživotnímu vzdělávání. Může se jednat o vysoký věk, finanční náročnost programů celoživotního vzdělávání, velké pracovní vytížení a z toho plynoucí únavu a nechuť se ještě zapojit do vzdělávacích aktivit. Mezi některými dospělými je rovněž zažitý názor, že proces vzdělávání je ukončen absolvováním školy a získané vzdělání bude postačovat do konce života.

### **3.6 Co ovlivňuje vzdělávání**

Vzdělávání ovlivňuje mnoho faktorů. Zmíním se jen o třech zásadních faktorech, kterými jsou: míra užitečnosti obsahu učení a míra efektivity jeho způsobu. Pokud absentuje jeden z těchto faktorů je vzdělávání odsouzeno k neúspěchu. Dalším významným faktorem ovlivňujícím vzdělávání jsou lidé, kteří se okolo vzdělávání vyskytují. Těmito lidmi jsou především mýlně učitelé, kteří cestu ke vzdělání umožňují a usnadňují. Při vzdělávání dospělých jsou účastníci vzdělávání považováni za rovnocenné partnery, se kterými učitel spolupracuje na dosažení cílů vzdělávání. Posledním faktorem o kterém se zmíním je smysl a kontext vzdělávání, uvědomění si důvodu, proč se chceme vzdělávat a co od toho očekáváme.

### **3.7 Význam celoživotního vzdělávání**

#### **3.7.1 Ekonomická oblast**

Celoživotní vzdělávání má pro společnost i význam ekonomický. Nejdůležitějším cílem celoživotního vzdělávání je přispění k ekonomickému rozvoji společnosti a zachování konkurenceschopnosti, která je důležitá zvláště v dnešním globalizovaném světě, kdy jsou světové ekonomiky otevřené. Byly stanoveny priority hospodářského růstu České republiky zveřejněné v roce 2005, které jsou zaměřeny na přiblížení ekonomické úrovně České republiky k ekonomické úrovni rozvinutých zemí Evropské unie. Další dokument, který klade důraz na celoživotní vzdělávání v ekonomické oblasti je Konvergenční program České republiky vytyčující směr domácí ekonomiky, který směřuje ke splnění maastrichtských kritérií.

Ze srovnání ukazatelů celoživotního vzdělávání dospělých v České republice a zahraničí vyplývá, že málo podniků do této oblasti investuje. Zaostávání v investicích do celoživotního vzdělávání „má do budoucna negativní důsledky: je brzdou hospodářského rozvoje a zvyšování životní úrovně obyvatel“ (Bílá kniha, 2001: 79). Lze se domnívat, že v příštích letech bude neustále stoupat potřeba celoživotního vzdělávání a v souvislosti s tímto se budou formovat hospodářské výsledky. „Rozhodující současnou koncepcí celoživotního vzdělávání se stává koncepce celoživotního učení, které sdružuje do vzájemně propojeného celku počáteční i následné vzdělávání“. (Bílá kniha, 2001: 79).

### 3.7.2 Zaměstnanost

Celoživotní vzdělávání rovněž ovlivňuje oblast zaměstnanosti a sehrává v této oblasti důležitou roli. Ovlivňuje řešení sociální a ekonomické situace občanů. Celoživotní vzdělávání podporuje zvyšování kvality zaměstnanců. Vzdělání zaměstnanci mají vyšší schopnost se vyrovnat s náročnými podmínkami trhu práce, kde se stále zvyšují nároky a jejich schopnosti a dovednosti. Strategie regionálního rozvoje České republiky upozorňuje na „rozvoj dalšího vzdělávání a posílení aktivní politiky zaměstnanosti.“ (Strategie celoživotního učení ČR, 2007: 18).

### 3.8 Andragogika a pedagogika dospělých

Termín andragogika pochází z Řecka. *Andros* = muž, dospělý; *ago* – vésti. Název ovšem vznikl později než samotné vzdělávání dospělých, termín byl poprvé použit roku 1833 německým vysokoškolským učitelem Kappem. Zatímco humanitní vědy (antropologie), jsou vědou o člověku, andragogika je věda pro člověka<sup>1</sup>. Jde především o vědu praktickou, která je zaměřena na to, aby byl člověk schopen do praxe tvůrčím způsobem zasahovat a měnit ji. Vzdělávání dospělých je celoživotním procesem, ve kterém se člověk přizpůsobuje změnám ekonomického, kulturního, společenského a politického života. Počátek dnešních vzdělávacích systémů je v přechodu od feudálních k liberálně konstituovaným společnostem.

#### 3.8.1 Kompenzační funkce vzdělávání dospělých

Jedním z důvodů vzniku organizovaného vzdělávání dospělých byla snaha nějak kompenzovat nedostatky školských systémů. Po jejich stabilizaci se kompenzační vzdělávání začalo proměňovat. Neznamenal už pouze doplnění znalostí ze základních nebo středních škol, ale stalo se z něj celoživotní vzdělávání, které nabízelo možnost neustále se zdokonalovat po celý život.

---

<sup>1</sup> Vymezením pojmu výchova v andragogice s poukazy na podobnosti a odlišnosti vnímání tohoto pojmu v pedagogice se zabývá (Rozkocová, 2014). Autorka na základě opory v oblasti vnitřních podmínek vychovávaných postuluje názor, že andragogika není jen o „učení dospělých“ nebo „vzdělávání dospělých“, ale že se zároveň může ve vybraných oblastech působení jednat o výchovu v normativním smyslu, kde jsou předem stanovené cíle našeho působení na dospělého jedince výchovné. ROZKOVCOVÁ, Andrea. 2014. Pojem výchova v pedagogice a andragogice. *E-Pedagogium* [online]. (3): 92-103 [cit. 2015-11-03]. ISSN 12137758.

### 3.8.2 Důvody rozvoje jako samostatné vědní disciplíny

Andragogika nevznikla pouze jako důsledek rozvoje jiných věd (pedagogika, filosofie, sociologie, psychologie). Hlavní příčinou pro vznik andragogiky jako samostatné vědní disciplíny byla potřeba nových druhů znalostí, kvalifikací, nutnost vzdělávání kvalitních andragogů - profesionalizace andragogické práce, nedostatek informací o souvislostech mezi vzděláváním a společenským a ekonomickým rozvojem (na toto téma také proběhly andragogické výzkumy). Americké andragogické výzkumy se zaměřovaly na individuální učení a vzdělávání, evropské se zabývaly sociálním rozměrem těchto procesů. Existuje snaha tyto názory propojit (<http://wiki.knihovna.cz/index.php/Andragogika>).

Andragogika bývá širokou veřejností často chápána pouze jako problematika výchovy a vzdělávání dospělých. Její poslání by ve skutečnosti mělo být mnohem širší. Andragogika si klade za cíl zabývat se teoretickými i praktickými problémy při orientování dospělého člověka v procesech sociální změny, zejména využitím lidského potenciálu v oblasti ekonomiky, kultury a politiky. Andragogika je ve většině případů pojímána jako praktická aplikace sociologického poznání obohacená o psychologické souvislosti chování člověka v oblastech personálního managementu, sociální práce a vzdělávání dospělých.

Výstižně andragogiku specifikuje ve svém díle Z. Palán: *"Disciplína, kterou se budeme zabývat, není disciplínou jednoznačnou. Stále ještě existuje celá řada názorů na její místo v systému věd, na její obsah, na její poslání, na její místo v systému věd pedagogických, včetně názorů zcela negativistických. Všechno uvedené má i svá pozitiva - především v tom, že andragogika je vědou živou. Vědou, která se vyvíjí a nalézá své významné postavení nejen v sobě sama, ale i v dalších vědách humanitních a antropologických"* (Palán, 2002: 7). Tento úvod sám o sobě je jasným důkazem složitosti celého problému, ale dokládá i ohromný současný rozvoj andragogiky.

Zmíněnou oblast edukace zkoumají dvě disciplíny, pedagogika dospělých a andragogika, které se navzájem doplňují a usilují o konkretizaci obrazu edukace dospělých. Jejich hranice nejsou výrazné, což ovšem není překážka věnovat se jim souběžně. Celoživotní edukace poskytuje nejednu příležitost využívat nejen poznatky pedagogiky dospělých, ale i poznatky andragogiky. Pedagogika se podílí na modelování společnosti skrze myšlenkové bohatství člověka. Vypovídá v historických polohách o tom, jaký má být člověk, aby byla společnost

kultivovanější. V historii se ukazuje, že se tak děje v závislostech ideových, ideologických i mocenskopolitických. Pro pedagogiku je člověk vyzbrojován ke vstupu do současného i budoucího světa, to jest i do jeho materiálního a duchovního bohatství, nejen do bohatství vztahů. Andragogika, reprezentující současnou autonomní vědu, není historicky vázána v té podobě jako pedagogika dospělých.

Na rozdíl od pedagogiky dospělých vidí andragogika člověka již dospělého, sociálně vyzbrojeného, který si hodlá nejprve vydobýt (stabilizovat, zlepšit) svou pozici a roli ve společnosti současně. Tuto společnost však andragogika nemění obecně podle zvolené vize, nýbrž jen utilitárně případ od případu, problém od problému. Pedagogika (dospělých) vede člověka, aby mohl svým přičiněním vstoupit do světa, andragogika člověku ukazuje, jak toho dosáhnout.

Zdá se, že pedagogika je humánní koncepcí, přičemž andragogika je operačním instrumentem této koncepcí. Za celoživotní edukaci se pokládá proces kontinuálního (trvalého, průběžného, stálého) získávání vědomostí, dovedností, zkušeností i postojů, umožňující udržovat stálý rozvoj osobnosti člověka i kontaktů se světem a společností. Celoživotní edukace vyjadřuje odezvu na proměny společnosti, přírody i díla člověka, kterého průběžně aktivizuje k podílu na těchto proměnách. Přispívá též k vyvolání iniciativ učení a sebevzdělávání, k osvojování civilizačních vlivů i ke kultivaci chování člověka v různém prostředí. Činí tak pomocí různých úrovní edukace, dnes označované jako formální, neformální a informální. V těchto úrovních se odvíjejí různé složky celoživotní edukace, zaměřené k integraci společenských funkcí člověka<sup>2</sup>

V dnešní době, která je charakteristická rychlým vývojem a neustálými změnami, si mnoho dospělých uvědomuje potřebu získávat další vzdělávání i poznání. Vzdělávání dospělých zatím ještě nevytvořilo samostatný a plně svébytný subsystém vzdělávací soustavy (vedle všeobecného, odborného a vysokého školství). Toto je velkou úlohou státu, který si sám, jako instituce, musí uvědomit důležitost celoživotního vzdělávání.

---

<sup>2</sup> O problematice edukace dospělých v České republice se zabývá KALENDA, Jan. 2015. The issue of non-formal adult education in the Czech republic, Publisher: Canadian Center of Science and Education. ISSN 19112017

Důkazem zlepšujícího se přístupu státu ke vzdělávání dospělých je vydání dokumentu Strategie celoživotního učení ČR, který v letošním roce schválila vláda. Hned v úvodu tohoto dokumentu se píše:

*„Základním předpokladem České republiky pro dosažení úspěchu v moderním, dynamicky se rozvíjejícím ekonomickém prostředí není rozsáhlá surovinová základna ani finanční kapitál. Stěžejním pilířem úspěchu je pro Českou republiku zejména schopnost našich obyvatel obstát na globálním, rychle se měnícím trhu práce“* (Strategie celoživotního učení ČR: 5).

Zásadní vliv na vzdělávání dospělých má rozvoj informační techniky. Velkým přínosem je zpřístupňování výpočetní techniky i internetu čím dál větší části obyvatelstva.

Klasické vzdělávání dospělých bylo spojováno s rozvojem osobnosti, který by se měl blahodárně projevit i pro společnost. Další vzdělávání je chápáno spíše jako předpoklad profesní kariéry, ale i ekonomického růstu společnosti a především musí sloužit člověku k jeho lepšímu pocitu z bytí ve společnosti. Tato tvrzení mají svá oprávnění, nejsou ale tak samozřejmá, jak by se mohlo na první pohled zdát. Často se v souvislosti se společenským rozvojem vkládají do vzdělávání dospělých ještě větší očekávání. Je tedy vidět, že vzdělávání dospělých je velmi širokým pojmem, který si zcela jistě zaslouží svou vlastní vědu s jejíž pomocí se bude dále rozvíjet a výstupy z tohoto procesu se budou společnosti vracet ve formě pozitivního růstu a spokojenosti lidí.

Je tedy vidět, že andragogika se může stát opravdu velkým pomocníkem při orientaci lidí všech věkových skupin ve společnosti. Její význam do budoucnosti zcela jistě rychle poroste. Velkou úlohou státu je podpořit andragogiku jako takovou a postupně vytvářet co nejlepší podmínky pro všechny druhy a formy vzdělávání dospělých, kteří jsou zapojeni do programů celoživotního vzdělávání.

### **3.8.3 Profesionální role andragogů**

V současné době se ukazuje, že se vzdělávání dospělých charakterizuje rozšiřování rozpětí aktivit andragogů. Vzděláváním dospělých se zabývají profesionální pracovníci, zastávající různé profesní role. Jsou to profesionální pracovníci, kteří mají vzdělání andragogického směru nebo také profesionální pracovníci s různou přípravou získanou v

rámci doplňujícího studia v oblasti vzdělávání dospělých. Pracovníci v oblasti vzdělávání dospělých (Beneš, 2008: 131) nejsou širokou veřejností chápáni jako andragogové a ani v jejich pojetí pojem andragog nefiguruje. Teoreticky lze andragogy označit jako absolventy studia andragogiky. V rámci andragogiky můžeme rozlišit vymežit dva pojmy (Machalová, 2006: 82):

Andragogové teoretici – odborně zaměřeni na teoretický a empirický výzkum.

Andragogové praktici – odborně zaměřeni na tyto speciální funkce:

- mentor nebo vedoucí skupiny účastníků,
- učitel, lektor, instruktor, trenér nebo cvičitel,
- výchovný poradce a konzultant,
- metodický pracovník ve vzdělávání dospělých.

Profesionální pracovníky ve vzdělávání dospělých lze rozdělit na:

- koncepční a organizační pracovníky, kteří se zaměřují na koncepční otázky rozvoje vzdělávání dospělých, v přímé vazbě na problémy zaměstnavatele a na operativní řízení vzdělávání dospělých, plánování, přípravu, organizaci a vyhodnocování vzdělávacích programů, výběr lektorů a spolupráci s nimi.
- učitelé dospělých, lektori, konzultanti, školitelé, poradci, instruktoři, trenéři, interní a externí odborníci příslušné specializace.

Dosud byl uveden velký výčet profesních rolí andragogů. Šířka pozic, funkcí a teoretické nebo praktické přípravy je sice diferencuje, ale všichni mají i specifický znak. V tomto případě lze za něj považovat skutečnost, že andragogové patří do skupiny pomáhajících profesí.

### **3.8.4 Profesionální vzdělávání**

Dominantní edukací se stala v celoživotním rozměru edukace profesní. Vyznačuje se vysokým stupněm variability cílů, obsahů i metodik. Také její organizační základy jsou pestré. Formy profesní edukace zaujímají široký horizont. Začíná profesní průpravou na školách, zakončenou zkouškami, přináší i samostatné informační vstupy v podobě referátů i samostatných přednášek. Nacházíme tu i příležitostné výměny zkušeností konferenčního typu. Pak přichází příprava k novým profesím i k doplnění či založení nových profesí v rekvalifikačních kurzech. Intelektuální profese využívají možností svých profesních



vztahů a rozšiřují tyto profese atestacemi, novými způsobilostmi a odbornostmi. Ke konci řady nacházíme též předepsané účelové způsobilosti. V profesní edukaci se uplatňuje též profesionální poradenství a jako předmět edukace roviny personálního managementu.

### **3.9 Strategické dokumenty**

Všechny země Evropské unie a tudíž i Česká republika řeší ve svých strategických dokumentech problematiku celoživotního vzdělávání. Od roku 2004 je Česká republika členem Evropské unie a musí plnit všechny její právní normy. Vzrostl význam celoživotního vzdělávání a celoživotní vzdělávání ovlivňuje mnoho dalších oblastí života společnosti.

### **3.10 Strategické dokumenty Evropské unie**

Lisabonská strategie

Celoživotní vzdělávání tvoří jednu z klíčových priorit Evropské unie v oblasti vzdělávání. Oblast vzdělávání se promítla i do Lisabonské strategie, která byla schválena v roce 2001 a klade důraz na „vzdělanou Evropu“. Lisabonská strategie má za hlavní cíl to, aby se Evropská unie stala „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou, která je schopna zajistit udržitelný hospodářský růst s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“ (Evropská komise, Evropská unie v České republice, <http://ec.europa.eu>). Jedním z nejdůležitějších principů Evropské unie je postoj k celoživotnímu vzdělávání. „Mnohem větší důraz má být kladen na celoživotní vzdělávání, které je základní složkou evropského sociálního modelu. K tomu mají být podporovány dohody mezi sociálními partnery, zaměstnavateli a odbory, o inovacích a o celoživotním vzdělávání“ (Evropská komise, Evropská unie v České republice, <http://ec.europa.eu>). Revize Lisabonské strategie proběhla v roce 2005. Závěry z této revize kladou ještě větší důraz na postavení celoživotního vzdělávání s apelem na to, aby se celoživotní vzdělávání stalo jádrem Lisabonské strategie, a vyzývá k vytvoření průhlednějšího systému řízení Lisabonské strategie.

Kodaňský proces

Kodaňský proces navazuje na Lisabonskou strategii. V Kodaňské deklaraci specificky vymezuje priority odborného vzdělávání se zaměřením na lepší výkonnost, kvalitu a atraktivnost odborného vzdělávání a specifikuje uznávání kvalifikací.

Boloňský proces

Na Lisabonskou strategii navazoval dále Boloňský proces, který vytvořil Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání do roku 2010. Cílem Boloňského procesu bylo zlepšit zaměstnatelnost a mobilitu občanů a zvýšit mezinárodní konkurenceschopnost evropského vysokoškolského vzdělávání.

### **3.11 Dokumenty České Republiky**

Na evropské strategické dokumenty navazují, upřesňují je a případně je rozšiřují strategické dokumenty České republiky.

Strategie celoživotního učení v České republice:

V roce 2007 přijala vláda České republiky jeden z nejdůležitějších dokumentů – Strategie celoživotního učení v České republice pro období let 2007 – 2015, který slouží jako výchozí programový dokument. Z globálního úhlu pohledu je Strategie celoživotního učení základním programovým dokumentem a představuje ucelenou koncepci celoživotního vzdělávání. „Přínos Strategie celoživotního učení v České republice spočívá především v propojení dílčích aspektů zmíněných v jednotlivých dokumentech do myšlenkově uceleného konceptu celoživotního učení a dále pak v záměru propojit úsilí všech zainteresovaných aktérů při realizaci konceptu celoživotního učení“ (Strategie celoživotního učení ČR, 2007: 5).

Bílá kniha – Národní program rozvoje vzdělání v České republice:

V roce 2001 přijalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, který je rovněž znám pod názvem Bílá kniha. Přijetí Bílé knihy se stalo významným impulzem pro další změny, které se odehrály v oblasti vzdělávání. V Bílé knize jsou vymezeny předpoklady, které by měly vést k dalšímu rozvoji vzdělávací soustavy, vzdělávací politiky v České republice. Bílá kniha je členěna na jednotlivé oblasti vzdělávací soustavy v České republice. „Důraz na obecný

koncept celoživotního učení, s nímž nutně souvisí vytváření rozmanité a přístupné struktury nejen terciárního vzdělávání, ale celého vzdělávacího systému, je celosvětovým trendem“ (Bílá kniha, 2001: 72).

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky:

V březnu 2002 schválilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky realizaci Národního programu rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha pod názvem Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky, ve kterém jsou shrnuty nejpodstatnější teze z Bílé knihy.

### **3.12 Legislativa České republiky**

Ve Stručné struktuře systémů vzdělávání a odborné přípravy České republiky se uvádí, že v České republice je problematika vzdělávání dospělých řešena prostřednictvím různých právních norem a poznamenává, že ucelená, jednotná právní úprava však chybí. Základní pilíře této oblasti jsou stanoveny Ústavou České republiky a Listinou základních práv a svobod. Dále uvádí, že současná legislativa se skládá z těchto zákonů:

1) Zákon č. 561/2004 Sb. školský zákon, účinný od 1. 1. 2005, který je již koncipovaný z hlediska celoživotního učení: nově a přesněji definuje jiné než denní formy vzdělávání, posiluje roli nástavbového studia, zavádí zkrácené studium k získání výučního listu a středního vzdělání s maturitní zkouškou, zavádí možnost uznávat dříve získané vzdělání, a to včetně informálního, zavádí možnost získat stupeň vzdělání bez předchozího vzdělávání ve střední nebo vyšší odborné škole a upravuje možnost dalšího vzdělávání prostřednictvím kursů, které neposkytují uznaný stupeň vzdělání.

2) Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách, účinný od 1.7.1998, který obsahuje především ustanovení o programech celoživotního vzdělávání, kde je uvedeno, že účastník celoživotního vzdělávání se nepovažuje za vysokoškolského studenta ve smyslu tohoto zákona, ale úspěšným absolventům celoživotního vzdělávání, kteří se stanou studenty v akreditovaných studijních programech, může škola uznat kredity, které získaly ve studijních programech celoživotního vzdělávání, až do výše 60 % kreditů potřebných k ukončení studia a k získání vysokoškolského diplomu.

3) Zákon č. 179/2006 Sb. o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, účinný od 5.5.2006, který upravuje: národní soustavu kvalifikací a jejich kvalifikačních a hodnotících standardů, pravidla udělování a odnímání autorizace k ověřování výsledků dalšího vzdělávání, pravidla hodnocení a získání dílčí kvalifikace a působnost orgánů vykonávajících státní správu v oblasti ověřování a uznávání dalšího vzdělávání.

4) Zákony a normy, které souvisejí s výkonem práce:

- zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, účinný od 1.1.2007,
- zákon č. 454/2004 Sb. o zaměstnanosti, účinný od 1.10.2004,
- návazné vyhlášky, (např. Vyhláška ministra školství č. 524/2004 o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikací, účinná od 13.10.2004).

5) Zákony upravující kvalifikační požadavky na některá povolání:

- Zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků, účinný od 1.1.2003,
- Zákon č. 6/2002 Sb. o soudech a soudcích, účinný od 1.4.2004,
- Zákon č. 523/1992 o daňovém poradenství a Komoře daňových poradců České republiky, účinný od 1.12.1992,
- Zákon č. 563/2004 o pedagogických pracovnících, účinný od 1.1.2005,
- zákony upravující vzdělávání zdravotnických pracovníků apod..

6) Zákon č. 142/1991 Sb. o technických normách, účinný od 15.5.1991 a Zákon č. 174/1968 Sb. o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, účinný od 1.1.1969, které jsou základem pro: vydávání předpisů o odborné způsobilosti, kvalifikační požadavky a pravidelné doškolování a přezkušování pracovníků. Tyto normy však předpokládají specializované instituce pro vzdělávání či certifikaci.

7) Zákon č. 455/1991 Sb. živnostenský zákon, účinný od 1.1.1992, který upravuje komerční poskytování vzdělávání, nestanoví žádné zvláštní předpoklady, avšak například uvádí, že rekvalifikační programy musí mít akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, akreditaci příslušných ministerstev (vnitřní, spravedlnosti) či jiných odpovědných orgánů.

### **3.13 Ostatní dokumenty**

Dále můžeme uvést dokumenty podílející se na vývoji celoživotního vzdělávání, dokumenty určující kritéria dalšího vývoje celoživotního vzdělávání. Například lze uvést:

Strategie udržitelného rozvoje České republiky

Národní inovační strategie

Národní strategie vzdělávání pro udržitelný rozvoj

Memorandum o celoživotním učení

## 4 Charakteristika prostředí

### 4.1 Ústecký kraj

Ústecký kraj se nachází v severozápadní části České republiky. Jeho severovýchodní část sousedí s krajem libereckým, západní část sousedí s krajem karlovarským a plzeňským a jižní část sousedí s krajem střeďočekým. Plošná rozloha ústeckého kraje činí 5 335 km<sup>2</sup> a je to 6,8 % rozlohy České republiky. Pro Ústecký kraj je specifická rozdílnost jak v oblasti hospodářské struktury, hustoty osídlení a stavu životního prostředí, tak i z hlediska přírodních podmínek. Ústecký kraj je rovněž významný svým značným nerostným bohatstvím, zejména velkými ložisky hnědého uhlí, které se těží v povrchových dolech. Tato činnost měla negativní devastující dopad na stav životního prostředí a důsledky těžby hnědého uhlí jsou patrné na krajině dodnes, i přestože v posledním desetiletí došlo k výraznému zlepšení, což lze dokumentovat snižujícím se množstvím emisí, ale i přesto je kraj vnímán jako oblast s nejpoškozenějším životním prostředím. Krušnohorská hnědouhelná pánev se rozkládá po úpatí Krušných hor od Kadaně až po Ústí nad Labem. Dále jsou zde ložiska stavebního kamene a slévárenských a sklářských písků. V Ústeckém kraji lze rozlišit čtyři významné oblasti, které se od sebe výrazně odlišují. Jedná se o oblast Podkrušnohoří, vymezenou okresy Ústí nad Labem, Teplice, Most a Chomutov, kde je vysoce rozvinutá průmyslová výroba, těžba uhlí, energetika strojírenství a chemický průmysl). Druhá je oblast Lounska a Litoměřicka, která je významná produkcí zeleniny, ovoce a chmele. Třetí oblastí je oblast horského pásu Krušných hor, která je řídce osídlená. Poslední je oblast Děčínska, kde není koncentrován průmysl ani zemědělství. Ústecký kraj zaujímá důležitou dopravní polohu danou vazbou na Evropskou unii. Ústeckým krajem prochází důležitá mezinárodní silniční trasa E 55 spojující severní a jižní Evropu. Dále vede přes Ústecký kraj silniční tah spojující Karlovarský kraj se severní částí Libereckého kraje. Důležitou dopravní tepnou je rovněž trasa spojující Německo s Prahou.

Ústecký kraj je rozdělen na 354 obcí, ze kterých má 46 obcí statut města. Ústecký kraj se dále dělí na 16 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 30 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem. Největším městem v Ústeckém kraji je Ústí nad Labem, které má 94 544 obyvatel a je zároveň i krajským městem. Ke dni 31.12.2014 měl Ústecký kraj 819 712 obyvatel a je pátý nejlidnatější kraj v České republice. Hustota osídlení činí 154 obyvatel/km<sup>2</sup>, což je vyšší hustota osídlení než celostátní průměr, který činí 129

obyvatel/km<sup>2</sup>. Oblast s nejvyšší hustotou osídlení je podkrušnohorská hnědouhelná pánev, nižší hustota osídlení je v oblastech lounska a litoměřicka. Věkový průměr obyvatelstva Ústeckého kraje je 38,3 roku. V počtu živě narozených dětí na 1000 obyvatel (10) se Ústecký kraj řadí na 1. místo v České republice. V počtu úmrtnosti novorozenců na 1000 obyvatel (11,3) se řadí na 3. místo v České republice. V počtu rozvodů na 1000 obyvatel (3,8) zaujímá 1. Místo v České republice a v počtu potratů na 100 narozených dětí (57,9) se řadí na 2. místo v České republice (<https://www.czso.cz/csu/vykazy/vykazy-sber-dat>). V Ústeckém kraji je vysoká míra registrované nezaměstnanosti, která činí 17,3 % oproti celorepublikovému průměru 9,81 %. Nejvíce zaměstnaných obyvatel je ve zpracovatelském průmyslu (přibližně 85 000). K nejvýznamnějším zaměstnavatelům Ústeckého kraje patří Mostecká uhelná společnost, Severočeské doly, Chemopetrol a nemocnice v Ústí nad Labem a Mostě.

Průměrná hrubá měsíční mzda činila 14 269,-Kč ke 31.12.2014 a byla o 1588,- Kč nižší , než byl celorepublikový průměr (<https://www.czso.cz/csu/vykazy/vykazy-sber-dat>). Na tvorbě hrubého domácího produktu se v roce 2014 podílel Ústecký kraj 6,4 % , v přepočtu na jednoho obyvatele činí 94,6 % celorepublikového průměru a řadí se na 5. místo v České republice.

## **4.2 Státní sektor**

### **4.2.1 Vězeňská služba České republiky**

Vězeňská služba České republiky zajišťuje výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a výkon trestu odnětí svobody a v rozsahu stanoveném tímto zákonem ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti České republiky.

Vězeňská služba České republiky je ozbrojeným bezpečnostním sborem. Řídí ji generální ředitel Vězeňské služby České republiky, kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti. Vězeňská služba České republiky je správním úřadem a účetní jednotkou. Organizačními jednotkami Vězeňské služby České republiky jsou generální ředitelství, vazební věznice, věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, Střední odborné učiliště a Akademie Vězeňské služby. Generální ředitelství zabezpečuje plnění společných úkolů ostatních organizačních jednotek, které metodicky řídí a kontroluje. V čele vazebních věznic, věznic, ústavů pro výkon zabezpečovací detence, Středního odborného

učiliště a Akademie Vězeňské služby jsou ředitelé, které jmenuje a odvolává generální ředitel. Vězeňská služba působí na území České republiky, nestanoví-li zvláštní právní předpis nebo vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána (zákon č. 555/1992 Sb. O vězeňské službě a justiční strážích České republiky).

V České republice je 25 věznic a 10 vazebních věznic. Celkový počet vězňů se pohybuje okolo 18 000 (Vězeňská služba České republiky: <http://www.vscr.cz>).

Rozpočet Vězeňské služby České republiky pro rok 2014 činil v příjmové části 1037659, 24 tisíc Kč, výdaje činily 7882813,00 tisíc Kč ([vscr.cz/client...deska/vyrocní\\_zprávy/vz\\_vscr2014.pdf](http://www.vscr.cz/client...deska/vyrocní_zprávy/vz_vscr2014.pdf)).

*„Posláním Vězeňské služby České republiky je zajišťovat výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a bezpečnost a pořádek v soudních budovách. Vězeňská služba České republiky spravuje a střeží věznice, vazební věznice a ústavy pro výkon zabezpečení detence, dále střeží, předvádí a eskortuje vězněné osoby“* (Vězeňská služba České republiky: <http://www.vscr.cz>).

Ve Vězeňské službě České republiky jsou zaměstnání příslušníci ve služebním poměru a občanskí zaměstnanci v pracovním poměru.

*„Vězeňská služba zaměstnává 10 636 lidí. Ve služebním poměru pracuje 6 695 příslušníků a 3 941 občanských zaměstnanců (údaje platné k 31. 12. 2013)“* (Statistická ročenka 2013 Generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky: <http://www.vscr.cz>).

Právními předpisy jsou pro každé pracovní místo stanoveny kvalifikační předpoklady a odborná způsobilost. Pro některá pracovní místa jsou vnitřními předpisy Vězeňské služby České republiky stanoveny kvalifikační požadavky. Podmínky uchazeče o vznik pracovního poměru:

- o přijetí písemně požádá,
- musí být občanem České republiky, starším 18 let,
- bezúhonný,
- minimální vzdělání - střední vzdělání s maturitní zkouškou,



- musí splňovat kvalifikační předpoklady, nebo odbornou způsobilost, stanovenou právními předpisy,
- musí být zdravotně a osobnostně způsobilý pro výkon daného pracovního zařazení,
- k výkonu vedoucí funkce, která je založena jmenováním musí mít negativní lustrační osvědčení, a pro některé jmenované funkce je potřebná bezpečnostní prověrka kategorie „Důvěrné“.

Do služebního poměru může být přijímán dle zákona č. 361/2003 Sb. občan České republiky, který musí splňovat následující podmínky:

- o přijetí písemně požádá,
- je starší 18 let,
- je bezúhonný,
- splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo , na které má být ustanoven (minimum střední vzdělání s maturitní zkouškou)
- musí být osobnostně, zdravotně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,
- nesmí být členem politické strany nebo politického hnutí,
- nesmí nevykonávat výdělečnou nebo jinou živnostenskou činnost, nesmí být členem kontrolních nebo řídicích orgánů právnických osob, vykonávajících podnikatelskou činnost

#### **4.2.2 Organizační členění Vězeňské služby České republiky a typy věznic**

Vězeňská služba České republiky se organizačně člení na vězeňskou stráž, justiční stráž a správní službu. Vězeňská stráž střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody. Střeží vazební věznice, věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence. Justiční stráž zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství, ministerstva a v jiných místech činnosti soudů a ministerstva spravedlnosti a v rozsahu stanoveném zákonem zajišťuje bezpečnost výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství. Správní služba rozhoduje ve správním řízení podle zvláštních právních předpisů a zabezpečuje organizační, ekonomickou, výchovnou a další odbornou činnost. Součástí správní služby je i zdravotnická služba. Činnost správní služby zajišťují občanští zaměstnanci a příslušníci. Příslušníci Vězeňské služby České republiky zařazení do správní služby mohou být pověřeni plněním úkolů vězeňské stráže. Příslušníci zařazení v justiční strážce mohou být

dočasně povolání k plnění úkolů vězeňské stráže v místech výkonu vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody jen v mimořádných případech, nemůže-li vězeňská stráž zajistit vlastními prostředky pořádek a bezpečnost v těchto místech, a to pouze se souhlasem ministra spravedlnosti České republiky. (zákon č. 555/1992 Sb. O Vězeňské službě a justiční stráži České republiky).

„Vězeňská služba je organizační složkou státu a hospodaří s jeho majetkem, který potřebuje k plnění svých úkolů, je účetní jednotkou, která spravuje a střeží vazební věznice a věznice, střeží věznice pro místní výkon trestu a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich nekonfliktní způsob života po propuštění, zabezpečuje úkoly při předcházení a odhalování trestné činnosti osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, zajišťuje pořádek a bezpečnost budovách soudů a státních zastupitelství a v jiných místech činnosti soudů a ministerstva spravedlnosti a v rozsahu stanoveném zákonem zajišťuje bezpečnost výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství, vede evidenci osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky, provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby (zákon č. 555/1992 Sb. O Vězeňské službě a justiční stráži České republiky).

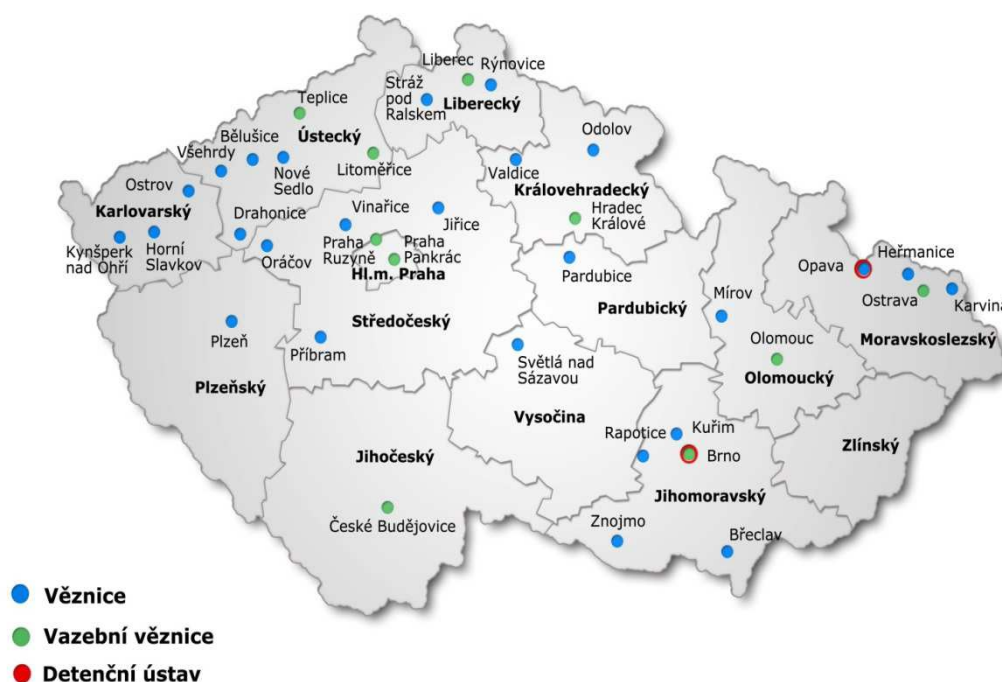
Věznice (obrázek 1) se člení podle způsobu vnějšího střežení a zajištění bezpečnosti do čtyř základních typů, a to:

- a) s dohledem,
- b) s dozorem,
- c) s ostrahou,
- d) se zvýšenou ostrahou.

Vedle základních typů věznic se zřizují zvláštní věznice pro mladistvé, pro ženy a matky s dětmi. V rámci jedné věznice mohou být zřízena oddělení různých typů, pokud tím nebude ohrožen účel výkonu trestu. Kromě těchto typů věznic ještě spadá do správy Vězeňské služby České republiky také Ústav pro výkon zabezpečovací detence v Brně a v Opavě. Zabezpečovací detence je ochranné opatření pro pachatele závažné trestné činnosti, který je odsouzen k výkonu trestu odnětí svobody. Pro tyto osoby je charakteristická vysoká míra nebezpečnosti pro okolí. Jejich duševní stav způsobuje, že se závažné trestné činnosti dopouštějí a hrozí, že se budou takového jednání dopouštět i v budoucnosti. U těchto osob není téměř žádná nebo malá pravděpodobnost účinnosti běžných programů zacházení ve výkonu trestu.

Obrázek 1: Věznice na území České republiky

### Věznice, vazební věznice a detenční ústavy v ČR



Zdroj: <http://www.vscr.cz/>

Věznice Věhrdy (obrázek 2)

Věznice Věhrdy je organizační jednotkou Vězeňské služby České republiky. Zajišťuje výkon trestu odnětí svobody odsouzených mužů zařazených do typu dohled a dozor a dále

zajišťuje výkon trestního opatření odnětí svobody mladistvých mužů. Ve Věznici Všeřady bylo rozdáno 40 dotazníků. (<http://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy-96/>).

Obrázek 2: Věznice Všeřady



Zdroj: <http://www.vscr.cz/>

Věznice Bělušice (obrázek 3)

Věznice Bělušice je organizační jednotkou Vězeňské služby České republiky. Je profilovaná jako věznice s ostrahou, jejíž součástí je i kapacitně limitované oddělení s dozorem. Do Věznice Bělušice bylo odesláno 40 dotazníků. (<http://www.vscr.cz/veznice-belusice-44/kontakty-546/>).

Obrázek 3: Věznice Bělušice



Zdroj: <http://www.vscr.cz/>

Věznice Nové Sedlo (obrázek 4)

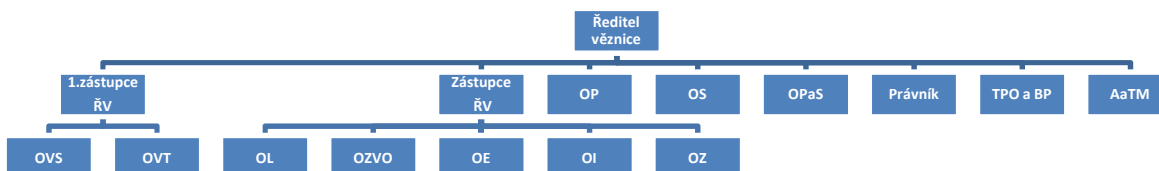
Věznice Nové Sedlo je organizační jednotkou Vězeňské služby České republiky. Původně byla zřízena jako pobočka pracovního tábora Vykmanov na Jáchymovsku v roce 1958, ale v dalších letech prošla řadou rekonstrukcí a organizačních změn. Od 1. ledna 2005 je profilována jako věznice s dozorem. Do Věznice Nové Sedlo bylo odesláno 40 dotazníků. (<http://www.vscr.cz/veznice-nove-sedlo-81/o-nas-1597/zakladni-informace-78/>).

Obrázek 4: Věznice Nové Sedlo



Zdroj: <http://www.vscr.cz/>

Obrázek 5: Organizační struktura věznic



Zdroj: <http://www.vscr.cz/>

Oddělení personální (dále jen OP) zajišťuje nábor zaměstnanců věznice, zpracovává personální rozhodnutí, vede personální spisy zaměstnanců, poskytuje metodickou pomoc všem vedoucím zaměstnancům v oblasti personální práce na jejich úseku s rovněž se podílí na zajišťování zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Právník věznice připravuje pro ředitele věznice smlouvy s jinými subjekty, činí právní úkony u soudů a správních orgánů, zastupuje věznicí před soudy, zajišťuje majetkoprávní činnosti, které souvisejí s činností věznice, zpracovává rozborů, právní posudky.

Oddělení výkonu trestu odnětí svobody (dále jen OVT) zajišťuje naplňování účelu výkonu trestu formou odborného zacházení s odsouzenými, zajišťuje naplňování práv odsouzených jako jsou stravování, ubytování, vystrojování, vycházky, osobní hygiena, osobní volno, péče o zdraví, korespondence, užívání telefonu, návštěvy, nákup potravin a věcí osobní potřeby a příjem balíčků.

Oddělení vězeňské stráže (dále jen OVS) zajišťuje střežení věznice, eskorty do zdravotnických zařízení a k soudům.

Technik bezpečnosti práce a požární ochrany (dále jen TPOaBP) poskytuje informační servis a školení zaměstnanců a příslušníků Vězeňské služby České republiky, stanovuje požární strategii, metodicky vede vedoucí zaměstnance v oblasti požární ochrany a bezpečnosti práce.

Oddělení správní (dále jen OS) zabezpečuje vedení všeobecné a vězeňské administrativy, evidenci a statistiku při výkonu trestu, dále zajišťuje přijímání, přemísťování a propouštění vězňů a zpracovává evidenci a ukládání dokladů, na jejichž základě jsou odsouzení ve výkonu trestu.

Oddělení ekonomické (dále jen OE) zajišťuje organizaci zaměstnávání odsouzených, zpracovává a vyplácí mzdové náležitosti příslušníků, občanských zaměstnanců a vězňů osob a zabezpečuje rozpočet, účetnictví, financování, pokladní službu a správu pohledávek,

Oddělení logistiky (dále jen OL) realizuje investiční činnost, realizuje správu a údržbu objektů, vykonává veškeré další související úkony, zajišťuje efektivní hospodaření s materiálem, výstrojí, výzbrojí a proviantem, spravuje slaboproudá a telekomunikační zařízení.

Oddělení informatiky (dále jen OI) zabezpečuje správu počítačové sítě a chod výpočetní techniky.

Oddělení prevence a stížností (dále jen OPaS) provádí odhalování a šetření trestné činnosti příslušníků v souvislosti s výkonem služby, je pověřeným policejním orgánem ve vztahu k příslušníkům Vězeňské služby České republiky, prověřuje veškerá podání, předává Policii České republiky k dalšímu postupu poznatky, týkající se trestné činnosti odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody.

Oddělení zdravotní (dále jen OZ) zajišťuje poskytování zdravotní péče odsouzeným.

Oddělení zaměstnávání vězňených osob (dále jen OZVO) zajišťuje práci pro vězňené osoby.

Asistentka a tisková mluvčí (dále jen AaTM) poskytuje ústní i písemnou formou informace týkající se Věznice Všehrdy sdělovacím prostředkům, prezentuje oficiální názory a stanoviska věznice. Zpracovává informace o věznici, zobrazované na webových stránkách.

#### **4.2.3 Příprava zaměstnanců na práci s odsouzenými**

Neustálá potřeba a touha vězňů po empatii a odpovědi, požadavek ostražitého sledování každého strachu, požadavek nesmírné diskretnosti, prohlídky prováděné ve věznici, to je několik příkladů složitých a neustálých požadavků toho nejlepšího pro výcvik v dovednostech v mezilidských vztazích u vězeňského personálu. V této části přípravy vězeňského personálu má své nenahraditelné místo pobyt ve výcvikovém a školicím středisku, kde se novým zaměstnancům dostane obrovského množství teoretických znalostí, ale také praktických dovedností, byť v rozsahu limitovaném výcvikovými možnostmi střediska. Problémem v této fázi přípravy nových pracovníků je právě velké množství nových informací, neboť jak již bylo řečeno, drtivá většina toho, co se pracovníci dovídají, je pro ně něčím úplně novým a neznámým. Velkou úlohu v tomto složitém procesu hraje erudice a osobnost pedagogického pracovníka. Pro každého nově přijatého pracovníka znamená účast v nástupním kurzu: návrat do školních lavic a s tím spojená nutnost učit se znovu učit; velký nápor na psychiku, protože množství nových informací je obrovské; aplikaci informací v praktických činnostech. Proto je naší snahou již v průběhu této úvodní části převážně teoretické přípravy zařadit i řadu praktických nácviků.

V práci personálu věznic je celá řada stereotypních činností, na jejichž profesionálním provedení závisí někdy zdraví, případně i život pracovníka. Zde je proto nutné, aby pracovník jednal podvědomě, bez velkého rozmyšlení a samozřejmě v souladu se zákonem. Troufám si říci, že pracovník ve věznici musí často řadu situací řešit v časovém tlaku. Proto pouze odpovídajícím způsobem vycvičený zaměstnanec provede služební úkon tak, jak se od něho očekává, tedy profesionálně. K zafixování odpovídajících návyků slouží teoretické poznatky, a zejména výcvik formou modelových situací tematicky vycházející z běžné vězeňské praxe.

#### **4.2.4 Úrovně soustavy celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě ČR**

Celoživotní vzdělávání je nutno pojmut jako cílevědomou, plánovitou a všestrannou kultivaci každého jednotlivce pracujícího ve Vězeňské službě České republiky, neustálé zvyšování jeho vzdělanosti a morální úrovně kontrolované zpětnou vazbou. Celoživotní vzdělávání nelze chápat pouze jako iniciativy Akademie Vězeňské služby České republiky (obrázek 6), ale mělo by tvořit plynulou a na sebe navazující, navzájem se prolínající a doplňující koncepci. Celoživotní vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky lze rozdělit do několika úrovní:

1. základní vzdělání probíhající formou nástupních kurzů a nástupního školení, postihující všechny nové pracovníky Vězeňské služby České republiky,
2. studium na civilních středních a vysokých školách, kde si pracovníci individuálně musí doplňovat vzdělání požadované dle vykonávané funkce,
3. rozšíření vzdělání formou postgraduálního studia a atestacemi na výše uvedených školách,
4. specializační, doplňující a zdokonalovací kurzy organizované a prováděné Akademií Vězeňské služby České republiky,
5. nadstavba, kterou tvoří stáže, účast na odborných instrukčně metodických zaměstnáních, vědeckovýzkumná práce, publikační a lektorská činnost a spolupráce s vysokými školami.

Jednotlivé úrovně celoživotního vzdělávání v sobě zahrnují různě náročné výukové, výcvikové a sebevzdělávací celky. O nichž bych nyní rád pojednal blíže. Jak jsem již uvedl, tvoří první základní úroveň vzdělávání nástupní kurzy. Nově



nastupující příslušníci nebo občanští pracovníci jsou v nástupních kurzech seznamováni se základy práva a společenských věd a základními předpisy ve Vězeňské službě České republiky, čímž získávají základní odborné vzdělání v této oblasti. Nástupní kurzy, které probíhají v Akademii Vězeňské služby České republiky ve Stráži pod Ralskem.

Druhá úroveň vzdělávání je zaměřena na studium na středních a vysokých školách. Zde je třeba připomenout následující fakt: Přestože jedním ze základních požadavků k přijetí do Vězeňské služby České republiky je dokončené úplné střední vzdělání (s maturitou), je stále ještě určité procento pracovníků, kteří tento požadavek nespĺňují. Tito pracovníci jsou povinni si vzdělání doplnit studiem na střední škole. Obdobná situace je u pracovníků ve funkcích, kde se požaduje absolvování vysoké školy.

Třetí úroveň vzdělávání spadá rovněž do oblasti civilního školství, kde mají vybraní pracovníci, především specialisté, možnost rozšířit si své vzdělání postgraduálním studiem, případně atestacemi.

Čtvrtou úroveň vzdělávání zajišťuje Akademie Vězeňské služby České republiky. Jsou to specializační, návstavbové a rozšiřující kurzy. Cílem těchto kurzů je získání nových poznatků a dovedností z odborné oblasti, profesní etiky, práva, psychologie, především znalosti osobnosti a vhodné komunikace. Důležitým přínosem je i zlepšení vnímavosti k sobě i ostatním lidem a zdokonalení interpersonálních dovedností, které jim usnadní jednání s vězni i spolupracovníky. Zahrnuto je nejen odborné vzdělávání, ale všude prolíná zejména výchova k respektování základních lidských práv. Kurzy jsou organizovány periodicky a jsou určeny pracovníkům podle funkce, kterou vykonávají.

Všechny kurzy tedy slouží k rozšíření obzoru specialistů v dané problematice, ke snadnější orientaci v mezilidských vztazích, k upevnění poznatků a získání nových informací a v neposlední řadě slouží k navázání kontaktů s dalšími pracovníky v obdobných funkcích z jiných věznic a výměně zkušeností.

Nejvyšší úroveň, jakýmsi vrcholem celoživotního vzdělávání jsou stáže jednak na tuzemských pracovištích, ale i na pracovištích ve věznicích v zahraničí. Pracovníkům, kteří se vzhledem ke své odbornosti podílejí na tvorbě nových programů vzdělávání, se umožní účast na pravidelných instrukčně metodických zaměstnáních. Součástí dalšího profesního

růstu je vědeckovýzkumná práce, publikační a lektorská činnost a spolupráce s vysokými školami vedení diplomových prací, oponentury a poradenství.

Do programu celoživotního vzdělávání by měl být zahrnut každý pracovník Vězeňské služby České republiky podle své vykonávané činnosti a za průběžné plnění programu by odpovídal jeho přímý nadřízený. Aby se vyvolal či posílil zájem o celoživotní vzdělávání, je nutno vytvořit podmínky pro působení vnitřní a vnější motivace zainteresovaných pracovníků. Toto lze realizovat finančním ohodnocením, prostřednictvím kariérního řádu, zvýšením prestiže.

Vize vzdělaného odborníka pracovníka Vězeňské služby České republiky je samozřejmě spojena i s požadavkem mravní bezúhonnosti a přísného dodržování zásad profesní etiky. I do této oblasti by se měla promítat úroveň vzdělání, protože vzdělaný člověk, odborník ve své profesi bývá většinou méně úplatný, váží si sebe, svého postavení, ostatních svých kolegů na pracovišti a uvědomuje si daleko intenzivněji možnost ztráty prestiže a postavení. Vzdělávání tedy bezesporu lze využít nejen jako motivující prvek, ale i jako prvek působící v prevenci kriminality zaměstnanců Vězeňské služby. Chápeme-li celoživotní vzdělávání jako proces kultivace člověka, zároveň zajišťujeme i kultivovaný přístup k vězněným osobám a požadovanou úroveň práce zaměstnanců Vězeňské služby České republiky.

Celoživotní vzdělávání jsou nutné nejen proto, aby mohl profesionálně vykonávat náročnou činnost, ale i proto, aby byl dostatečně chráněn před různými negativními vlivy vězeňského prostředí. Tyto, a nejen tyto faktory je nutné brát v potaz při přípravě a realizaci vzdělávacích aktivit pro pracovníky Vězeňské služby. Výcvik a vzdělávání pracovníků v soukromém i veřejném sektoru prošly, díky technické revoluci, v posledních letech velkým vývojem. Z potřeby výcviku ve spojení s nárůstem vzdělávání dospělých vyplynul nárůst vyspělých výcvikových a vzdělávacích stylů, předmětů a systémů podání, které můžeme využít i pro potřeby vzdělávání vězeňského personálu. Ke splnění úkolu odpovídající přípravy pracovníků vězeňství je nutné, aby obsah teoretické přípravy a výcviku byl věcný, přesný a založený na očekávání o výkonu povolání. Výcvik musí být spojen s provozem instituce a musí přispívat k tomu, aby zaměstnanci pochopili předpisy a postupy, odborně prováděli výkon služby a splňovali cíle Vězeňské služby.

Profese pracovníka ve vězeňství je profesí velmi specifickou, náročnou a zodpovědnou. Od vězeňského personálu se očekává, že bude plnit náročné stresující úkoly v zájmu celé společnosti. Očekává se, že bude s vězni jednat slušně a lidsky, očekává se, že bude vyžadovat splnění účelu vazby a výkonu trestu odnětí svobody a při provádění těchto činností bude jednat profesionálně a neselže. Je známo, že práce ve vězení je jednou z nejnáročnějších forem služby veřejnosti. Převážná většina vězeňského personálu si přeje vykonávat svou práci profesionálně a kvalifikovaně, a proto si zaslouží být k této obtížné práci správně vycvičena. Problémem je, že nejširší skupina zaměstnanců, kterými jsou v našich podmínkách uniformovaní pracovníci, dozorcí a strážníci, přichází do řad vězeňského personálu, mohu říci, absolutně nedotčena znalostmi z této specifické oblasti fungování veřejné služby, kterou práce ve vězeňství je.

Prostředek k naplnění odborné vzdělanosti je oblast celoživotního, někdy také zvaného permanentního vzdělání, jako prostředku k naplňování úkolů a cílů daných kariérním řádem. Vzdělání, s jakým noví pracovníci přicházejí, je ve většině případů na hony vzdáleno tomu, co je očekává v nové profesi. Vyplývá to již ze samotného specifického druhu práce, jakou je práce v prostorách vězeňských zařízení. Již od počátku se noví pracovníci musí vyrovnávat s faktem, že budou pracovat v nelehkých pracovních podmínkách, v prostředí, které je svým způsobem odpuzující, a se skutečností, že se stávají svým způsobem také "vězni". Fakt, že jejich práce se neseťká a zřejmě ani do budoucna setkávat nebude s patřičným uznáním společnosti, je také pozitivně nenaladí. Zde nemám na mysli jen otázku jejich odměny, ale zejména jejich postavení na pomyslném prestižním žebříčku povolání ve společnosti. Z tohoto je patrné, že nového pracovníka je potřeba obrazně řečeno, naplnit obrovským množstvím informací a vybavit ho celou řadou potřebných vědomostí, dovedností a návyků.

Obrázek 6: Akademie Vězeňské služby České republiky



Zdroj: <http://www.vscr.cz/>

## **4.3 Neziskový sektor**

### **4.3.1 Charakteristika neziskového sektoru**

Pro účely mé diplomové práce bylo formou náhodného výběru vybráno šest neziskových organizací, které se zabývají poskytováním služeb osobám ve výkonu trestu odnětí svobody a propuštěným osobám z výkonu trestu odnětí svobody, kteří se dostanou do tíživé životní situace, občanům kteří se stali obětí trestného činu, drogově závislým, seniorům a rodinám s dětmi. Do dvanácti neziskových organizací bylo dohromady rozesláno 120 dotazníků.

### **4.3.2 Neziskové organizace**

Neziskové organizace lze charakterizovat jako organizace, které vytváří zisk, ale musí vytvořený zisk vložit zpět k zajištění činnosti organizace. Vytvořený zisk si nemohou rozdělit vlastníci nebo zakladatelé neziskové organizace. Právní formy neziskových organizací jsou různá občanská sdružení, nadace a nadační fondy, obecně prospěšné společnosti nebo církve apod. Neziskové organizace mohou založit různé právnické nebo fyzické osoby.

Pojem „neziskový“ obvykle charakterizuje organizace, které nemají za cíl vytvořit a přinést zisk subjektu, který, do aktivity přinesl svůj kapitál, ale přinášejí jiný účel a užitek nebo které jsou založeny k nekomerčním účelům, nevytvářejí zisk, ale mají za cíl dosahovat spíše nemateriálních užitků, jejich činnost je prospěšná veřejnému užitku ať již přímo nebo zprostředkovaně,

Charakteristiku neziskových organizací, která je mezinárodně uznávaná a řeší problematiku z více úhlů zapracovali do svých prací profesori Salamon a Anheier. Tito autoři si pod pojmem nestátní neziskový sektor představují instituce, které stojí mimo státní struktury, ale jejich činnost je směřována ve prospěch veřejným zájmům. Považují za rozhodující pět charakteristických vlastností, podle kterých jsou nestátní neziskové organizace:

- institucionalizované (organized) - mají danou institucionální strukturu, bez ohledu na to, zda jsou formálně nebo právně registrovány,
- soukromé (private) - jsou institucionálně odděleny od státní správy, nejsou státní správou řízeny, mohou mít podporu státu a ve vedení mohou být např. státní úředníci, určujícím faktem je skutečnost, že základní struktura neziskových organizací je soukromá,
- neziskové (non-profit) – fungují na principu nerozdělování zisku, tj. není u nich přípustné jakékoli přerozdělování zisků, které vznikly z činnosti organizace mezi vlastníky nebo vedení organizace, svou činností mohou vytvářet zisk, ale ten musí být použit pouze na dané cíle neziskové organizace,
- samosprávné a nezávislé (self-governing) – jsou založeny na systému samostatnosti, mají svou organizační strukturu, která není kontrolována státem ani jinými institucemi, ale jsou řízeny a kontrolovány zevnitř, jsou nezávislé na státu,
- dobrovolné (voluntary) – jejich činnost je založena na dobrovolnosti ve formě zapojení do jejich činnosti nebo darů.

#### **4.3.3 Nevládní neziskové organizace**

Nevládní neziskové organizace lze charakterizovat jako soukromé (nevládní, občanské, nestátní) organizace (dále také NNO), činnost těchto organizací se odvíjí od principu sebeřízení společnosti, což reprezentuje schopnost konkrétního uskupení lidí, kteří spolupracují ve vymezeném prostoru, organizovat a vzájemně usměrňovat svou činnost. Podílí se na veřejném životě ve sféře občanské společnosti, kdy se občané dobrovolně sdružují do konkrétních typů NNO. Této aktivitě je nápomocna i svoboda sdružování jako

jedna ze základních občanských svobod. Formy NNO reprezentují v České republice občanská sdružení, nadace a nadační fondy, obecně prospěšné společnosti, církve a náboženské společnosti a hlavně církevní právnické osoby, protože ty se zaměřením své činnosti blíží více veřejně prospěšným aktivitám než samotné církve či náboženské společnosti.

#### **4.3.4 Způsob financování nevládních neziskových organizací**

Z aspektu užívání pojmu neziskové organizace je důležité chápat pojem neziskovost, jako skutečnost, že nezisková organizace svou činností nevytváří zisk, ale skutečnost, že vytvořený zisk se opětovně vrací do stěžejní činnosti a zisk není rozdělován jednotlivým vlastníkům společnosti. Z tohoto důvodu je vhodnější užívat pojem "občanské společnosti", který se začíná při charakteristice neziskových organizací používat. Na oblast financování neziskových organizací je nutno hledět jako na problematiku charakteristického vícedrojového financování. Neziskové organizace pro svou činnost využívají své vlastní finanční zdroje (příspěvky členů, výnosy z vlastní činnosti a pod.), sponzorské dary a u občanských sdružení a obecně prospěšných společností je možné poskytovat dotace ze státního rozpočtu nebo z rozpočtu obce. Na poskytované dotace není právní nárok a jejich poskytování se řídí předem danými podmínkami.

#### **4.3.5 Neziskové organizace ústeckého kraje**

Pro účely mé diplomové práce bylo formou náhodného výběru osloveno dvanáct neziskových organizací, které se zabývají poskytováním služeb občanům se zdravotním postižením, občanům v tíživé životní situaci, drogově závislým občanům, občanům, kteří se stali obětí trestného činu nebo rodičům, kteří nezvládají své rodičovské role. Do každé neziskové organizace bylo odesláno 10 dotazníků.

o.s. Mosty – sociálně psychologické centrum Most, ([www.osmosty.cz](http://www.osmosty.cz)) - v ústeckém kraji jsou zřízeny čtyři sdružení, v čele každého sdružení stojí vedoucí, který řídí tři až čtyři sociální pracovníky, jednoho terénního pracovníka a v jednom středisku pracují tři dobrovolníci. Na činnosti středisek se rovněž podílí jeden externí supervizor. Činnost sdružení se zaměřuje na vývoj a podporu aktivit v oblasti prevence kriminality, sociálně patologických jevů, sociálního vyloučení, viktimmnosti a pomoci obětem trestných činů či

zvyšování informovanosti občanů v občanských právech. Rozpočet sdružení v roce 2014 činil v příjmové oblasti 21 316,00 tisíc Kč a výdaje činily 21 286,00 tisíc Kč.

White light I., Ústí nad Labem, Vaňov, ([www.wl1.cz](http://www.wl1.cz)) – založeno v roce 1996, je klinickým pracovištěm pro oblast vzdělávání a výzkumu Kliniky Adiktologie, 1. lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Praze, poskytuje služby pro uživatele drog a jejich blízké i pro osoby v obtížných životních situacích. Provozuje kontaktní a poradenské centrum s terénním programem, terapeutickou komunitu pro střednědobou léčbu. V čele sdružení stojí ředitelka sdružení s odborným ředitelem. V ústeckém kraji je zřízeno pět středisek, v čele každého stojí vedoucí. Rozpočet sdružení pro rok 2014 činil v příjmové části 15 004,00 tisíc Kč, výdaje činily 15 246,00 tisíc Kč.

Diakonie ČCE – Středisko sociální pomoci v Mostě, ([www.most.diakoniecce.cz](http://www.most.diakoniecce.cz)) – nabízí služby občanské poradny a sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi. Provozuje dobrovolnické centrum. Podporuje děti, znevýhodněné dospělé a seniory v našich spolupracujících přijímajících organizacích. Poskytuje pomoc a vedení rodičovských, sociálních kompetencí a dovedností. Personální složení azylového domu: vedoucí, sedm sociálních pracovníků a jeden pedagog, občanská poradna: vedoucí, čtyři poradkyně a jeden právník, poradna pro ohrožené rodiny: vedoucí a tři sociální pracovníci a dobrovolnické centrum, kde činnost sedmdesáti dobrovolníků řídí vedoucí. Diakonie nabízí služby občanské poradny a sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi. Rozpočet sdružení pro rok 2014 činil v nákladech 12 826,00 tisíc Kč, výdaje činily 12 826, tisíc Kč.

Na Křižovatce, Varnsdorf, ([www.nakrizovatcevdv.cz](http://www.nakrizovatcevdv.cz)) – nabízí pomoc a poradenství lidem v nouzi a v obtížné životní situaci. Činnost střediska zajišťuje předseda, který vede 4 sociální pracovníky a 5 dobrovolníků. Rozpočet pro rok 2014 v příjmové oblasti, kterou tvořily dotace EU, dotace Ministerstva práce a sociálních věcí, dotace místních samospráv a finanční dary činil 6 517,00 tisíc Kč, výdaje činily 6 511,00 tisíc Kč.

Oblastní charita Ústí nad Labem, Klíše, ([www.charitausti.cz](http://www.charitausti.cz)) - v ústeckém kraji je zřízeno 8 středisek, činnost sdružení řídí ředitel se čtyřčlennou výkonnou radou, každé středisko řídí vedoucí, samotnou činnost zajišťují sociální pracovníci a dobrovolníci, charita poskytuje sociální služby, služby sociální prevence, služby pro rodiny s dětmi, pořádá sbírky a humanitární akce za účelem pomoci potřebným v ČR i zahraničí. Rozpočet

sdužení pro rok 2014 činí v příjmové části, kterou tvoří dotace z fondů Evropské unie, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, kraje 41 005,00 tisíc Kč, výdaje činily 40 727,00 tisíc Kč.

Šance žít – Chance be live, Chomutov, ([www.hennlichova.cz/sance.zit](http://www.hennlichova.cz/sance.zit)) – zaměřuje se na poskytnutí humanitární a charitativní pomoci potřebným lidem. Stará se o vozíčkáře a tělesně postižené. Činnost organizace zajišťuje předsedkyně, 6 sociálních pracovníků, 1 terapeut a 8 dobrovolníků. Sdužení zajišťovalo v roce 2014 projekty v oblasti kulturního využití: Např.: Hudba 20. století, V. ročník, Hudba, světlo nevidomých, V. ročník, Noční motýl – 100. výročí Hany Vítové, II. ročník. Rozpočet organizace pro rok 2014 činil v příjmové části 61 328,71 tisíc Kč, výdaje činily 60 626,39 tisíc Kč.

Občanská poradna Teplice, ([www.teplice.charita.cz](http://www.teplice.charita.cz)) - nabízí pomoc a poradenství občanům v tíživé životní situaci. Mezi cílové skupiny poradny patří zejména osoby se zdravotním postižením, etnické menšiny, oběti domácího násilí, oběti trestné činnosti. řídí vedoucí, samotnou činnost zajišťují sociální pracovníci a dobrovolníci, charita poskytuje sociální služby, služby sociální prevence, služby pro rodiny s dětmi, pořádá sbírky a humanitární akce za účelem pomoci potřebným v ČR i zahraničí. Rozpočet sdužení pro rok 2014 činí v příjmové části, kterou tvoří dotace z fondů Evropské unie, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, kraje 32 015,00 tisíc Kč, výdaje činily 32 009,00 tisíc Kč.

Sociální agentura Ústí nad Labem, ([www.socialniagentura.cz](http://www.socialniagentura.cz)) - poskytuje poradenství, vzdělávání a asistenci zdravotně postiženým osobám. Dále poskytuje poradenství při vyřizování sociálních dávek, invalidních důchodů, evidence na úřadech práce, dluhové poradenství. V čele sdužení stojí ředitel lektor, dále činnost zajišťují zástupce ředitele, ekonom, administrativní pracovnice, 3 sociální pracovníci, pracovní konzultant, rekvalifikační poradce, koordinátor vzdělávacích programů a 6 dobrovolníků. Rozpočet pro rok 2014 v příjmové oblasti, kterou tvoří dotace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ministerstva vnitra ČR, Operační program EU lidské zdroje a zaměstnanost činil 6 577,00 tisíc Kč. Výdaje činily 6 381,00 tisíc Kč.

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva Ústí nad Labem, ([www.poradna-prava.cz](http://www.poradna-prava.cz)) - poskytuje právní poradenství v oblasti lidských a občanských práv v České republice. Řeší pracovně-právní vztahy a zaměstnanost, dluhy, bydlení, diskriminaci, sociální dávky i



cizinecké právo. V Ústeckém kraji jsou zřízeny 3 pobočky. Vedoucí pobočky řídí 5 sociálních pracovníků a 6 dobrovolníků. Mezi realizované projekty patří: Migrační politika, Právní pomoc komunitám, Staráme se o Vaše děti, Diskriminace a nové příležitosti. Rozpočet pro rok 2014 činil v příjmové oblasti 11 097,00 tisíc Kč. Výdaje činily 11 078,00 tisíc Kč.

Naděje – M, o.p.s., Klášterec nad Ohří, ([www.nadeje-m.cz](http://www.nadeje-m.cz)) - vytváří pracovní místa pro občany se změněnou pracovní schopností. Provozuje chráněné dílny. Nabízí speciálně pedagogické služby v oblasti vzdělávání a výchovy pro děti předškolního i školního věku. V Ústeckém kraji je zřízeno 6 poboček. V čele každé stojí vedoucí, který řídí 3 – 4 sociální pracovníky a 9 dobrovolníků. Rozpočet pro rok 2014 v příjmové oblasti, kterou tvořily dotace EU, dotace Ministerstva práce a sociálních věcí, dotace místních samospráv a finanční dary činil 7 489,00 tisíc Kč, Výdaje činily 7 003,00 tisíc Kč.

Fond ohrožených dětí, ([www.fod.cz](http://www.fod.cz)) - občanské sdružení pomáhá týraným, zanedbávaným, zneužívaným, opuštěným a jinak sociálně ohroženým dětem. Poskytuje pomoc a odborné poradenství při adopcích. V Ústeckém kraji je zřízeno 7 poboček. Rozpočet pro rok 2014 v příjmové části tvořil 270 036,161 tisíc Kč. Výdaje činily 270 036,61 tisíc Kč.

Dům na půl cesty, ([www.ksrdciklic.cz](http://www.ksrdciklic.cz)) - zaměřuje se na pomoc osobám ve věku od 18 - 26 let opouštějícím školská zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy či jiná zařízení pro péči o děti a mládež. Činnost sdružení zajišťuje vedoucí, 5 pracovníků v sociálních službách, 2 sociální pracovníci, technicko hospodářský pracovník a 3 dobrovolníci. Rozpočet pro rok 2014 v příjmové části tvořený z dotací Ministerstva vnitra ČR, dotací kraje a obce činil 3 073 579,00 tisíc Kč. Výdaje činily 2 976 990,00 tisíc Kč.

## 5 Šetření v terénu

### 5.1 Kvantitativní výzkum

Při provádění kvantitativního výzkumu bylo postupováno dle (Disman 2009: 120). Teoretický sociální problém byl v diplomové práci vymezen na problematiku významu celoživotního vzdělávání a zapojení zaměstnanců v neziskovém a státním sektoru do celoživotního vzdělávání a postoje vedoucích zaměstnanců k celoživotnímu vzdělávání.

Teoretická hypotéza diplomové práce vycházela z důležitosti celoživotního vzdělávání pro udržení profesní úrovně zaměstnanců.

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.

Vzorek populace činilo 120 zaměstnanců 12 náhodně vybraných neziskových organizací ústeckého kraje a 120 zaměstnanců 3 věznic ústeckého kraje.

Pilotní studií bylo formou nestandardizovaných rozhovorů s vedoucími zaměstnanci zjišťováno, zda lze výzkum ve vybraných institucích provést (příloha číslo 1).

Nástrojem pro sběr dat byl standardizovaný dotazník (příloha č. 2). Sběr informací byl po předběžném souhlasu prováděn zasláním dotazníků poštou do Věznice Bělušice, Věznice Nové Sedlo a neziskových institucí. Ve Věznici Všehrady byl dotazník předán osobně vybraným zaměstnancům. Šetření bylo prováděno v prosinci 2014 a lednu 2015. Dotazníky byly vyplňovány anonymně a jejich vyplnění bylo založeno na dobrovolnosti.

Dotazník obsahoval čtrnáct otázek, které zjišťovaly:

1: Zda a kolik respondentů z neziskových institucí a státního sektoru se zapojilo nebo nezapojilo do nějakého programu celoživotního vzdělávání.

2 – 4: Jakým způsobem se respondenti zapojili do vzdělávání, co bylo jejich motivem zapojení do vzdělávání a zda zapojení do vzdělávání ovlivnilo pracovní postavení v organizaci.

5 – 8: Délku pracovní praxe, dosažené vzdělání, pohlaví a věk respondentů.

9 – 10: Zda mají respondenti podporu zaměstnavatele při vzdělávání, zda musí předkládat zaměstnavateli ke kontrole svou účast a jaké bylo zaměření vzdělávání.

12: Kolikrát do roka se účastníte programů celoživotního vzdělávání.

13: Důvod nezapojení do celoživotního vzdělávání.

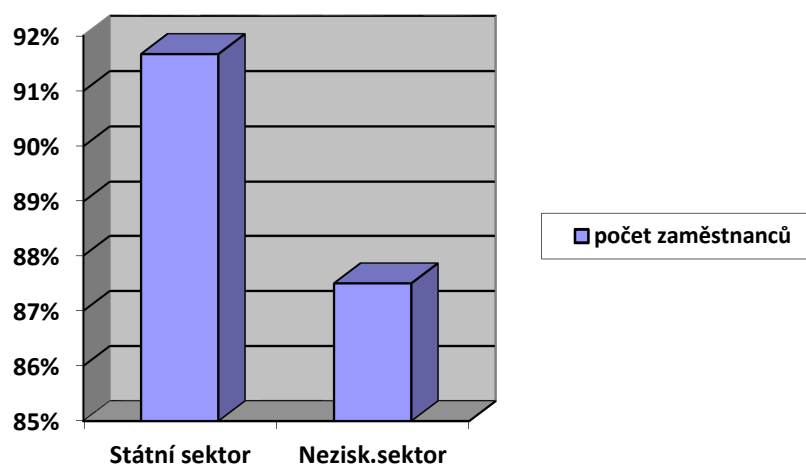
14: Kde probíhalo vzdělávání.

Před vlastním prováděním kvantitativního výzkumu byl proveden předvýzkum u 5 zaměstnanců ve věznicích a 5 zaměstnanců v neziskových organizacích. za účelem zjištění, zda je připravený dotazník srozumitelný. Ze strany oslovených zaměstnanců byly připomínky ke srozumitelnosti otázky číslo dvě a otázky číslo tři, které byly upraveny k lepší srozumitelnosti.

## **5.2 Analýza dat**

Respondentům bylo celkem rozesláno nebo předáno 240 dotazníků. Osloveno bylo 120 zaměstnanců třech věznic ústeckého kraje a 120 zaměstnanců dvanácti neziskových organizací 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 navraceno celkem 215 dotazníků, což činilo 93,75 %. Každé nestátní instituci bylo odesláno 10 dotazníků a každé věznici 40 dotazníků.

*Graf č. 1: Procentuální vyjádření navrácených dotazníků z jednotlivých sektorů*



Zdroj: vlastní práce

Výstupy z prováděného výzkumu byly zpracovány do grafické formy. Grafy byly pro přehlednost doplněny tabulkami.

Tabulky č. 1: Vyhodnocení otázky č. 1: Účastníte se vzdělávacích programů a v případě, že ano, jakým způsobem ?

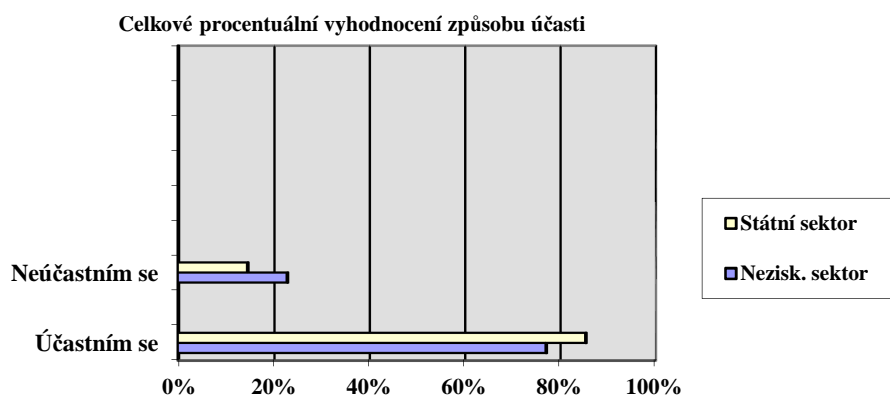
INSTITUTE	ÚČASTNÍM SE		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%
Nezisk. sektor	81	77,14	24	22,86	105	87,50
Státní sektor	94	85,45	16	14,55	110	91,67
<b>Celkem</b>	<b>175</b>	<b>81,39</b>	<b>40</b>	<b>18,61</b>	<b>215</b>	<b>93,75</b>

NEZISKOVÝ SEKTOR	PRAVIDELNĚ POVINNĚ		NEPRAVID. POVINNĚ		PRAVIDELNĚ NEPOVINNĚ		NEPRAVID. NEPOVINNĚ		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	2	20,00	4	40,00	0	0,00	2	20,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	1	10,00	5	50,00	0	0,00	1	10,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	3	37,50	2	25,00	2	25,00	0	0,00	1	12,50	8	80,00
Na Křižov.	4	66,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	6	60,00
White light	3	42,91	1	14,23	0	0,00	1	14,23	2	28,46	7	70,00
Obl. charita	3	30,00	2	20,00	1	10,00	2	20,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	3	37,50	3	37,50	0	0,00	0	0,00	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	4	44,44	2	22,22	0	0,00	0	0,00	3	33,34	9	90,00

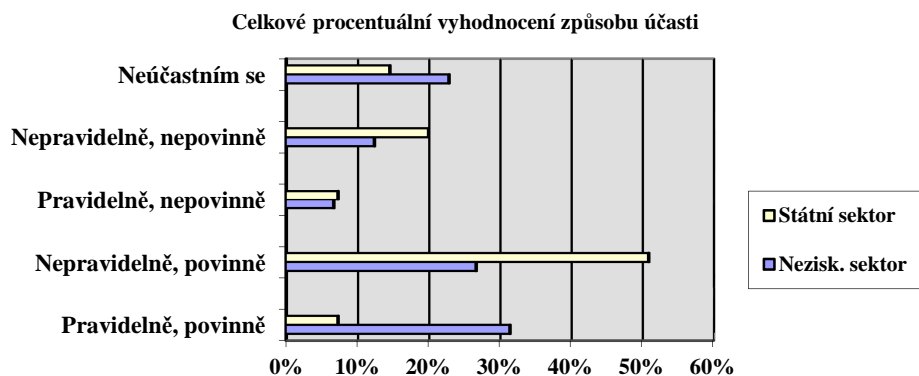
Por.pro obč.	3	33,34	0	0,00	2	22,22	2	22,22	2	22,22	9	90,00
Naděje	3	33,34	2	22,22	1	11,11	1	11,11	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	2	22,22	2	22,22	1	11,11	2	22,22	2	22,22	9	90,00
Fond ohr.dětí	2	20,00	5	50,00	0	0,00	2	20,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>33</b>	<b>31,42</b>	<b>28</b>	<b>26,67</b>	<b>7</b>	<b>6,67</b>	<b>13</b>	<b>12,38</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
<b>STÁTNÍ SEKTOR</b>	<b>PRAVIDELNĚ POVINNĚ</b>		<b>NEPRAVID. POVINNĚ</b>		<b>PRAVIDELNĚ NEPOVINNĚ</b>		<b>NEPRAVID. NEPOVINNĚ</b>		<b>NEÚČASTNÍM SE</b>		<b>CELKEM VRÁCENO</b>	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Věž. Všehr.	3	7,50	19	47,50	3	7,50	9	22,50	6	15,00	40	100,00
Věž. Běl.	2	6,45	16	51,61	3	9,68	7	22,58	3	9,68	31	77,50
Věž. N.S.	3	7,70	21	53,85	2	5,13	6	15,40	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>8</b>	<b>7,27</b>	<b>56</b>	<b>50,91</b>	<b>8</b>	<b>7,27</b>	<b>22</b>	<b>20,00</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

Zdroj: vlastní práce

Grafy č. 2: Vyhodnocení otázky č. 1: Účastníte se vzdělávacích programů? V případě, že ano, jakým způsobem ?



Zdroj: vlastní práce



Zdroj: vlastní práce

První otázkou byl prováděn výzkum, zda se respondenti z neziskového sektoru a státního sektoru účastní vzdělávacích programů a v případě, že ano, jakým způsobem. Z provedeného výzkumu vyplývá, že se vzdělávacích programů účastní celkem 76,89 % respondentů. Na otázku způsobu účasti odpovědělo v neziskovém sektoru 31,42 % respondentů, že nejčastější způsob jejich účasti na vzdělávacích akcích je pravidelný, povinný a ve státním sektoru 50,91 % respondentů, že nejčastější způsob jejich účasti na vzdělávacích akcích je nepravidelný, povinný. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že v neziskovém sektoru se zaměstnanci nejčastěji zapojují povinně v pravidelných intervalech a ve státním sektoru se zaměstnanci zapojují povinně v nepravidelných intervalech.

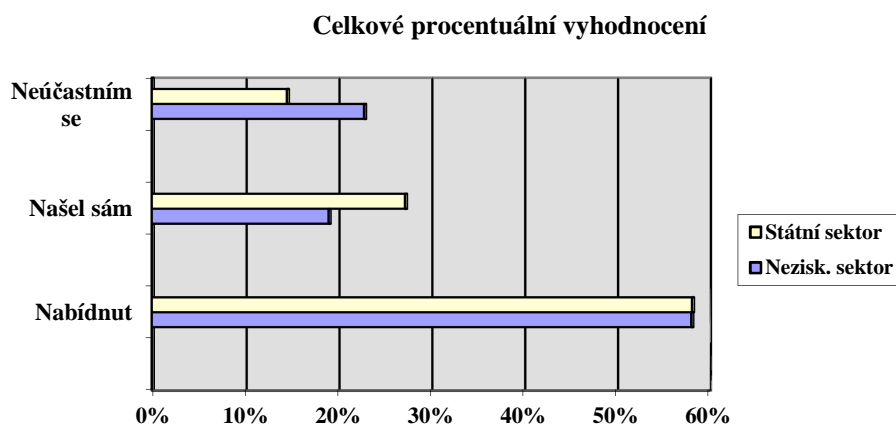
Tabulka č. 2: Vyhodnocení otázky č. 2: Vzdělávací kurz Vám byl nabídnut zaměstnavatelem nebo jste si našel vzdělávací kurz sám?

NEZISKOVÝ SEKTOR	NABÍDNUT		NAŠEL SÁM		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	6	60,00	2	20,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	5	50,00	2	20,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	6	75,00	1	12,50	1	12,50	8	80,00
Na Křížov.	4	66,67	0	0,00	2	33,33	6	60,00
White light	4	57,31	1	14,23	2	28,46	7	70,00
Obl. charita	5	50,00	3	30,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	6	75,00	0	0,00	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	6	66,66	0	0,00	3	33,34	9	90,00
Por.pro obč.	3	33,33	4	44,44	2	22,22	9	90,00
Naděje	5	55,56	2	22,22	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	4	44,44	3	33,34	2	22,22	9	90,00
Fond ohr.dětí	7	70,00	2	20,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>61</b>	<b>58,10</b>	<b>20</b>	<b>19,04</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
STÁTNÍ SEKTOR	NABÍDNUT		NAŠEL SÁM		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Věz. Všehr.	23	57,50	11	27,50	6	15,00	40	100,00

Věž. Běl.	19	61,23	9	29,09	3	9,68	31	77,50
Věž. N.S.	22	56,41	10	25,64	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>64</b>	<b>58,18</b>	<b>30</b>	<b>27,27</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

Zdroj: vlastní práce

Graf č. 3: Vyhodnocení otázky č. 2: Vzdělávací kurz Vám byl nabídnut zaměstnavatelem nebo jste si našel vzdělávací kurz sám?



Zdroj: vlastní práce

Na druhou otázku odpovědělo 58,10 % respondentů v neziskovém sektoru a 58,18 % respondentů ve státním sektoru, že jim byl vzdělávací program nabídnut zaměstnavatelem. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že respondentům z neziskového sektoru i státního sektoru, kteří se účastní vzdělávacích programů povinně zaměstnavatel sám zajišťuje a nabízí vzdělávací programy.

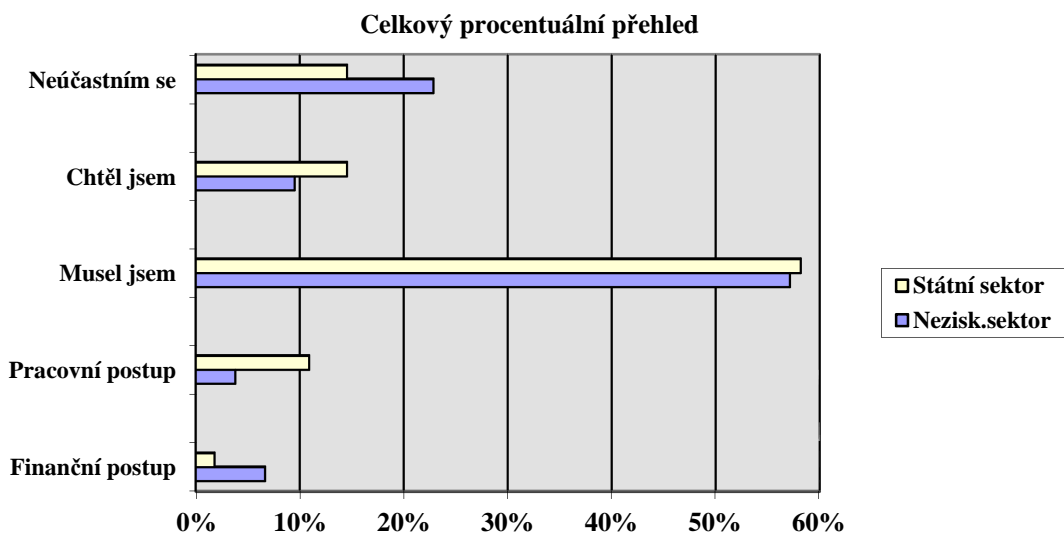
Tabulka č. 3: Vyhodnocení otázky č. 3: Jaká byla Vaše motivace k zahájení vzdělávání?: finanční postup, pracovní postup, musel jsem povinně z důvodu mého pracovního zařazení nebo chtěl jsem.

NEZISKOVÝ SEKTOR	FINANČNÍ POSTUP		PRACOVNÍ POSTUP		NUTNOST		CHTĚL SEM		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	0	0,00	1	10,00	6	60,00	1	10,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	1	10,00	0	0,00	5	50,00	1	10,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	0	0,00	0	0,00	6	75,00	1	12,50	1	12,50	8	80,00
Na Křižov.	0	0,00	0	0,00	4	66,67	0	0,00	2	33,33	6	60,00
White light	0	0,00	0	0,00	4	57,31	1	14,23	2	28,46	7	70,00

Obl. charita	1	10,00	0	0,00	5	50,00	2	20,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	1	12,50	0	0,00	5	62,50	0	0,00	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	0	0,00	1	11,11	5	55,55	0	0,00	3	33,34	9	90,00
Por.pro obč.	1	11,11	1	11,11	4	44,44	1	11,11	2	22,22	9	90,00
Naděje	1	11,11	0	0,00	6	66,66	0	0,00	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	1	11,11	0	0,00	5	55,55	1	11,11	2	22,22	9	90,00
Fond ohr.dětí	1	10,00	1	10,00	5	50,00	2	20,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>7</b>	<b>6,67</b>	<b>4</b>	<b>3,81</b>	<b>60</b>	<b>57,14</b>	<b>10</b>	<b>9,52</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
<b>STÁTNÍ SEKTOR</b>	<b>FINANČNÍ POSTUP</b>		<b>PRACOVNÍ POSTUP</b>		<b>NUTNOST</b>		<b>CHTĚL SEM</b>		<b>NEÚČASTNÍM SE</b>		<b>CELKEM VRÁCENO</b>	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Věž. Všehr.	0	0,00	4	10,00	23	57,50	7	17,50	6	15,00	40	100,00
Věž. Běl.	1	3,23	5	16,18	19	61,23	3	9,68	3	9,68	31	77,50
Věž. N.S.	1	2,56	3	7,70	22	56,41	6	15,38	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>2</b>	<b>1,81</b>	<b>12</b>	<b>10,91</b>	<b>64</b>	<b>58,18</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

Zdroj: vlastní práce

Graf č. 4: Vyhodnocení otázky č. 3: Jaká byla Vaše motivace k zahájení vzdělávání : finanční postup, pracovní postup, musel jsem povinně z důvodu mého pracovního zařazení nebo chtěl jsem ?



Zdroj: vlastní práce

Na třetí otázku týkající se motivace k zahájení vzdělávání odpovědělo 57,14 % respondentů v neziskovém sektoru a 58,18 % respondentů ve státním sektoru, že hlavní



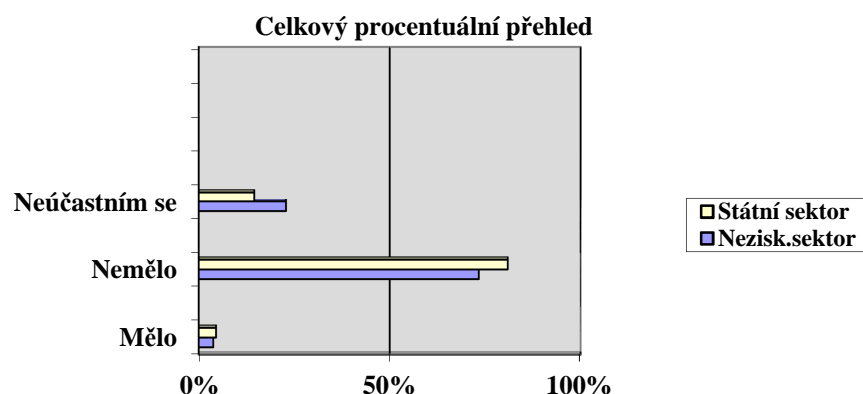
motivací zahájení vzdělávání byla nutnost. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že v neziskovém sektoru i ve státním sektoru se musí zaměstnanci vzdělávat.

*Tabulka č. 4: Vyhodnocení otázky č. 4: Mělo zapojení do vzdělávání vliv na Váš pracovní postup ?*

NEZISKOVÝ SEKTOR	MĚLO		NEMĚLO		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	1	10,00	7	70,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	0	0,00	7	70,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	0	0,00	7	87,50	1	12,50	8	80,00
Na Křížov.	1	16,67	3	50,00	2	33,33	6	60,00
White light	0	0,00	5	71,54	2	28,46	7	70,00
Obč. charita	0	0,00	8	80,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	0	0,00	6	75,00	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	1	11,11	5	55,55	3	33,33	9	90,00
Por.pro obč.	0	0,00	7	77,77	2	22,22	9	90,00
Naděje	1	11,11	6	66,66	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	0	0,00	7	77,77	2	22,22	9	90,00
Fond ohr.dětí	0	0,00	9	90,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>4</b>	<b>3,81</b>	<b>77</b>	<b>73,33</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
STÁTNÍ SEKTOR	MĚLO		NEMĚLO		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Věz. Všehr.	2	5,00	32	80,00	6	15,00	40	100,00
Věz. Běl.	1	3,22	27	87,10	3	9,68	31	77,50
Věz. N.S.	2	5,13	30	76,92	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>5</b>	<b>4,54</b>	<b>89</b>	<b>80,91</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

*Zdroj: vlastní práce*

*Graf č. 5: Vyhodnocení otázky č. 4: Mělo zapojení do vzdělávání vliv na Váš pracovní postup ?*



Zdroj: vlastní práce

Z odpovědí na čtvrtou otázku, která šetřila, zda mělo absolvování vzdělávacích programů vliv na pracovní postup zaměstnanců vyplynulo, že absolvování vzdělávacích programů mělo vliv na pracovní postup u 3,81 % respondentů v neziskovém sektoru a u 4,54 % respondentů ve státním sektoru. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že zapojení do vzdělávacích programů mělo minimální vliv na pracovní postup.

Tabulka č. 5: Vyhodnocení otázky č. 5: V době zahájení vzdělávání jste měl(a) pracovní praxi v organizaci delší než 3 roky?

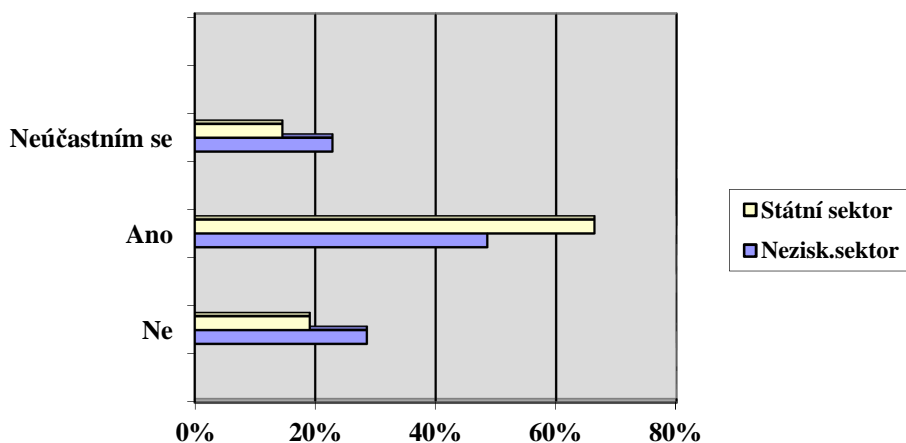
NEZISKOVÝ SEKTOR	NE		ANO		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	3	30,00	5	50,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	2	20,00	5	50,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	3	37,50	4	50,00	1	12,50	8	80,00
Na Křížov.	2	33,33	2	33,33	2	33,33	6	60,00
White light	3	43,08	2	28,46	2	28,46	7	70,00
Obl. charita	3	30,00	5	50,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	3	37,50	3	37,50	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	2	22,22	4	44,44	3	33,33	9	90,00
Por.pro obč.	2	22,22	5	55,55	2	22,22	9	90,00
Naděje	2	22,22	5	55,55	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	3	33,33	4	44,44	2	22,22	9	90,00
Fond ohr.dětí	2	20,00	7	70,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>30</b>	<b>28,57</b>	<b>51</b>	<b>48,57</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>

STÁTNÍ SEKTOR	NE		ANO		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Věž. Všechny	7	17,50	27	67,50	6	15,00	40	100,00
Věž. Běl.	8	25,81	20	64,51	3	9,68	31	77,50
Věž. N.S.	6	15,39	26	66,66	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>21</b>	<b>19,09</b>	<b>73</b>	<b>66,36</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

Zdroj: vlastní práce

Graf č. 6: Vyhodnocení otázky č. 5 V době zahájení vzdělávání jste měl(a) pracovní praxi v organizaci delší než 3 roky ?

**Celkový procentuální přehled**



Zdroj: vlastní práce

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku číslo pět, zda zaměstnanci, kteří se zapojili do vzdělávacích programů měli v době zahájení vzdělávání pracovní praxi v organizaci delší než 3 roky vyplynulo, že do vzdělávacích programů se v neziskovém sektoru zapojilo 48,57 % respondentů a ve státním sektoru 66,36 % respondentů s pracovní praxí delší než 3 roky. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že do vzdělávacích programů se v obou sektorech více zapojují zaměstnanci s pracovní praxí delší než 3 roky.

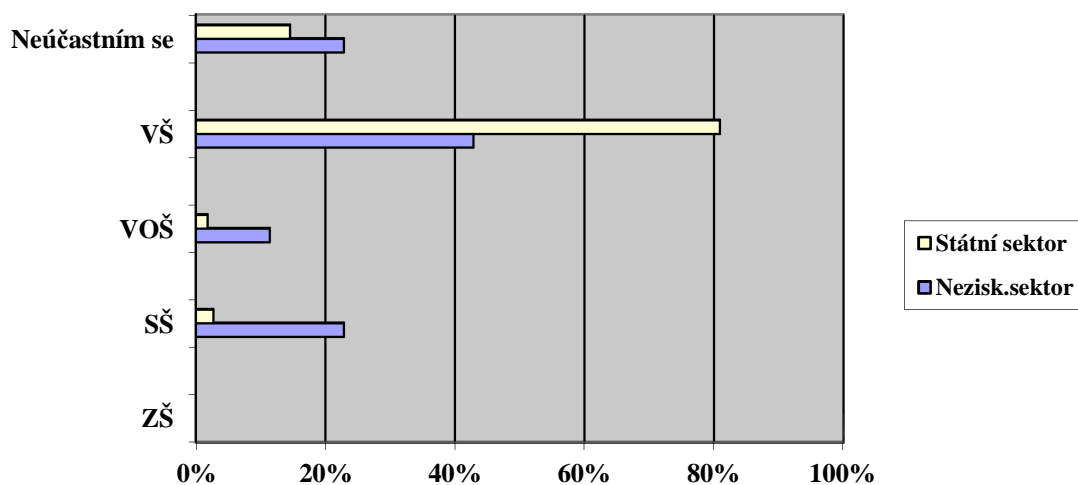
Tabulka č. 6: Vyhodnocení otázky č. 6: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání bylo v době zahájení vzdělávání: základní (ZŠ), středoškolské (SŠ), vyšší odborné (VOŠ), vysokoškolské (VŠ).

NEZISKOVÝ SEKTOR	ZŠ		SŠ		VOŠ		VŠ		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	0	0,00	3	30,00	1	10,00	4	40,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	0	0,00	1	10,00	2	20,00	4	40,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	0	0,00	3	37,50	1	12,50	3	37,50	1	12,50	8	80,00
Na Křižov.	0	0,00	1	16,67	0	0,00	3	50,00	2	33,33	6	60,00
White light	0	0,00	2	28,46	0	0,00	3	43,08	2	28,46	7	70,00
Obl. charita	0	0,00	1	10,00	0	0,00	7	70,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	0	0,00	2	25,00	0	0,00	4	50,00	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	0	0,00	2	22,22	1	11,11	3	33,33	3	33,33	9	90,00
Por.pro obč.	0	0,00	2	22,22	3	33,33	2	22,22	2	22,22	9	90,00
Naděje	0	0,00	2	22,22	3	33,33	2	22,22	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	0	0,00	1	11,11	0	0,00	6	66,66	2	22,22	9	90,00
Fond ohr.dětí	0	0,00	4	40,00	1	10,00	4	40,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>12</b>	<b>11,42</b>	<b>45</b>	<b>42,86</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
STÁTNÍ SEKTOR	ZŠ		SŠ		VOŠ		VŠ		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Věž. Všehr.	0	0,00	2	5,00	1	2,50	31	77,50	6	15,00	40	100,00
Věž. Běl.	0	0,00	0	0,00	1	3,22	27	87,10	3	9,68	31	77,50
Věž. N.S.	0	0,00	1	2,56	0	0,00	31	79,49	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>3</b>	<b>2,72</b>	<b>2</b>	<b>1,82</b>	<b>89</b>	<b>80,91</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

Zdroj: vlastní práce

Graf č. 7: Vyhodnocení otázky č. 6: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání bylo v době zahájení vzdělávání: základní (ZŠ), středoškolské (SŠ), vyšší odborné (VOŠ), vysokoškolské (VŠ).

### Celkový procentuální přehled



Zdroj: vlastní práce

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku číslo šest vyplynulo, že do vzdělávacích programů se nejvíce zapojili respondenti s vysokoškolským vzděláním a to 42,86 % respondentů z neziskového sektoru a 80,91 % respondentů ze státního sektoru.

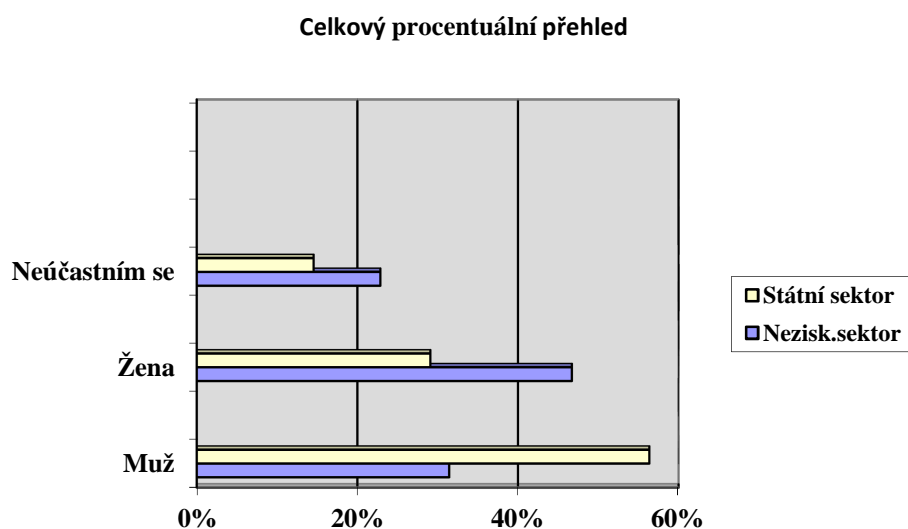
Tabulka č. 7: Vyhodnocení otázky č. 7: Jste muž nebo žena?

NEZISKOVÝ SEKTOR	MUŽ		ŽENA		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	3	30,00	5	50,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	2	20,00	5	50,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	5	62,50	2	25,00	1	12,50	8	80,00
Na Křížov.	1	16,67	3	50,00	2	33,33	6	60,00
White light	1	14,29	4	57,25	2	28,46	7	70,00
Obl. charita	3	30,00	5	50,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	3	37,50	3	37,50	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	4	44,44	2	22,22	3	33,33	9	90,00
Por.pro obč.	2	22,22	5	55,55	2	22,22	9	90,00
Naděje	4	44,44	3	33,33	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	3	55,55	4	44,44	2	22,22	9	90,00

Fond ohr.dětí	2	20,00	7	70,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>33</b>	<b>31,43</b>	<b>48</b>	<b>45,71</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
<b>STÁTNÍ SEKTOR</b>	<b>MUŽ</b>		<b>ŽENA</b>		<b>NEÚČASTNÍM SE</b>		<b>CELKEM VRÁCENO</b>	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Věž. Všehr.	21	52,50	13	32,50	6	15,00	40	100,00
Věž. Běl.	18	58,06	10	32,26	3	9,68	31	77,50
Věž. N.S.	23	58,97	9	23,08	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>62</b>	<b>56,36</b>	<b>32</b>	<b>29,09</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

Zdroj: vlastní práce

Graf č. 8: Vyhodnocení otázky č. 7: Jste muž nebo žena?



Zdroj: vlastní práce

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku číslo sedm, jaké je pohlaví respondentů uvedlo 45,71 % respondentů z neziskového sektoru, že ženské a 56,36 % respondentů ze státního sektoru, že mužské. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že do vzdělávání v neziskovém sektoru se zapojují více ženy a ve státním sektoru se zapojují do vzdělávání více muži.

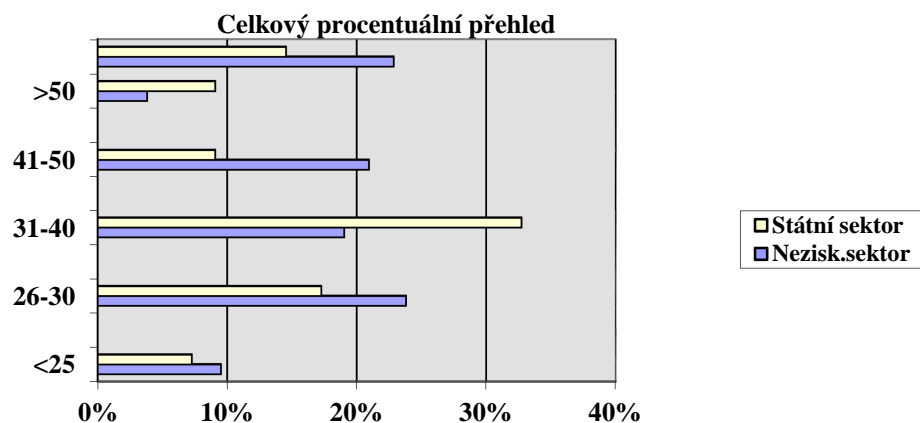
Tabulka č. 8: Vyhodnocení otázky č. 8: Jaký je Váš věk?

NEZISKOVÝ SEKTOR	<25		26 - 30		31 - 40		41 - 50		>50		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	2	20,00	4	40,00	0	0,00	2	20,00	0	0,00	2	20,00	10	100,00

o.s.Mosty	1	10,00	2	20,00	2	20,00	2	20,00	0	0,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	0	0,00	2	25,00	2	25,00	2	25,00	1	12,50	1	12,50	8	80,00
Na Křižov.	1	16,67	1	16,67	2	33,33	0	0,00	0	0,00	2	33,33	6	60,00
White light	2	28,46	2	28,46	1	14,62	0	0,00	0	0,00	2	28,46	7	70,00
Obl. charita	1	10,00	3	30,00	2	20,00	1	10,00	1	10,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	0	0,00	2	25,00	2	25,00	2	25,00	0	0,00	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	1	11,11	2	22,22	1	11,11	2	22,22	0	0,00	3	33,33	9	90,00
Por.pro obč.	0	0,00	2	22,22	2	22,22	3	33,33	0	0,00	2	22,22	9	90,00
Naděje	1	11,11	1	11,11	1	11,11	3	33,33	1	11,11	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	0	0,00	1	11,11	2	22,22	3	33,33	1	11,11	2	22,22	9	90,00
Fond ohr.děť	1	10,00	3	30,00	3	30,00	2	20,00	0	0,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>10</b>	<b>9,52</b>	<b>25</b>	<b>23,81</b>	<b>20</b>	<b>19,04</b>	<b>22</b>	<b>20,95</b>	<b>4</b>	<b>3,82</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
<b>STÁTNÍ SEKTOR</b>	<25		26 - 30		31 - 40		41 - 50		>50		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Věz. Všehrdy	2	5,00	7	17,50	11	27,50	9	12,5	5	12,50	6	15,00	40	100,00
Věz. Bělušice	3	9,68	8	25,81	15	48,39	1	3,22	1	3,22	3	9,68	31	77,50
Věz. N. Sedlo	3	7,69	4	10,26	10	25,64	11	28,2	4	10,26	7	17,95	39	97,50
<b>Státní sektor</b>	<b>8</b>	<b>7,27</b>	<b>19</b>	<b>17,27</b>	<b>36</b>	<b>32,73</b>	<b>21</b>	<b>19,1</b>	<b>10</b>	<b>9,08</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

Zdroj: vlastní práce

Graf č. 9: Vyhodnocení otázky č. 8: Jaký je Váš věk?



Zdroj: vlastní práce

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku číslo osm, která zjišťoval věk respondentů, odpovědělo z neziskového sektoru nejvíce respondentů a to 23,81 %, že jejich věk je

v rozmezí mezi 26 – 30 rokem a ve státním sektoru odpovědělo nejvíce respondentů, a to 32,74 %, že jejich věk je v rozmezí mezi 31 – 40 rokem. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že do celoživotního vzdělávání se v neziskovém sektoru zapojilo větší procento mladších respondentů než ve státním sektoru.

*Tabulka č. 9: Vyhodnocení otázky č. 9: Poskytuje Vám zaměstnavatel pracovní volno a finanční náhrady k účasti ve vzdělávacích programech?*

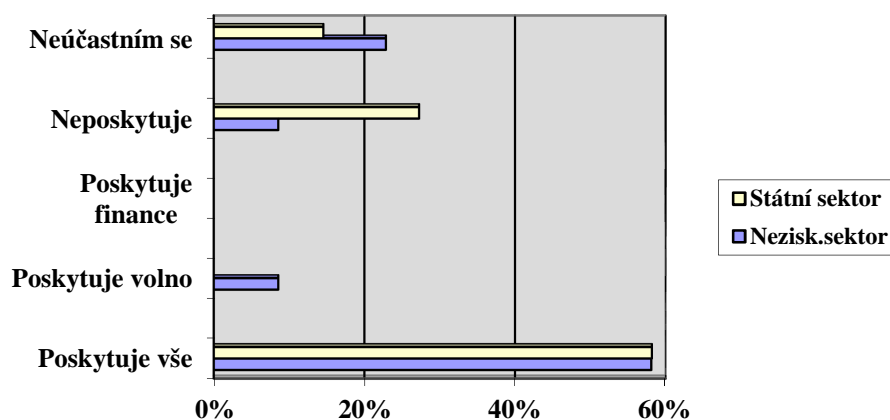
NEZISKOVÝ SEKTOR	POSKYTUJE VŠE		POSKYTUJE VOLNO		POSKYTUJE FINANCE		NESPOKYTUJE		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	6	60,00	0	0,00	0	0,00	2	20,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	6	60,00	1	10,00	0	0,00	0	0,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	5	62,50	0	0,00	0	0,00	2	25,00	1	12,50	8	80,00
Na Křížov.	4	66,66	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	33,33	6	60,00
White light	4	57,14	1	14,40	0	0,00	0	0,00	2	28,46	7	70,00
Obl. charita	5	50,00	1	10,00	0	0,00	2	20,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	6	75,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	6	66,66	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	33,33	9	90,00
Por.pro obč.	3	33,33	3	33,33	0	0,00	1	11,11	2	22,22	9	90,00
Naděje	5	55,56	1	11,11	0	0,00	1	11,11	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	4	44,44	2	22,22	0	0,00	1	11,11	2	22,22	9	90,00
Fond ohr.dětí	7	70,00	2	20,00	0	0,00	0	0,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>61</b>	<b>58,10</b>	<b>9</b>	<b>8,57</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>9</b>	<b>8,57</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
STÁTNÍ SEKTOR	POSKYTUJE VŠE		POSKYTUJE VOLNO		POSKYTUJE FINANCE		NEPOSKYTUJE		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Věz. Všehr.	23	57,50	0	0,00	0	0,00	11	27,50	6	15,00	40	100,00
Věz. Běl.	19	61,23	0	0,00	0	0,00	9	29,09	3	9,68	31	77,50
Věz. N.S.	22	56,41	0	0,00	0	0,00	10	25,64	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>64</b>	<b>58,18</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>30</b>	<b>27,27</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

*Zdroj: vlastní práce*

*Graf č. 10 Vyhodnocení otázky č. 9: Poskytuje Vám zaměstnavatel pracovní volno a finanční náhrady k účasti ve vzdělávacích programech?*



### Celkový procentuální přehled



Zdroj: vlastní práce

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku číslo devět, zda zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní volno a finanční náhrady k účasti na vzdělávacích programech uvedlo 58,10 % respondentů z neziskového sektoru a 58,18 % respondentů ze státního sektoru, že jim zaměstnavatel poskytuje jak volno, tak i finanční náhrady. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že těm respondentům, kteří se účastní vzdělávacích programů povinně zaměstnavatel poskytuje volno i finanční náhrady k účasti ve vzdělávacích programech.

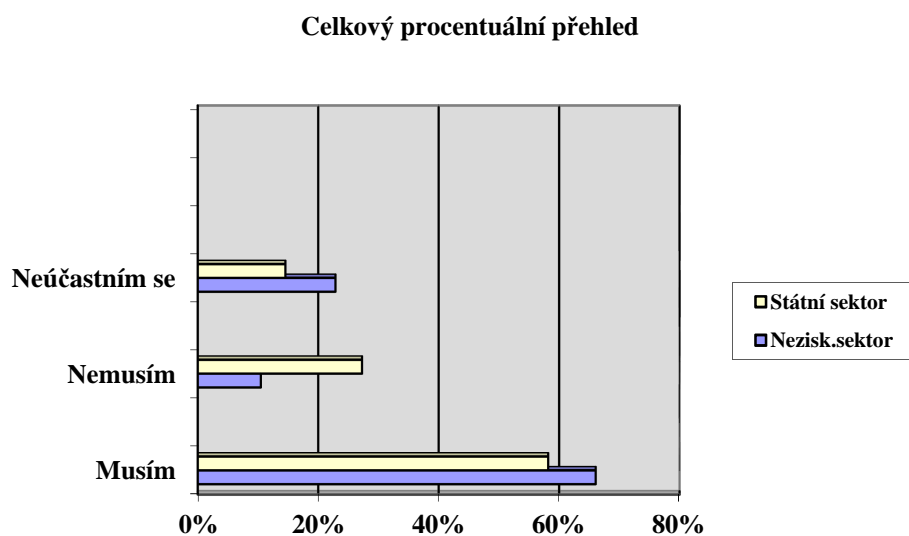
Tabulka č. 10: Vyhodnocení otázky č. 10: Musíte zaměstnavateli předkládat své výsledky Vašeho studia?

NEZISKOVÝ SEKTOR	MUSÍM		NEMUSÍM		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	6	60,00	2	20,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	7	70,00	0	0,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	5	62,50	2	25,00	1	12,50	8	80,00
Na Křížov.	4	66,66	0	0,00	2	33,33	6	60,00
White light	5	71,54	0	0,00	2	28,46	7	70,00
Obl. charita	6	60,00	2	20,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	6	75,00	0	0,00	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	6	66,66	0	0,00	3	33,33	9	90,00
Por.pro obč.	6	66,66	0	0,00	2	22,22	9	90,00

Naděje	6	66,66	0	0,00	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	6	66,66	0	0,00	2	22,22	9	90,00
Fond ohr.dětí	9	66,66	0	0,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>70</b>	<b>66,67</b>	<b>11</b>	<b>10,47</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
STÁTNÍ SEKTOR	MUSÍM		NEMUSÍM		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Věž. Všehr.	23	57,50	11	27,50	6	15,00	40	100,00
Věž. Běl.	19	61,23	9	29,09	3	9,68	31	77,50
Věž. N.S.	22	56,41	10	25,64	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>64</b>	<b>58,18</b>	<b>30</b>	<b>27,27</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

Zdroj: vlastní práce

Graf č. 11: Vyhodnocení otázky č. 10: Musíte zaměstnavateli předkládat výsledky Vašeho studia?



Zdroj: vlastní práce

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku číslo deset, zda musí zaměstnanci předkládat zaměstnavateli ke kontrole své výsledky ve vzdělávacích programech uvedlo 66,07 % respondentů z neziskového sektoru a 58,18 % respondentů ze státního sektoru, že musí zaměstnavateli předkládat ke kontrole své výsledky ve vzdělávacích programech. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že pokud je zaměstnanec povinen se vzdělávacích programů účastnit, je mu poskytováno volno a finanční náhrady k účasti ve vzdělávacích

programech, musí své výsledky ve vzdělávacích programech předkládat svému zaměstnavateli ke kontrole.

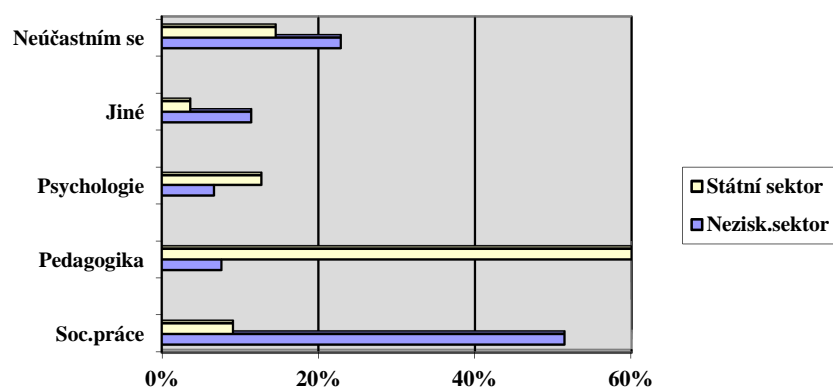
Tabulka č. 11: Vyhodnocení otázky č. 11: Jaké bylo zaměření Vašeho vzdělávání?

NEZISKOVÝ SEKTOR	SOCIÁLNÍ PRÁCE		PEDAGOG.		PSYCHOL..		JINÉ		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	6	60,00	1	10,00	0	0,00	1	10,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	7	70,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	3	37,50	1	12,50	0	0,00	3	37,50	1	12,50	8	80,00
Na Křižov.	2	33,33	2	33,33	0	0,00	0	0,00	2	33,33	6	60,00
White light	3	43,08	0	0,00	0	0,00	2	28,46	2	28,46	7	70,00
Obl. charita	4	40,00	1	10,00	1	10,00	2	20,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	5	62,50	0	0,00	1	12,50	0	0,00	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	5	55,55	0	0,00	0	0,00	1	11,11	3	33,33	9	90,00
Por.pro obč.	5	55,55	1	11,11	1	11,11	0	0,00	2	22,22	9	90,00
Naděje	6	66,66	0	0,00	1	11,11	0	0,00	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	5	55,55	0	0,00	0	0,00	2	22,22	2	22,22	9	90,00
Fond ohr.děť	3	30,00	2	20,00	3	30,00	1	10,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.instituce</b>	<b>54</b>	<b>51,43</b>	<b>8</b>	<b>7,62</b>	<b>7</b>	<b>6,67</b>	<b>12</b>	<b>11,42</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
STÁTNÍ SEKTOR	SOCIÁLNÍ PRÁCE		PEDAGOG.		PSYCHOL..		JINÉ		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Věz. Všehr.	2	5,00	23	57,50	9	22,50	0	0,00	6	15,00	40	100,00
Věz. Běl.	3	9,68	20	64,52	2	16,12	3	9,68	3	9,68	31	77,50
Věz. N.S.	5	12,82	23	58,97	3	7,69	1	2,57	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>10</b>	<b>9,09</b>	<b>66</b>	<b>60,00</b>	<b>14</b>	<b>12,72</b>	<b>4</b>	<b>3,64</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

Zdroj: vlastní práce

Graf č. 12: Vyhodnocení otázky č. 11: Jaké bylo zaměření Vašeho vzdělávání?

### Celkový procentuální přehled



Zdroj: vlastní práce

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku číslo jedenáct, jaké bylo zaměření vzdělávání odpovědělo 51,43 % respondentů z neziskového sektoru, že zaměření bylo na sociální práci. Oproti tomu odpovědělo 60,00 % respondentů ve státním sektoru, že zaměření bylo pedagogického směru. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že v neziskovém sektoru je vzdělávání zaměřeno na sociální práci a ve státních institucích reprezentovanými třemi věznicemi je vzdělávání zaměřeno pedagogickým směrem.

Tabulka č. 12: Vyhodnocení otázky č. 12: V případě, že se celoživotního vzdělávání neúčastníte, můžete sdělit z jakého důvodu?

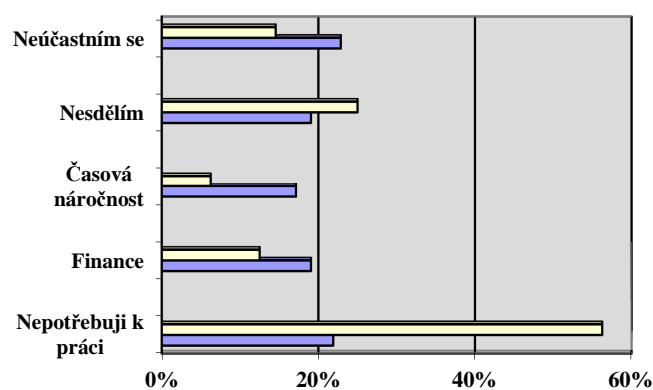
NEZISKOVÝ SEKTOR	NEPOTŘEBUJI KE SVÉ PRÁCI		FINANČNÍ NÁROČNOST		ČASOVÁ NÁROČNOST		NESDĚLÍM		NEÚČAST CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	2	20,00	2	20,00	2	20,00	2	20,00	2	20,00
o.s.Mosty	3	30,00	2	20,00	1	10,00	1	10,00	3	30,00
Šance žít	2	25,00	2	25,00	1	12,50	2	25,00	1	12,50
Na Křižov.	1	16,67	2	33,33	1	16,67	0	0,00	2	33,33
White light	2	28,46	0	0,00	2	28,46	1	14,23	2	28,46
Obl. charita	2	20,00	2	20,00	2	20,00	2	20,00	2	20,00
Obč.poradna	1	12,50	2	25,00	1	12,50	2	25,00	2	25,00
Soc.agentura	2	22,22	0	0,00	2	22,22	2	22,22	3	33,33
Por.pro obč.	2	22,22	2	22,22	1	11,11	2	22,22	2	22,22

Naděje	1	11,11	2	22,22	1	11,11	3	33,33	2	22,22
Dům na půl c.	3	33,33	2	22,22	2	22,22	0	0,00	2	22,22
Fond ohr.děť	2	20,00	2	20,00	2	20,00	3	30,00	1	10,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>23</b>	<b>21,90</b>	<b>20</b>	<b>19,05</b>	<b>18</b>	<b>17,14</b>	<b>20</b>	<b>19,05</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>
STÁTNÍ SEKTOR	NEPOTŘEBUJI KE SVĚ PRÁCI		FINANČNÍ NÁROČNOST		ČASOVÁ NÁROČNOST		NESDĚLÍM		NEÚČAST CELKEM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Věž. Všehr.	4	66,66	0	0,00	0	0,00	2	33,33	6	15,00
Věž. Běl.	1	33,33	1	33,33	1	33,33	0	0,00	3	9,68
Věž. N.S.	4	57,13	1	14,29	0	0,00	2	28,58	7	17,95
<b>Státní.sektor</b>	<b>9</b>	<b>56,25</b>	<b>2</b>	<b>12,50</b>	<b>1</b>	<b>6,25</b>	<b>4</b>	<b>25,00</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>

Zdroj: vlastní práce

Graf č. 13: Vyhodnocení otázky č. 12: V případě, že se celoživotního vzdělávání neúčastníte, můžete sdělit z jakého důvodu?

**Celkový procentuální přehled**



Zdroj: vlastní práce

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku číslo dvanáct, zjišťující důvod neúčasti respondentů ve vzdělávacích programech nesdělilo v neziskovém sektoru 21,90 % respondentů důvod neúčasti ve vzdělávacích programech a ve státním sektoru odpovědělo 56,25 % respondentů, že celoživotní vzdělávání nepotřebují ke své práci. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že ve státním sektoru více jak polovina repondentů nepotřebuje další vzdělávání ke své práci, oproti neziskovému sektoru, kde je to pouhá pětina respondentů.

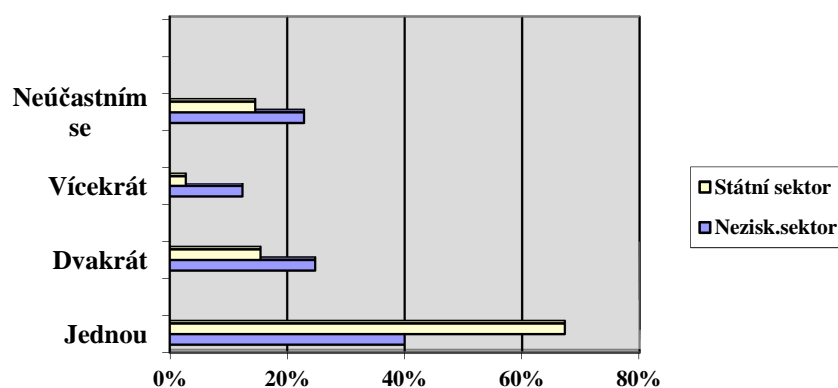
Tabulka č. 13: Vyhodnocení otázky č. 13: Kolikrát do roka se účastníte programů celoživotního vzdělávání?

NEZISKOVÝ SEKTOR	JEDNOU		DVAKRÁT		VÍCEKRÁT		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	5	50,00	3	30,00	0	0,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	4	40,00	2	20,00	1	10,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	3	37,50	3	37,50	1	12,50	1	12,50	8	80,00
Na Křižov.	2	33,33	2	33,33	0	0,00	2	33,33	6	60,00
White light	2	28,46	2	28,46	1	14,62	2	28,46	7	70,00
Obl. charita	4	40,00	3	30,00	1	10,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	4	50,00	2	25,00	0	0,00	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	3	33,33	2	22,22	2	22,22	2	22,22	9	90,00
Por.pro obč.	4	44,44	2	22,22	1	11,11	2	22,22	9	90,00
Naděje	3	33,33	2	22,22	2	22,22	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	4	44,44	2	22,22	1	11,11	2	10,00	9	90,00
Fond ohr.děti	4	40,00	3	30,00	2	20,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>42</b>	<b>40,00</b>	<b>26</b>	<b>24,76</b>	<b>13</b>	<b>12,38</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
STÁTNÍ SEKTOR	JEDNOU		DVAKRÁT		VÍCEKRÁT.		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Věz. Všehr.	28	70,00	6	15,00	0	0,00	6	15,00	40	100,00
Věz. Běl.	21	67,74	5	16,13	2	6,45	3	9,68	31	77,50
Věz. N.S.	25	64,10	6	15,39	1	2,56	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>74</b>	<b>67,27</b>	<b>17</b>	<b>15,45</b>	<b>3</b>	<b>2,73</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

Zdroj: vlastní práce

Graf č. 14: Vyhodnocení otázky č. 13: Kolikrát do roka se účastníte programů celoživotního vzdělávání?

### Celkový procentuální přehled



Zdroj: vlastní práce

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku číslo třináct, která zjišťovala kolikrát do roka se respondenti účastnili programů celoživotního vzdělávání odpovědělo 40,00 % respondentů z neziskového sektoru a 67,27 % respondentů ze státního sektoru, že se účastní vzdělávacích programů jednou ročně. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že nejvíce zaměstnanců se zapojuje do vzdělávacích programů jednou ročně.

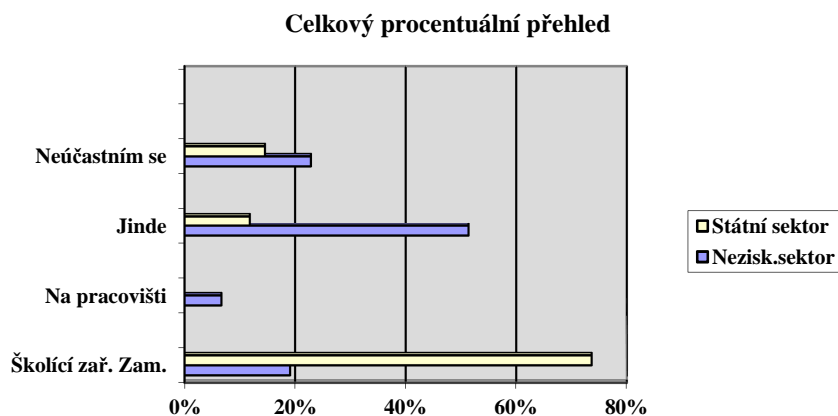
Tabulka č. 14: Vyhodnocení otázky č. 14: Kde probíhalo celoživotní vzdělávání?

NEZISKOVÝ SEKTOR	ŠKOL. ZAŘÍZ. ZAMĚSTN.		NA PRACOVÍŠTI		JINDE		NEÚČASTNÍM SE		CELKEM VRÁCENO	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Diakonie	2	20,00	2	20,00	4	40,00	2	20,00	10	100,00
o.s.Mosty	1	10,00	2	20,00	4	40,00	3	30,00	10	100,00
Šance žít	2	25,00	1	12,50	4	50,00	1	12,50	8	80,00
Na Křižov.	1	16,67	0	0,00	3	50,00	2	33,33	6	60,00
White light	2	28,46	0	0,00	3	43,08	2	28,46	7	70,00
Obl. charita	2	20,00	0	0,00	6	60,00	2	20,00	10	100,00
Obč.poradna	2	25,00	1	12,50	3	37,50	2	25,00	8	80,00
Soc.agentura	1	11,11	0	0,00	5	55,55	3	33,33	9	90,00
Por.pro obč.	2	22,22	0	0,00	5	55,55	2	22,22	9	90,00
Naděje	2	22,22	1	11,11	4	44,44	2	22,22	9	90,00
Dům na půl c.	2	22,22	0	0,00	5	55,55	2	22,22	9	90,00

Fond ohr.děť	1	10,00	0	0,00	8	80,00	1	10,00	10	100,00
<b>Nezisk.sektor</b>	<b>20</b>	<b>19,10</b>	<b>7</b>	<b>6,67</b>	<b>54</b>	<b>51,37</b>	<b>24</b>	<b>22,86</b>	<b>105</b>	<b>87,50</b>
<b>STÁTNÍ SEKTOR</b>	<b>ŠKOL. ZAŘÍZ. ZAMĚŠTN.</b>		<b>NA PRACOVIŠTI</b>		<b>JINDE</b>		<b>NEÚČASTNÍM SE</b>		<b>CELKEM VRÁCENO</b>	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Věz. Všeohr.	30	75,00	0	0,00	4	10,00	6	15,00	40	100,00
Věz. Běl.	25	70,97	0	0,00	3	19,35	3	9,68	31	77,50
Věz. N.S.	26	66,67	0	0,00	6	15,38	7	17,95	39	97,50
<b>Státní.sektor</b>	<b>81</b>	<b>73,64</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>13</b>	<b>11,81</b>	<b>16</b>	<b>14,55</b>	<b>110</b>	<b>91,67</b>

Zdroj: vlastní práce

Graf č. 15: Vyhodnocení otázky č. 14: Kde probíhalo celoživotní vzdělávání?



Zdroj: vlastní práce

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku číslo čtrnáct, která zjišťovala místo konání celoživotního vzdělávání uvedlo 47% respondentů z neziskového sektoru, že vzdělávání proběhlo v jiném místě, než je školící zařízení zaměstnavatele nebo na pracovišti a 73,64% respondentů ze státního sektoru odpovědělo, že vzdělávání probíhalo ve školících zařízeních zaměstnavatele. Ze zjištěných údajů vyplynulo, že v neziskovém sektoru bylo nejvíce zajišťováno vzdělávání u různých externích subjektů, oproti státnímu sektoru, kde vzdělávání probíhá ve zřízeném školícím zařízení.

## 6.2 Vyhodnocení stanovených hypotéz

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



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

K ověření stanovené hypotézy jsem vycházel z tabulky č. 15. Z uvedených údajů vyplynulo, 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.

Tabulka č. 15: Vyhodnocení hypotézy H 1

VZDĚLÁNÍ	ZŠ		SŠ		VOŠ		VŠ		NEÚČAST	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nezisk.sektor	0	0,00	24	22,86	12	11,42	45	42,86	24	22,86
Státní sektor	0	00,00	3	2,72	2	1,82	89	80,91	16	14,55

Zdroj: vlastní práce

Tabulka č. 16: Statistické vyjádření závislosti kvalitativních znaků mezi zapojením do vzdělávání a vysokoškolským vzděláním.

VZDĚLÁNÍ	SEKTORY		CELKEM
	NEZISKOVÝ	STÁTNÍ	
VŠ	45	89	134
JINÉ	36	5	41
CELKEM	81	94	175

Zdroj: vlastní práce

$H_0$ : Zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním se zapojují častěji do celoživotního vzdělávání než zaměstnanci s nižším vzděláním.

Výpočet na hladině významnosti 0,05.

$$X^2 = \frac{n(ad-bc)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)} = \frac{175(45 \cdot 5 - 89 \cdot 36)^2}{134 \cdot 81 \cdot 94 \cdot 41} = \frac{1553027175}{41831316} = 37,126$$

Kritická hodnota  $\chi^2_{0,05}$ : 3,841

$$X^2 > \chi^2_{0,05}$$

Nezamítáme nulovou hypotézu.

Závislost je statisticky významná. Statický výpočet potvrdil, že respondenti s vysokoškolským vzděláním se zapojují do dalšího vzdělávání častěji než ostatní zaměstnanci.

$$\text{Určení síly závislosti: } |V| = \sqrt{\frac{x^2}{n}} = \sqrt{\frac{37,126^2}{175}} = 0,595$$

Závislost je silná. Vzdělání respondentů ovlivňuje další zapojení do vzdělávání.

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

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

K ověření stanovené hypotézy jsem vycházel z tabulky č. 17. Z uvedených údajů vyplynulo, že v neziskovém sektoru ovlivnilo absolvované celoživotní vzdělávání pracovní postup u 4 respondentů ze 105 což činí 3,91 % a ve státní sektoru ovlivnilo absolvované celoživotní vzdělávání pracovní postup u 5 respondentů ze 110, což činí 4,54 %. Hypotéza je zamítnuta.

Tabulka č. 17: Vyhodnocení hypotézy H 2

VLI V NA	FINANČNÍ POSTUP		PRACOVNÍ POSTUP		NUTNOST		CHTEL JSEM		NEÚČAST	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nezisk.sektor	7	6,67	4	3,81	60	57,14	10	9,52	24	22,86
Státní sektor	2	1,81	12	10,91	64	58,18	16	14,55	16	14,55

Zdroj: vlastní práce

Tabulka č. 18: Statistické vyjádření závislosti kvalitativních znaků mezi zapojením do vzdělávání a pracovním postupem.

PRACOVNÍ POSTUP	SEKTORY		CELKEM
	NEZISKOVÝ	STÁTNÍ	
ANO	4	12	16
NE	77	82	159
CELKEM	81	94	175

Zdroj: vlastní práce

H<sub>0</sub>: Absolvované vzdělávání mělo ve státním sektoru i v neziskovém sektoru největší vliv na pracovní postup.

Výpočet na hladině významnosti 0,05.

$$X^2 = \frac{n(ad-bc)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)} = \frac{175(4.82-12.77)^2}{16.81.94.159} = \frac{62162800}{19370016} = 3,209$$

Kritická hodnota  $\chi^2_{0,05} = 3,841$

$$X^2 < \chi^2_{0,05}$$

Zamítáme nulovou hypotézu.

Závislost není statisticky významná. Zapojení do vzdělávání nemělo největší vliv na pracovní postup zaměstnanců.

$$\text{Určení síly závislosti: } |V| = \sqrt{\frac{\chi^2}{n}} = \sqrt{\frac{3.209^2}{175}} = \sqrt{\frac{10,298}{175}} = \sqrt{0,059} = 0,243$$

Závislost je slabá. Absolvované vzdělávání ovlivňuje jen minimálně pracovní postup respondentů.

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

Z vyhodnocení získaných údajů lze konstatovat, že hypotéza je potvrzena. Získanými údaji bylo potvrzeno, že zaměstnanci se získaným vysokoškolským vzděláním se častěji zapojují do různých programů celoživotního vzdělávání.

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

Z vyhodnocení získaných údajů lze konstatovat, že hypotéza je zamítnuta. Získanými údaji nebylo u zaměstnanců, kteří se zapojili do celoživotního potvrzeno, že u nich tento fakt nejvíce ovlivnil pracovní postup.

**Ze stanovených hypotéz byla jedna potvrzena a jedna zamítnuta.**

### 5.3 Kvalitativní výzkum

V rámci kvalitativního výzkumu byla použita forma polostrukturovaného rozhovoru s vedoucími pracovníky a jedním zaměstnancem oslovených institucí, který zjišťoval názory na celoživotní vzdělávání, zda je současný systém vzdělávání vyhovující, zda účast zaměstnanců ve vzdělávání komplikuje chod organizace a zda bylo u zaměstnanců zjištěno zneužívání poskytovaného volna k jiným účelům než ke vzdělávání (příloha č.3).

V rámci kvalitativního výzkumného šetření byl osloven každý vedoucí z obou sektorů (15) a z každé instituce byl osloven jeden zaměstnanec (15).

Vyhodnocení otázky – Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání?

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku, která zjišťovala zda současný systém celoživotního vzdělávání vyhovuje vedoucím a zaměstnancům vyplynulo, že z oslovených zaměstnanců v obou sektorech se jich 10 přiklonilo ke kladné odpovědi a 5 zaměstnanců se vyjádřilo, že neví. Ze strany vedoucích v obou sektorech je se současným stavem spokojeno 11 a nespokojeni jsou 4 vedoucí.

Vyhodnocení otázky – Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo příslušného oddělení?

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku, která zjišťovala zda účast zaměstnance ve vzdělávacích programech komplikuje chod organizace vyplynulo, že chod organizace není nepřítomností zaměstnance narušen. Vedoucí v obou sektorech v 10 případech konstatovali, že chod organizace není nepřítomností zaměstnance narušen a 5 vedoucím komplikuje nepřítomnost zaměstnance chod organizace. U zaměstnanců v obou sektorech byly odpovědi obdobné a to v 10 případech ne a v 5 případech ano.

Vyhodnocení otázky - Provádíte jako vedoucí kontrolní činnost na zneužívání poskytovaného volna a zjistil jste zneužití a pro zaměstnance, zda jste někdy zneužil poskytované volno.

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku, která zjišťovala zda vedoucí kontrolují zneužívání poskytovaného volna ke vzdělávání a zda někdy zneužití zjistili a zda zaměstnanci někdy poskytované volno zneužili vyplynulo, že 11 vedoucích v obou sektorech provádí kontrolní činnost na případné zneužívání poskytovaného volna a ani v jednom případě zneužití nezjistili. Pouze 4 vedoucí kontrolní činnost neprovádí. U zaměstnanců v obou sektorech pouze 1 přiznal, že poskytované volno zneužil a 14 zaměstnanců odpovědělo záporně.

Vyhodnocení otázky - Kdyby jste mohl, změnil by jste současný systém celoživotního vzdělávání?

Z vyhodnocení získaných údajů na otázku, která zjišťovala zda by respondenti chtěli změnit současný systém celoživotního vzdělávání vyplynulo, že 10 vedoucích v obou sektorech by současný systém neměnilo, 4 vedoucí z neziskového sektoru by současný systém změnila. Navrhovali zřízení centrální instituce v rámci kraje, která by zajišťovala vzdělávání zaměstnanců neziskových institucí. Všechny 15 oslovených zaměstnanců z obou sektorů by nic neměnilo.

## 6 Shrnutí a zhodnocení výsledků

### 6.1 Vyhodnocení stanovených cílů diplomové práce

Ve své diplomové práci byl stanoven hlavní cíl, který hodnotil význam celoživotního vzdělávání u pracovníků v neziskovém sektoru, zastoupeného dvanácti náhodně vybranými neziskovými organizacemi ústeckého kraje a ve státním sektoru zastoupeného třemi věznicemi v ústeckém kraji. Byly stanoveny i dílčí cíle, které byly zaměřeny zjištění důvodů, které vedly k zahájení studia v rámci programů zaměřených na celoživotní vzdělávání, podporu zaměstnance zapojeného do celoživotního vzdělávání ze strany zaměstnavatele, hodnotily celoživotní vzdělávání ve státním sektoru a neziskovém sektoru a zjišťovaly, zda mělo zapojení do celoživotního vzdělávání vliv na pracovní postup.

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 zlepšit své postavení na trhu práce a

zvýší 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). O významu celoživotního vzdělávání svědčí také fakt, že celoživotní vzdělávání podporují legislativní dokumenty uvedené v kapitolách 3.9 – 3.13.

Z vyhodnocení stanovených dílčích cílů vyplynulo, že hlavním důvodem vedoucím k zahájení studia byla nutnost zvýšení vzdělání, která vyplynula z pracovního zařazení zaměstnance a odpovídá současnému trendu specifických požadavků na kvalifikaci pro výkon některých povolání. Šetřením bylo rovněž zjištěno, že ti zaměstnanci kteří se musí vzdělávat s ohledem na specifické požadavky na kvalifikaci mají plnou podporu zaměstnavatel, který jim poskytuje volna a finanční náhrady, které souvisí s jejich účastí ve vzdělávacích programech. Současný stav celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru je oproti státnímu sektoru značně odlišný, a to především formami zajišťování programů celoživotního vzdělávání. Ve státním sektoru jsou programy celoživotního vzdělávání organizovány, zajišťovány a prováděny centrálně. K zabezpečování celoživotního vzdělávání ve státním sektoru je zřízena centrální instituce, která z největší části plní tyto úkoly. V neziskovém sektoru je celoživotní vzdělávání zajišťováno různými externími subjekty v různých školících zařízeních.

O skutečnosti, že zaměstnanci v neziskovém i ve státním sektoru přikládají celoživotnímu vzdělávání velký význam svědčí získané údaje o zapojení zaměstnanců do vzdělávání. Získané údaje poukázaly na skutečnost, že zaměstnanci s vyšším formálním vzděláním v neziskovém i ve státním sektoru přikládají větší význam celoživotnímu vzdělávání. oproti těm, kteří mají formální vzdělání na nižší úrovni. Celkově lze konstatovat, že v současné době je patrný velký zájem o formy celoživotního vzdělávání.

## 7 Diskuze

Respondenti v neziskovém i ve státním sektoru se do celoživotního vzdělávání 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 neziskových institucích a státním sektoru rozdílná. V neziskových institucích 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 %.

Další získané údaje poukázaly na skutečnost, že pokud se respondenti zúčastňují celoživotního vzdělávání povinně, mají podporu svého zaměstnavatele a to jak poskytování volna k účasti i finanční náhrady spojené s účastí na vzdělávání. Na druhou stranu musí předkládat svému zaměstnavateli ke kontrole svoji účast ve vzdělávacích programech. V neziskovém i státním sektoru je to nadpoloviční většina respondentů, což ukazuje na skutečnost, že zaměstnanci v neziskovém i státním sektoru se snaží zvýšit si svou profesní úroveň a také se zvyšováním kvalifikace se připravují na případný možný pracovní postup. Zjištěné údaje však prokázaly minimální vliv absolvovaného vzdělávání na pracovní postup zaměstnance.

Ze strany zaměstnavatelů je patrný aktivní přístup k zapojení zaměstnanců do vzdělávání. Všem zaměstnancům, kteří se do vzdělávání zapojili povinně jsou programy vzdělávání zajišťovány zaměstnavatelem. V neziskovém sektoru se do vzdělávání nezapojuje větší počet zaměstnanců než ve státním sektoru.

Pokud se na otázku zapojení do vzdělávání podíváme ještě z jiného úhlu lze konstatovat, že pro zaměstnance je pohodlnější nabídka ze strany zaměstnavatele a naopak pro zaměstnavatele je pohodlnější aktivita zaměstnance. V dnešní době není jistota stálého zaměstnání až do konce produktivního věku. Dochází k zániku pracovních míst ať z důvodu restrukturalizace organizací nebo přímo jejich zániku. Z tohoto úhlu pohledu je důležité být „krok napřed“ před ostatními vyšším vzděláním. Z vlastní zkušenosti vím, že při uvolnění místa vedoucího zaměstnance vedení organizace vybírá zaměstnance, kteří již splňují předepsané vzdělání, než ty, kteří by si požadované vzdělání doplňovali až po jejich ustanovení na vyšší místo. Ve věznicích se neustále zvyšuje počet zaměstnanců, kteří mají na svém současném pracovním místě vyšší vzdělání, než je požadováno.



Na celoživotní vzdělávání je a bude kladen značný důraz i v budoucnu, protože celoživotní vzdělávání patří k jednému z cílů Evropské unie, jak se mají členské státy sobě přiblížit. Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost je jednou z cest dosažení tohoto cíle smazání rozdílů vzdělanostní úrovně obyvatel členských států Evropské unie. Evropské strukturální fondy přispívají na operační program a v některých případech se oblast vzdělávání stala výhodným byznysem soukromých ekonomických subjektů. V roce 2010 se uskutečnil sociologický výzkum zaměřený na to, zda celoživotní vzdělávání v České republice je schopné zajistit konkurenceschopnost a srovnatelnost s vyspělými členskými státy Evropské unie. Z výsledků šetření vyplynulo, že v současné době je obtížné tento úkol naplnit. „ V České republice jsou v současné době vedle sebe početně slabé ročníky s poměrně vysokým počtem vysokoškolsky vzdělaných lidí a vedle nich silné ročníky s podprůměrným počtem vysokoškolsky vzdělaných lidí. Z tohoto důvodu se stává zvyšování kvalifikace důležitým faktorem, který ovlivňuje ekonomickou a sociální situaci občanů“ ( <http://www.czso.cz>). Z těchto důvodů je patrné, že je potřeba přijmout legislativní opatření upravující přístup k celoživotnímu vzdělávání a to nejen v gesci ministerstva mládeže, školství a tělovýchovy, ale i v gesci ostatních ministerstev.

Na nedostatečně propracovaný systém celoživotního vzdělávání v České republice poukazuje i fakt, kdy jsou zaměňovány termíny celoživotní vzdělávání a celoživotní učení. K zaměňování pojmů přispívá i fakt stejného překladu těchto pojmů z anglického jazyka „lifelong learning“. Celoživotní učení lze chápat jako neorganizované učení. Celoživotní vzdělávání lze chápat jako činnost zaměřenou na formální i neformální vzdělávání. V odborné literatuře, ale někteří autoři používají oba pojmy bez rozlišení. V této práci byl použit převážně pojem celoživotní vzdělávání. Péče o zaměstnance ve státním sektoru se jeví jako koncepčně ucelená a lépe zvládnutá než v neziskových institucích. Jedním z hlavních důvodů této skutečnosti je existence Akademie Vězeňské služby České republiky, která se zabývá pouze vzděláváním zaměstnanců Vězeňské služby České republiky na různých úrovních, oproti neziskovým institucím, ve kterých se jeví systém celoživotního vzdělávání jako roztržitý. Důvodem může být nedostatek přidělených finančních prostředků a také specifická činnost jednotlivých institucí. Je nutné si uvědomit fakt, že vzdělání zaměstnanci mají nesporný vliv na činnost instituce a postavení na trhu práce. Pro zaměstnance platí, že zapojení do celoživotního vzdělávání, přispěje k jeho aktivnímu postavení v ekonomicky činné společnosti. Důležitým faktorem je uvědomělost

obyvatel směřovaná k celoživotnímu vzdělávání. Když se blíže zaměříme na odpovědi respondentů zkoumaných institucí zjistíme, že ve státním sektoru povinnost vzdělávat se vyplývá z legislativy a je to výhoda proti respondentům z nestátních institucí.

## 8 Závěr

V dnešní době dává celoživotní vzdělávání smysl, protože dochází ke stálému až převratnému vývoji a pokroku, se kterými je nutné držet krok. Ze strany zaměstnavatelů i celé společnosti je vyvíjen tlak na vzdělanostní úroveň zaměstnance. Značnou pozornost oblasti celoživotního vzdělávání věnuje nejen odborná společnost, ale i orgány Evropské unie si uvědomují její důležitost. Vzdělanostní úroveň obyvatelstva má velký význam pro ekonomický rozvoj společnosti. Teoretická část diplomové práce se zabývala celoživotním vzděláváním. Je zpracována jako studium vybraných dokumentů a běžná analýza. Zaměstnanci, kteří se zapojili nebo jsou zapojeni do celoživotního vzdělávání mají svému současnému, případně i potenciálnímu zaměstnavateli co nabídnout. Současný trend zaměstnávání je založen na odborných znalostech a klade vysoké nároky na odbornou vzdělanost zaměstnanců. Při zapojování zaměstnanců do celoživotního vzdělávání se může vyskytnout problém vyplývající z finanční situace zaměstnance, který se zapojení do celoživotního vzdělávání nemůže zapojit. Ze strany zaměstnavatele dochází v některých případech ne zrovna vstřícný přístup k zapojeným zaměstnancům.

Existuje úzká provázanost mezi hospodářskou prosperitou a celoživotním vzděláváním obyvatel. Je potřeba progresivně zvyšovat vzdělanostní úroveň obyvatel prostřednictvím kvalitního a moderního systému celoživotního vzdělávání se zaměřením na schopnost obyvatelstva adaptovat se na současný dynamický vývoj a globalizaci celého světa. Neustále se zvyšují požadavky na jazykové znalosti a schopnost pracovat s informačními technologiemi.

Ke zvýšení konkurenceschopnosti a uplatnitelnosti na trhu práce je úloha celoživotního vzdělávání nezastupitelná. Využití možnosti zvyšování a prohlubování stávající kvalifikace přispívá ke zlepšení postavení na trhu práce, zvýšení sociálního statusu obyvatelstva.

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.

Pokud se jedná o neziskový sektor je zde patrná značná volnost a roztržitost v systému dalšího vzdělávání zaměstnanců, která vyhovuje většině oslovených vedoucích. Z uvedených skutečností vyplynulo, že jen nepatrná část vedoucích zaměstnanců neziskových organizací dávala přednost centrálně řízenému systému dalšího vzdělávání zaměstnanců. Tato skutečnost však naráží na problém financování jejich činnosti a v neziskovém sektoru také ke zpracování koncepce celoživotního vzdělávání. V oblasti vzdělávání zaměstnanců ve státním a neziskovém sektoru jsou patrné rozdíly. Z mého pohledu se jeví vhodné zpracovat ucelenou koncepci vzdělávání zaměstnanců v neziskových institucích, kde by většinu zajišťovala k tomu zřízená instituce v rámci kraje.

Výzkumné kvantitativní šetření probíhalo ve vybraných státních institucích ústeckého kraje zastoupených Věznicí Bělušice, Věznicí Všehrady, Věznicí Nové Sedlo a dvanácti náhodně vybranými neziskovými institucemi ústeckého kraje zastoupenými o.s. Mosty – sociálně psychologické centrum Most, White light I., Ústí nad Labem, Diakonie ČCE – Středisko sociální pomoci v Mostě, Na Křižovatce, Varnsdorf, Oblastní charita Ústí nad Labem, Šance žít – Chance be live, Chomutov, Občanská poradna Teplice, Sociální agentura Ústí nad Labem, Poradna pro občanství, občanská a lidská práva Ústí nad Labem, Naděje – M, o.p.s., Dům na půl cesty a Fond ohrožených dětí. Kvantitativní šetření zjišťovalo názory a postoje zaměstnanců neziskových i státních institucí formou standardizovaného dotazníku. Všechny získané údaje jsou zpracovány do tabulek a grafů umožňujícími snadnější porovnání a vyhodnocení získaných informací.

Kvalitativní šetření bylo provedeno formou polostandardizovaného rozhovoru s vedoucími pracovníky neziskových i státních institucí, který zjišťoval názory na současný stav vzdělávání zaměstnanců jednotlivých institucí. Všichni vedoucí zaměstnanci považují zapojení zaměstnanců do vzdělávání za přínosné jak pro samotné zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Lze tedy konstatovat, že celoživotní vzdělávání se stalo nedílnou součástí profesního života zaměstnance.

## 9 Seznam použitých zdrojů

- ADAMEC, Petr, HAŠKOVÁ, Barbora. *Celoživotní vzdělávání*. Brno: Masarykova univerzita Brno, 2004, 368s ISBN 978-80-210-5338-0.
- BAKEŠOVÁ, Marie, KOUDELKA, František, KŘEŠŤAN, Václav. *Celoživotní vzdělávání dospělých a distanční formy studia*. 1.vyd Praha: Růžičkův statek, 2003. 207 s. ISBN 80-8657-10-7.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika - teoretické základy*. 2.vyd. Praha: Eurloex Bohemia, 2003. 216 s. ISBN 80-86432-23-8.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.
- Bílá kniha. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice*. MŠMT ČR Praha: ÚIV nakladatelství Tauris, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8.
- DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Vyd. 3., 6. dotisk. Praha: Karolinum, 2009. 372 s. ISBN 978-80-246-0139-7.
- HARTL, Pavel. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1999. 231 s. ISBN 80-7184-841-7.
- INDRÁK, Antonín. *Psychologické základy vzdělávání dospělých*. 2.vyd. Univerzita Palackého v Olomouci, 132 s. ISBN 978-80-244-2718-8.
- JESENSKÝ, Janko. *Andragogika a gerontogogika hendikepovaných*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 355 s. ISBN 80-7184-823-9.
- KALOUS, Jaroslav, VESELÝ, Arnošt. *Vzdělávací politika České republiky v globálním kontextu*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006. 181 s. ISBN 80-246-1261-5.
- KOPECKÝ, Kamil. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. 131 s. ISBN 80-86432-96-3.
- MACHALOVÁ, Mária. *Psychológia vo vzdelávaní dospelých*. Bratislava: Gerlach Print, 2006. 224 s. ISBN 80-89142-07-9.
- MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČR, zákon č. 555/1999 Sb. *O vězeňské službě a justiční stráž*.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia s.r.o., 1999. 200 s. ISBN 80-859363-93-0.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. 202 s. ISBN 80-7238-220-9.

- PALÁN, Zdeněk *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského 2002. 184 s. ISBN 80-86723-03-8.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Grada, 2010. 320 s. ISBN 978-80-247-3235-0.
- PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška, MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*, 1.vyd. Praha: Portál 2013. 400 s. ISBN 978-80-282-0403-9.
- PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky*, 2.vyd. Praha: Portál, 2006. 272 s. ISBN 80-7178-944-5.
- PRUCHA, Jan. *Vzdělávání a školství ve světě*. 1.vyd. Praha: Portál 1999. 238 s. ISBN 807-17-8290-4.
- RABUŠICOVÁ, Milada, RABUŠIC, Ladislav. (ed.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova Univerzita, 2008. 340 s. ISBN 978-80-210-4779-2.
- ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti. Obor v pohybu*. Praha: Grada Publishing, 2007. 208 s. ISBN 978-80-247-1174-4.
- SKALKA, Jan. *Základy pedagogiky dospělých*. 1.vyd Praha: SPN, 1989. 258 s. ISBN 80-04-21636-6.
- SHUTERLAND, Peter, CROWTHER, Jimm. *Lifelong learning concepts and connext*. 1.vyd. London: Routledge, 2006. 247 s. ISBN 0-415-35372-6.
- MŠMT *Strategie celoživotního učení*, Praha: 2007.
- ÚŘAD VLÁDY ČR, odbor řízení lidských zdrojů ve správních úřadech, *Pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech*, Praha, 2006. 57 s. ISBN 80-86734-90-0.
- VODÁK, Jindřich. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1.vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-9904-7.
- VYCHOVÁ, Helena. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 185 s. ISBN 978-80-7416-017-2.

### **Použití internetové zdroje**

Bílá kniha. Dostupné z:

<http://www.vzdelavani2020.cz/narodni-program-vzdelavani-cr-bila-kniha.html>

Program Phare. Dostupné z:

<http://www.culturenet.cz/res/data/002/000267.pdf>

Lisabonská strategie. Dostupné z:  
<http://ec.europa.eu>

Vězeňská služba České republiky. Dostupné z:  
<http://www.vscr.cz>

Český statistický úřad. Dostupné z:  
<https://www.czso.cz/csu/vykazy/vykazy-sber-dat>

Průvodce dalším vzděláváním. Dostupné z:  
[msmt.cz/file/11567/download/](http://msmt.cz/file/11567/download/)

Věznice Všehrady. Dostupné z:  
<http://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy-96/>

Věznice Bělušice. Dostupné z:  
<http://www.vscr.cz/veznice-belusice-44/kontakty-546/>

Věznice Nové Sedlo. Dostupné z:  
<http://www.vscr.cz/veznice-nove-sedlo-81/o-nas-1597/zakladni-informace-178/>

Občanské sdružení Mosty. Dostupné z:  
[www.osmosty.cz](http://www.osmosty.cz)

White light II. Dostupné z:  
[www.wl1.cz](http://www.wl1.cz)

Diakonie. Dostupné z:  
[www.most.diakoniecce.cz](http://www.most.diakoniecce.cz)

Na křižovatce. Dostupné z:  
[www.nakrizovatcevdv.cz](http://www.nakrizovatcevdv.cz)

Šance žít. Dostupné z:  
[www.hennlichova.cz/sance.zit](http://www.hennlichova.cz/sance.zit)

Občanská poradna Teplice. Dostupné z:  
[www.teplice.charita.cz](http://www.teplice.charita.cz)

Sociální agentura Ústí nad Labem. Dostupné z:  
[www.socialniagentura.cz](http://www.socialniagentura.cz)

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva Ústí nad Labem. Dostupné z:  
[www.poradna-prava.cz](http://www.poradna-prava.cz)

Naděje – M, o.p.s. Dostupné z:  
[www.nadeje-m.cz](http://www.nadeje-m.cz)

Dům na půl cesty. Dostupné z:

[www.ksrdciklic.cz](http://www.ksrdciklic.cz)

Fond ohrožených dětí. Dostupné z:

[www.fod.cz](http://www.fod.cz)

Ilustrační fotografie. Dostupné z:

<http://www.vscr.cz/>

Information Systém REPO - ROZKOVCOVÁ, Andrea. 2014. Pojem výchova v pedagogice a andragogice. *E-Pedagogium* [online]. (3): 92-103 [cit. 2015-11-03]. ISSN 12137758. Dostupné z:

[http://pdf.upol.cz/fileadmin/user\\_upload/PDF/e-Pedagogium\\_3-2014\\_online.pdf](http://pdf.upol.cz/fileadmin/user_upload/PDF/e-Pedagogium_3-2014_online.pdf)

Scopus – KALENDA, Jan. 2015. The issue of non-formal adult education in the Czech republic, Publisher: Canadian Center of Science and Education. ISSN 19112017.

Dostupné z:

[http://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](http://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84920156333&origin=resultslist&sort=plf-9)

[84920156333&origin=resultslist&sort=plf- 9](http://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84920156333&origin=resultslist&sort=plf-9)

Výroční zpráva Vězeňské služby ČR. Dostupné z:

[vscr.cz/client...deska/výroční zprávy/vz\\_vscr2014.pdf](http://vscr.cz/client...deska/vyrocní_zpravy/vz_vscr2014.pdf)

### **Seznam obrázků**

Obrázek 1: Věznice na území České republiky .....	30
Obrázek 2: Věznice Všehrady .....	31
Obrázek 3: Věznice Bělušice .....	31
Obrázek 4: Věznice Nové Sedlo .....	32
Obrázek 5: Organizační struktura věznic.....	32
Obrázek 6: Akademie Vězeňské služby České republiky .....	38

### **Seznam tabulek**

<i>Tabulky č. 1:</i> Vyhodnocení otázky č. 1: Účastníte se vzdělávacích programů a v případě, že ano, jakým způsobem ? .....	47
<i>Tabulky č. 2:</i> Vyhodnocení otázky č. 2: Vzdělávací kurz Vám byl nabídnut zaměstnavatelem nebo jste si našel vzdělávací kurz sám? .....	49
<i>Tabulky č. 3:</i> Vyhodnocení otázky č. 3: Jaká byla Vaše motivace k zahájení vzdělávání ? : finanční postup, pracovní postup, musel jsem povinně z důvodu mého pracovního zařazení nebo chtěl jsem. ....	50



<i>Tabulky č. 4:</i> Vyhodnocení otázky č. 4: Mělo zapojení do vzdělávání vliv na Váš pracovní postup ? .....	52
<i>Tabulky č. 5:</i> Vyhodnocení otázky č. 5: V době zahájení vzdělávání jste měl(a) pracovní praxi v organizaci delší než 3 roky? .....	53
<i>Tabulky č. 6:</i> Vyhodnocení otázky č. 6: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání bylo v době zahájení vzdělávání: základní (ZŠ), středoškolské (SŠ), vyšší odborné (VOŠ), vysokoškolské (VŠ). .....	54
<i>Tabulky č. 7:</i> Vyhodnocení otázky č. 7: Jste muž nebo žena?.....	56
<i>Tabulky č. 8:</i> Vyhodnocení otázky č. 8: Jaký je Váš věk? .....	57
<i>Tabulky č. 9:</i> Vyhodnocení otázky č. 9: Poskytuje Vám zaměstnavatel pracovní volno a finanční náhrady k účasti ve vzdělávacích programech?.....	59
<i>Tabulky č. 10:</i> Vyhodnocení otázky č. 10: Musíte zaměstnavateli předkládat své výsledky Vašeho studia? .....	60
<i>Tabulky č. 11:</i> Vyhodnocení otázky č. 11: Jaké bylo zaměření Vašeho vzdělávání? .....	62
<i>Tabulka č. 12:</i> Vyhodnocení otázky č. 12: V případě, že se celoživotního vzdělávání neúčastníte, můžete sdělit z jakého důvodu? .....	63
<i>Tabulky č. 13:</i> Vyhodnocení otázky č. 13: Kolikrát do roka se účastníte programů celoživotního vzdělávání?.....	65
<i>Tabulky č. 14:</i> Vyhodnocení otázky č. 14: Kde probíhalo celoživotní vzdělávání? .....	66
<i>Tabulka č. 15:</i> Vyhodnocení hypotézy H 1 .....	68
<i>Tabulka č. 16:</i> Statistické vyjádření závislosti mezi zapojením do vzdělávání a vysokoškolským vzděláním. ....	68
<i>Tabulka č. 17:</i> Vyhodnocení hypotézy H 2 .....	69
<i>Tabulka č. 18:</i> Statistické vyjádření závislosti mezi zapojením do vzdělávání a pracovním postupem. JAK PŘESNĚ NAZVAT? .....	69

### **Seznam grafů**

<i>Graf č. 1:</i> Procentuální vyjádření navrácených dotazníků z jednotlivých sektorů.....	46
<i>Grafy č. 2:</i> Vyhodnocení otázky č. 1: Účastníte se vzdělávacích programů? V případě, že ano, jakým způsobem ?.....	48
<i>Graf č. 3:</i> Vyhodnocení otázky č. 2: Vzdělávací kurz Vám byl nabídnut zaměstnavatelem nebo jste si našel vzdělávací kurz sám?.....	50

<i>Graf č. 4:</i> Vyhodnocení otázky č. 3: Jaká byla Vaše motivace k zahájení vzdělávání : finanční postup, pracovní postup, musel jsem povinně z důvodu mého pracovního zařazení nebo chtěl jsem ?.....	51
<i>Graf č. 5:</i> Vyhodnocení otázky č. 4: Mělo zapojení do vzdělávání vliv na Váš pracovní postup ?.....	52
<i>Graf č. 6:</i> Vyhodnocení otázky č. 5 V době zahájení vzdělávání jste měl(a) pracovní praxi v organizaci delší než 3 roky ?.....	54
<i>Graf č. 7:</i> Vyhodnocení otázky č. 6: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání bylo v době zahájení vzdělávání: základní (ZŠ), středoškolské (SŠ), vyšší odborné (VOŠ), vysokoškolské (VŠ). .....	55
<i>Graf č. 8:</i> Vyhodnocení otázky č. 7: Jste muž nebo žena?.....	57
<i>Graf č. 9:</i> Vyhodnocení otázky č. 8: Jaký je Váš věk?.....	58
<i>Graf č. 10:</i> Vyhodnocení otázky č. 9: Poskytuje Vám zaměstnavatel pracovní volno a finanční náhrady k účasti ve vzdělávacích programech?.....	59
<i>Graf č. 11:</i> Vyhodnocení otázky č. 10: Musíte zaměstnavateli předkládat výsledky Vašeho studia?.....	61
<i>Graf č. 12:</i> Vyhodnocení otázky č. 11: Jaké bylo zaměření Vašeho vzdělávání?.....	62
<i>Graf č. 13:</i> Vyhodnocení otázky č. 12: V případě, že se celoživotního vzdělávání neúčastníte, můžete sdělit z jakého důvodu?.....	64
<i>Graf č. 14:</i> Vyhodnocení otázky č. 13: Kolikrát do roka se účastníte programů celoživotního vzdělávání?.....	65
<i>Graf č. 15:</i> Vyhodnocení otázky č. 14: Kde probíhalo celoživotní vzdělávání?.....	67

## 10 Přílohy

### 10.1 Příloha č. 1 – pilotní studie

Formou polostrukturovaných rozhovorů s vedoucími zaměstnanci oslovených institucí bylo zjišťováno, zda se zaměstnanci zapojují do celoživotního vzdělávání. Pro zjednodušení přepisů byli vedoucí zaměstnanci označeni jako odpovídající.

#### **Akademie Vězeňské služby ČR:**

Tazatel: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkající se celoživotního vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby?

Odpovídající (ředitel Akademie Vězeňské služby ČR): Ano.

Pořádá Akademie Vězeňské služby ČR programy celoživotního vzdělávání pro zaměstnance? V případě, že ano jaký je o ně zájem?

Odpovídající: Ano pořádá. Ve většině případů je o různé kurzy značný zájem a některé kurzy jsme nuceni pro velký zájem opakovat. Kapacita akademie je plně vytížena.

#### **Věznice Všechny, Bělušice, Nové Sedlo**

Tazatel: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkající se celoživotního vzdělávání Vašich podřízených?

Odpovídající (vedoucí oddělení výkonu trestu a vězeňské stráže): Ano.

Tazatel: Mohl bych provést u Vašich zaměstnanců výzkum týkající se celoživotního vzdělávání Vašich zaměstnanců?

Odpovídající: Ano, není s tím problém.

Tazatel: Zapojují se Vaši zaměstnanci do programů celoživotního vzdělávání?

Odpovídající: Ano zapojují. O kurzy je mezi zaměstnanci značný zájem. Na některé se ani nedostane. Akademie vždy na začátku kalendářního roku vypíše pořádané kurzy, na které se mohou zaměstnanci do určitého termínu přihlásit. Někdy se stane, že pro velký zájem jsou během roku ještě mimořádně pořádané již obsazené kurzy. To záleží na kapacitě akademie.

**White light II, Diakonie, Na křižovatce, Šance žít, Občanská poradna, Poradna pro občanství, Naděje, Dům na půl cesty, Fond ohrožených dětí, Sociální agentura, Občanské sdružení Mosty a Oblastní charita.**

Vedoucí těchto institucí odpovídali stejným způsobem.

Tazatel: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkající se celoživotního vzdělávání Vašich podřízených?

Odpovídající (vedoucí): Ano.

Tazatel: Mohl bych provést u Vašich zaměstnanců výzkum týkající se celoživotního vzdělávání Vašich zaměstnanců?

Odpovídající: Ano mohl.

Tazatel: Zapojují se Vaši zaměstnanci do programů celoživotního vzdělávání?

Odpovídající: Ano zapojují. Máme však někdy problém se získáváním kapacit pro celoživotní vzdělávání, ale jinak je postoj zaměstnanců vesměs kladný.

## 10.2 Příloha č. 2 – dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Stanislav Čorňák a studuji na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze. V současné době píši Diplomovou práci na téma Význam celoživotního vzdělávání pracovníků ve státním sektoru a význam celoživotního vzdělávání v neziskovém sektoru. Tímto Vás žádám o anonymní vyplnění tohoto dotazníku. Prosím Vás, abyste jej vyplnili reálně a přesně tak, jak danou situaci vnímáte. Vybrané odpovědi, prosím, zřetelně označte křížkem.

Tento dotazník bude sloužit pouze pro účely zpracování mé Diplomové práce.

Děkuji za spolupráci.

### DOTAZNÍK

(správnou odpověď označte křížkem)

Otázka č. 1: Účastníte se vzdělávacích programů a v případě, že ano, jakým způsobem ?

Účastním se	
Neúčastním se	

**Pokud se neúčastníte, vyplňte prosím jen otázku č. 12.**

**Pokud se účastníte, pokračujete prosím dále – nevyplňujte otázku č. 12.**

Pravidelně povinně	
Nepřavidelně povinně	
Pravidelně nepovinně	
Nepřavidelně nepovinně	

Otázka č. 2: Vzdělávací kurz Vám byl nabídnut zaměstnavatelem nebo jste si našel vzdělávací kurz sám?

Nabídnut	
Našel sám	

Otázka č. 3: Jaká byla Vaše motivace k zahájení vzdělávání ?:

Finanční postup	
Pracovní postup	
Musel jsem	
Chtěl jsem	

Otázka č. 4: Mělo zapojení do vzdělávání vliv na Váš pracovní postup ?

Mělo	
Nemělo	

Otázka č. 5: V době zahájení vzdělávání jste měl(a) pracovní praxi v organizaci delší než 3 roky?

Ano	
Ne	

Otázka č. 6: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání bylo v době zahájení vzdělávání?

Základní (ZŠ)	
Středoškolské (SŠ)	
Vyšší odborné (VOŠ)	
Vysokoškolské (VŠ)	

Otázka č. 7: Jste muž nebo žena? (prosím napište)

Otázka č. 8: Jaký je Váš věk? (prosím napište)

Otázka č. 9: Poskytuje Vám zaměstnavatel pracovní volno a finanční náhrady k účasti ve vzdělávacích programech?

Poskytuje vše	
---------------	--

Poskytuje volno	
Poskytuje finance	
Neposkytuje	

Otázka č. 10: Musíte zaměstnavateli předkládat své výsledky Vašeho studia?

Musím	
Nemusím	

Otázka č. 11: Jaké bylo zaměření Vašeho vzdělávání?

Sociální práce	
Pedagogika	
Psychologie	
Jiný	

Otázka č. 12: V případě, že se celoživotního vzdělávání neúčastníte, můžete sdělit z jakého důvodu?

Nepotřebuji ke své práci	
Finanční náročnost	
Časová náročnost	
Nesdělím	

Otázka č. 13: Kolikrát do roka se účastníte programů celoživotního vzdělávání?

Jednou	
Dvakrát	
Vícekrát	

Otázka č. 14: Kde probíhalo celoživotní vzdělávání?

Školící zařízení zaměstnavatele	
Na pracovišti	
Jinde	

**Děkuji za spolupráci.**

### 10.3 Příloha č. 3 – přepis rozhovorů

Formou polostrukturovaných rozhovorů s vedoucími zaměstnanci oslovených institucí a jedním zaměstnancem každé instituce zapojeným do celoživotního vzdělávání byly zjišťovány názory vedoucích zaměstnanců na celoživotní vzdělávání, jejich hodnocení významu celoživotního vzdělávání. Tazatel (dále jako T), odpovídající vedoucí (dále jen OV), odpovídající zaměstnanec (dále jen OZ). Rozhovory probíhaly jednotlivě, přepis rozhovorů je společný. Respondentům byla nabídnuta možnost, aby své odpovědi uzavřeli možnostmi: ano, spíše ano, spíše ne a ne.

#### **Věznice Všechny – vedoucí oddělení výkonu trestu a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání?

OV: Ano. Co potřebujete vědět? OZ: Samozřejmě. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám

současný systém celoživotního vzdělávání? OV: Jo, to vyhovuje. Nemusím se o to ještě starat. Na začátku roku si dají lidi požadavky podle vypsání kurzů a pokud to doporučím a schválí to ředitel, tak se účastní. Někdy se do toho kurzu ani nedotanou. OZ:

Je to pro mě pohodlnější. I když si musím vzdělání doplnit, postarají se v práci. T: **Druhá**

**otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace

nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Pokud se nevyskytnou nenadále komplikace

jako je větší nemocnost lidí, tak se to dá dobře naplánovat a ani to není znát, že někdo chybí. Zatím s tím nebyl větší problém. OZ: To vůbec nevím. Asi ne. T: **Třetí otázka:**

Pro vedoucího: Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast

ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna

k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno?

OV: To ano. Nikdy jsem nezjistil nějaké zneužití volna. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:**

Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak

co? OV: Nic. Takhle to vyhovuje snad všem. OZ: Já bych neměnil nic. V akademii se o

nás starají, spíš si od práce odpočineme. T: To je vše, díky.

#### **Věznice Bělušice – vedoucí oddělení výkonu trestu a zaměstnanec**

T: : Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání ?

OV: Ano povídejte. OZ: Jo. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém

celoživotního vzdělávání? V: Vyhovuje. Stará se o to akademie, ušetří námahu. Na začátku

roku si dají lidi požadavky podle vypsání kurzů a pokud to doporučím a schválí to

ředitel, tak se účastní. OZ: Určitě ano. Nemusím si nic shánět. T: **Druhá otázka:**

Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Zatím s tím nebyl větší problém. OZ: Občas jsem musel za kolegu zaskočit, ale to je v pohodě. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího: Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: Namátkově. Nikdy jsem nezjistil nějaké zneužití volna. OZ: Jednou. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: Nic. OZ: Nic. T: To je vše díky.

#### **Věznice Nové Sedlo - vedoucí oddělení výkonu trestu a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání? OV: Ano. Co potřebujete vědět? OZ: Samozřejmě. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání? OV: No, je to docela dobře nastavené. Vždycky jsou na začátku roku vypsány kurzy a programy a pro jaké pracovní pozice je to určené, pak se na to zaměstnanci přihlašují přes vedoucího. OZ: Je to pro mě pohodlnější. I když si musím vzdělání doplnit, postarají se v práci. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Pokud se nevyskytnou nenadále komplikace jako je větší nemocnost lidí, tak se to dá dobře naplánovat a ani to není znát, že někdo chybí. Zatím s tím nebyl větší problém. OZ: To vůbec nevím. Asi ne. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího: Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: To ano. Nikdy jsem nezjistil nějaké zneužití volna. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: Asi nic. Vedoucím ubude práce. OZ: Neměnil bych nic. T: To je vše, díky.

#### **White light II - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání? OV: Můžete. Co potřebujete vědět? OZ: Můžete. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání? OV: No, to je otázka. Zaměstnanci si ve většině případů shánějí vzdělávací programy individuálně. Občas jim něco zajistíme. Ale abych odpověděl, tak spíše ano. OZ: Nevím. Nemohu to posoudit. To by snad příslušelo



vedoucím. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Pokud se jedná o krátkodobou nepřítomnost, tak ani ne. OZ: Asi ne. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího: Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: Nikdy jsem nezjistil nějaké zneužití volna. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: Neměnil bych nic. OZ: Nic. T: To je vše, díky.

#### **Diakonie - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání? OV: Můžete. Co potřebujete vědět? OZ: Můžete. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání? OV: No, to je otázka. Zaměstnanci si ve většině případů shánějí vzdělávací programy individuálně. Občas jim něco zajistíme. Ale abych odpověděl, tak spíše ano. OZ: Nevím. Nemohu to posoudit. To by snad příslušelo vedoucím. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Pokud se jedná o krátkodobou nepřítomnost, tak ani ne. OZ: Asi ne. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího: Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: Nikdy jsem nezjistil nějaké zneužití volna. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: Neměnil bych nic. OZ: Nic. T: To je vše, díky.

#### **Na křižovatce - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání? OV: Jistě. Co potřebujete vědět? OZ: Můžete. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání? OV: Nevyhovuje. Připadá mi to jako jeden velký chaos. Nikdo nic neřídí, nezajišťuje. OZ: Ale jo. Máme možnost si vybrat, co nám vyhovuje. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Někdy jo, ale musíme si s tím poradit. Nedá se nic dělat. OZ: Myslím si, že ano. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího:

Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: Ještě to tak. Snad jsou dospělí a vědí co mají dělat. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: Radši se k tomu nebudu vyjadřovat. OZ: Nic. T: To je vše, díky.

#### **Šance žít - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání? OV: Povídejte. Co potřebujete vědět? OZ: Ano. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání? OV: Připadá mi to trochu zmatečné. Možná by to chtělo nějaký ucelený systém, ale to je asi otázka pro někoho fundovanějšího než jsem já. Mohlo by zpracovat ministerstvo. OZ: Takhle mi to vyhovuje. Najdu si co mi zajímá a hlavně co potřebuji ke své práci. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Někdy jo, ale musíme si s tím poradit. Nedá se nic dělat. OZ: Myslím si, že ano. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího: Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: Párkrát jsem si udělal kontrolu, chtěl jsem předložit výkaz o studiu. Zneužívání jsem nezjistil. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: No tak asi zřídit nějakou instituci, která by v krajích zajišťovala vzdělávání v neziskových institucích. Možná by to byl přínos. OZ: Neměnil bych nic. T: To je vše, díky.

#### **Občanská poradna - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání? OV: Ano. Co potřebujete vědět? OZ: Samozřejmě. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání? OV: No, je to docela dobře nastavené. Vždycky jsou na začátku roku vypsány kurzy a programy a pro jaké pracovní pozice je to určené, pak se na to zaměstnanci přihlašují přes vedoucího. OZ: Je to pro mě pohodlnější. I když si musím vzdělání doplnit, postarají se v práci. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Pokud se nevyskytnou nenadále komplikace jako je větší nemocnost

lidí, tak se to dá dobře naplánovat a ani to není znát, že někdo chybí. Zatím s tím nebyl větší problém. OZ: To vůbec nevím. Asi ne. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího: Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: To ano. Nikdy jsem nezjistil nějaké zneužití volna. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: Asi nic. Vedoucím ubude práce. OZ: Neměnil bych nic. T: To je vše, díky.

#### **Poradna pro občanství - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání?  
OV: Můžete. OZ: Ano. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání? OV: Jak kdy. To je těžké hodnotit. Třeba to trochu zjednodušit. OZ: Mě to vyhovuje. Můžu si vybrat dle zaměření. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Nekomplikuje. Vždycky se nějak zastoupí. OZ: Ne. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího: Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: Kontroly neprovádím. Myslím si, že jsou to profesionálové a vědí co mají dělat. OZ: Nezneužil. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: Možná by nám pomohlo zřídit nějakou instituci, která by v krajích zajišťovala vzdělávání v neziskových institucích. Možná by to byl přínos. OZ: Nic. T: To je vše, díky.

#### **Naděje - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání?  
OV: Můžete. Co potřebujete vědět? OZ: Můžete. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání? OV: No, to je otázka. Zaměstnanci si ve většině případů shánějí vzdělávací programy individuálně. Občas jim něco zajistíme. Ale abych odpověděl, tak spíše ano. OZ: Nevím. Nemohu to posoudit. To by snad příslušelo vedoucím. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Pokud se jedná o krátkodobou nepřítomnost, tak ani ne. OZ: Asi ne. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího:

Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: Nikdy jsem nezjistil nějaké zneužití volna. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: Neměnil bych nic. OZ: Nic. T: To je vše, díky.

#### **Dům na půl cesty - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání? OV: Povídejte. Co potřebujete vědět? OZ: Ano. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání? OV: Připadá mi to trochu zmatečné. Možná by to chtělo nějaký ucelený systém, ale to je asi otázka pro někoho fundovanějšího než jsem já. Mohlo by zpracovat ministerstvo. OZ: Takhle mi to vyhovuje. Najdu si co mi zajímá a hlavně co potřebuji ke své práci. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Někdy jo, ale musíme si s tím poradit. Nedá se nic dělat. OZ: Myslím si, že ano. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího: Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: Párkrát jsem si udělal kontrolu, chtěl jsem předložit výkaz o studiu. Zneužívání jsem nezjistil. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: No tak asi zřídit nějakou instituci, která by v krajích zajišťovala vzdělávání v neziskových institucích. Možná by to byl přínos. OZ: Neměnil bych nic. T: To je vše, díky.

#### **Sociální agentura - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání? OV: Jistě. Co potřebujete vědět? OZ: Můžete. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání? OV: Vyhovuje. Mají možnost si vybrat dle svého zaměření. OZ: Ale jo. Máme možnost si vybrat, co nám vyhovuje. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OZ: Někdy máme víc práce, ale dá se to zvládnout. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího: Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno

zneužívání poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: Neprovádím. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: Neměnil bych nic.. OZ: Nic. T: To je vše, díky.

#### **O.s. Mosty - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání?

OV: Ano. Co potřebujete vědět? OZ: Samozřejmě. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám

současný systém celoživotního vzdělávání? OV: No, je to docela dobře nastavené.

Vždycky jsou na začátku roku vypsané kurzy a programy a pro jaké pracovní pozice je to určené, pak se na to zaměstnanci přihlašují přes vedoucího. OZ: Je to pro mě pohodlnější. I

když si musím vzdělání doplnit, postarají se v práci. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast

zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného

zaměstnance? OV: Pokud se nevyskytnou nenadále komplikace jako je větší nemocnost

lidí, tak se to dá dobře naplánovat a ani to není znát, že někdo chybí. Zatím s tím nebyl

větší problém. OZ: To vůbec nevím. Asi ne. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího: Provádíte

kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích

programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti ve

vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: To

ano. Nikdy jsem nezjistil nějaké zneužití volna. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:**

Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak

co? OV: Asi nic. Vedoucím ubude práce. OZ: Neměnil bych nic. T: To je vše, díky.

#### **Oblastní charita - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání?

OV: Můžete. Co potřebujete vědět? OZ: Můžete. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám

současný systém celoživotního vzdělávání? OV: No, to je otázka. Zaměstnanci si ve

většině případů shánějí vzdělávací programy individuálně. Občas jim něco zajistíme. Ale

abych odpověděl, tak spíše ano. OZ: Nevím. Nemoho to posoudit. To by snad příslušelo

vedoucím. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech

chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV: Pokud se jedná o

krátkodobou nepřítomnost, tak ani ne. OZ: Asi ne. T: **Třetí otázka:** Pro vedoucího:

Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve

vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání poskytovaného volna k účasti

ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: Nikdy jsem nezjistil nějaké zneužití volna. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: Neměnil **Fond ohrožených dětí - vedoucí a zaměstnanec**

T: Dobrý den mohu Vám položit několik otázek týkajících se celoživotního vzdělávání?

OV: Povídejte. Co potřebujete vědět? OZ: Ano. T: **První otázka:** Vyhovuje Vám současný systém celoživotního vzdělávání? OV: Připadá mi to trochu zmatečné. Možná by

to chtělo nějaký ucelený systém, ale to je asi otázka pro někoho fundovanějšího než jsem já. Mohlo by zapracovat ministerstvo. OZ: Takhle mi to vyhovuje. Najdu si co mi zajímá a

hlavně co potřebuji ke své práci. T: **Druhá otázka:** Komplikuje účast zaměstnance ve vzdělávacích programech chod organizace nebo oddělení příslušného zaměstnance? OV:

Někdy jo, ale musíme si s tím poradit. Nedá se nic dělat. OZ: Myslím si, že ano. T: **Třetí**

**otázka:** Pro vedoucího: Provádíte kontrolní činnost na případné zneužití poskytovaného volna na účast ve vzdělávacích programech a bylo někdy zjištěno zneužívání

poskytovaného volna k účasti ve vzdělávacích programech? Pro zaměstnance: Zneužil jste někdy udělené volno? OV: Párkrát jsem si udělal kontrolu, chtěl jsem předložit výkaz o

studiu. Zneužívání jsem nezjistil. OZ: Ne nikdy. T: **Čtvrtá otázka:** Kdybyste mohl, změnil by jste systém celoživotního vzdělávání, a v případě že ano, tak co? OV: No tak asi zřídit

nějakou instituci, která by v krajích zajišťovala vzdělávání v neziskových institucích. Možná by to byl přínos. OZ: Neměnil bych nic. T: To je vše, díky.