

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kateřina Bártová

Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků v Jihlavě

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Bedřich Musil

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2017-2018

BACHELOR THESIS

Kateřina Bártová

Lifelong education of social workers in Jihlava

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Bedřich Musil

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé práce Mgr. Bedřichu Musilovi za jeho cenné rady, podporu a podnětné komentáře, které mi pomohly při psaní práce. Poděkování také patří organizacím, které ochotně spolupracovaly při sběru dat.

Anotace

Bakalářská práce je koncipována jako teoreticko-empirická a je zaměřena na vzdělávání dospělých, konkrétně na další vzdělávání sociálních pracovníků v Jihlavě. Primárním cílem je zaměřit se na otázku jak vnímají další vzdělávání sociální pracovníci a jaká je jejich skutečná motivace. Sekundárním cílem je objasnit, jaké mají vlastně možnosti v dalším vzdělávání a které z nich využívají.

Teoretická část práce pojednává o vzdělávání celkově a o vývoji celoživotního učení v ČR a EU. Dále se věnuje nejčastějším formám dalšího vzdělávání a veškerým možnostem dalšího vzdělávání, které mohou sociální pracovníci využít. Jsou zde jasně vymezeny pojmy související se sociální prací a pracovníky podle novelizovaných právních norem. Empirická část práce se zabývá především výsledky dotazníkového šetření, který byl sestaven na základě teoretických poznatků z první části. Mapují motivaci sociálních pracovníků, která ovlivňuje jejich další vzdělávání a to, v jaké míře se dalšího vzdělávání účastní.

Klíčová slova

Další vzdělávání, celoživotní vzdělávání, kurzy, sociální pracovník, supervize, školení, výzkum, vzdělání

Annotation

The bachelor thesis is conceived as theoretic-empirical work and focuses on adult education, specifically on the further education of social workers in Jihlava. The primary objective is to focus on the question of how social workers perceive their further education and what their real motivation is. The second objective is to clarify which possibilities for further education they have and which they really use.

The theoretical part of the thesis deals with education itself and with the development of lifelong learning in the Czech Republic and the EU. It also focuses on the most common forms of further education and all possibilities for further education that social workers can use. There are clearly defined terms related to social work and workers according to the amended legal norms. The empirical part of the thesis deals mainly with the results of the questionnaire survey which was compiled on the basis of the theoretical knowledge from the first part. Here, I map the motivation of social workers which influences their further education and the extent to which they participate in further education.

Keywords

Courses, education, further education, lifelong learning, research, social worker, supervision, training,

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 ÚVOD DO VZDĚLÁNÍ.....	11
2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	14
2.1 Vývoj celoživotního vzdělávání v EU	15
2.2 Celoživotní vzdělávání - součastnost.....	17
3 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	18
3.1 Formální.....	18
3.2 Neformální.....	19
3.3 Informální	19
3.4 Monologické	19
3.5 Skupinové	20
3.6 Distanční vzdělávání a elearning	20
4 VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	22
4.1 Sociální pracovník	22
4.2 Motivace	23
4.3 Možnosti dalšího vzdělávání	24
4.3.1 Kurzy s akreditovaným programem.....	24
4.3.2 Odborné stáže.....	25
4.3.3 Specializační vzdělávání, školení, konference.....	25
4.3.4 Rekvalifikace	26
4.3.5 Supervize.....	27
EMPIRICKÁ ČÁST	29
5 PŘÍPRAVNÁ FÁZE	29
5.1 Metodologie	29
5.2 Cíle a hypotézy	29
5.3 Nástroj sběru dat	31
5.4 Administrace	33
5.5 Výzkumný vzorek.....	33

6	VÝSLEDKY VÝZKUMU	38
6.1	Motivace pracovníků	38
6.2	Možnosti dalšího vzdělávání	43
6.3	Okolnosti týkající se celoživotního učení	46
6.4	Přístupnost pro všechny	50
	ZÁVĚR	53
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	55
	SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	59
	SEZNAM PŘÍLOH.....	60

ÚVOD

Vzhledem k tomu, že jsme civilizovaná země, patří vzdělání neodmyslitelně k našemu životu. Dalo by se říci, že se stalo jakousi nutností. Učení má své počátky již v Antickém Řecku a Římě, kdy bylo umožněno pouze bohatým občanům. I dnes jsou ke studiu třeba nemalé finance a to od doby, kdy začne dítě navštěvovat základní školu. Vzdělávání se postupně vyvíjelo. Od dob významných myslitelů např. Thomase Mora, Jana Ámose Komenského a dalších, se několik věcí změnilo, včetně toho, že se nevzdělávají pouze děti, ale i dospělí. Během posledního století se vyvinula andragogika¹, která se zabývá právě vzděláváním dospělých. Celoživotní učení neboli vzdělávání bývá v knihách označováno i jako stálé vzdělávání.

Je ve vlastním zájmu každého člověka v jakémkoliv věku, aby obohacoval své znalosti a zkušenosti. V naší moderní době, téměř v každé profesi je třeba doplňovat stávající znalosti novými informacemi, zvláště pak ve vědních oborech, kde se neustále pracuje na nových poznatcích. Vzdělání má několik forem, které si může jedinec zvolit podle svých možností. Další vzdělávání dospělých se liší od klasického (základní či středoškolské) právě tím, že je složitější a je třeba více podporovat motivaci jedinců.

Hlavním podnětem k výběru tématu Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků v Jihlavě bylo především to, že jsem v loňském roce absolvovala sociální obor a zajímá mě sociální sféra. Vzhledem k tomu, že neustále dochází k novelám zákonů, je i další vzdělávání sociálních pracovníků důležité. Zajímá mě, jaké mají možnosti ve vzdělání jak sociální pracovníci, tak i pracovníci v sociálních službách. Jelikož došlo ke změnám v Zákoně 108/2006 Sb. o sociálních službách s účinností od 1. ledna 2018, je zřejmé, že si současní sociální pracovníci budou muset doplnit své vzdělání nebo svou stávající práci opustit.

Práce se věnuje problematice dalšího vzdělávání, konkrétně dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Primárně je zaměřena na zkoumání postojů a motivace pracovníků a jejich skutečné možnosti. Také se věnuje vývoji dalšího vzdělávání v České Republice

¹ Andragogika = vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých. (Beneš, str. 11, 2008)

za poslední století a vzdělávání v současnosti. Hlavním cílem práce je za pomoci výzkumu zjistit, jaká je skutečná motivace sociálních pracovníků a jaké formy dalšího vzdělávání využívají. Cílem je také definovat nejčastější formy dalšího vzdělávání dospělých v ČR a nabídky dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky v Jihlavě.

Práce je koncipována jako teoreticko-empirická. V teoretické části je nejdříve stručně popsáno české školství a možnosti vzdělávání. Dále se práce zabývá celosvětovým vývojem, vývojem v ČR a současným stavem andragogiky. Jsou zde analyzovány hlavní formy vzdělávání včetně nejmodernějších forem. Práce se také zabývá motivací pracovníků, možnostmi které má sociální pracovník v dalším vzdělávání a v neposlední řadě právními ukotveními týkající se školství a sociální práce. Empirická část je zpracovaná kvantitativní metodou empirického výzkumu. Jako nástroj sběru dat je použit standardizovaný dotazník. Pomocí dotazníků jsou testovány hypotézy, které jsou v empirické části dále zpracovány a rozebrány. Tato část především zjišťuje osobní postoje sociálních pracovníků a využití jejich možností dalšího rozvoje teoretických i praktických dovedností v konkrétním zaměstnání.

Jelikož nelze v rozsahu této práce provádět výzkum na území celé ČR, zvolila jsem jako okruh respondentů sociální pracovníky z Jihlavy a blízkého okolí. Tato cílová skupina bude složena zejména z pracovníků z neziskových organizací: eRko Jihlava, o.p.s., ŽIVOT – 99 Jihlava, Tyflocentrum a Domov pro seniory Lesnov – Jihlava.

Při zpracování práce je využita především odborná literatura, novelizované zákony a internetové portály ministerstev, jejichž data jsou pravidelně aktualizována.

Tato práce je přínosem do oboru andragogiky jak pro sociální pracovníky, tak pro lektory dalšího vzdělávání. Dále může být přínosem pro současné a budoucí studenty Univerzity Jana Ámos Komenského v Praze při psaní bakalářských nebo seminárních prací. A v neposlední řadě pro autorku, jako prohloubení znalostí a zjištění nových informací týkajících se dalšího vzdělávání sociálních pracovníků.

TEORETICKÁ ČÁST

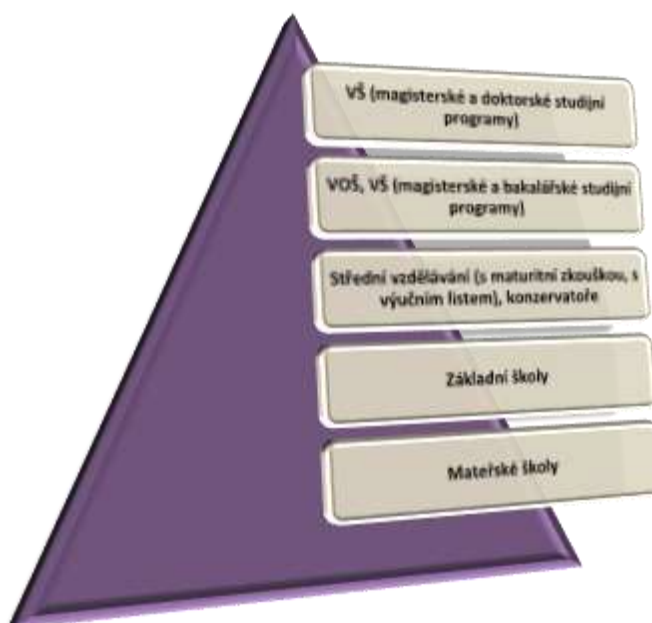
1 ÚVOD DO VZDĚLÁNÍ

Pokud budeme v následujících kapitolách hovořit o dalším vzdělávání a celoživotním vzdělávání dospělých, je důležité na úvod zmínit několik poznatků o vzdělávání samotném.

Vzdělání je pro naši společnost bez pochyby důležité. Učení nemá pouze důležitou roli v lidských životech, ale je jakýmsi základem pro budoucí život. Již v antice se dalo hovořit o učení. Důkazem jsou díla Platonova a Aristotelova. Za zakladatele pedagogiky, která se používá dnes, se považuje Jan Ámos Komenský. Poté se nejvíce rozvíjela pedagogika v době osvícenství a na přelomu 50. a 60. let 20. století. Tehdy rostla poptávka po kvalifikovaných pracovnících, a proto se musel upravit systém vzdělávání. (Beneš In: Šerák, 2009) Plamínek (2010) uvádí, že schopnosti k učení můžeme zdědit po předcích. Stejně tak jako chování může být zděděné nebo naučeno během života. Pomocí učení rozšiřuje jedinec své znalosti a tím se rozšiřují i jeho schopnosti a chování. Postupně se takto vyvíjí celá osobnost člověka. Učení i vzdělání zdokonaluje lidský potenciál. Učení má člověk zakódováno, pomáhá mu od pradávna přizpůsobit se novým podmínkám, které se neustále mění. Podle Feřtka (2015) jsou proměny ve školství velmi viditelné, ale stále je naše školství podprůměrné. K informacím se odstaváme mnohem lépe, avšak ve srovnání s ostatními zeměmi máme ještě spoustu nedostatků ve školství. Největší problém vidí v jazykových bariérách. Není však nedostatek informací, naopak velké přehlcení, v němž je těžké se orientovat. Pokud jde o vysoké školy, množstvím studentů na VŠ se můžeme srovnávat se západními zeměmi. Změnila se také nadvláda institucí nad lidmi. Po absolvování školy, má absolvent možnost vlastního výběru zaměstnání. Již neplatí, že pokud si najdu práci, budu dobře pracovat a mám nějaké kontakty, mám práci zajištěnou a o klidný důchod postaráno. Stejně tak jako lze práci získat, tak o ni lze i rychle přijít.

Školský vzdělávací systém v České Republice je rozdělen do několika úrovní. První část systému tvoří mateřské školy a dále základní školy, které se dále dělí na první

a druhý stupeň. Samozřejmě je zde zahrnuto speciální vzdělání a preventivní programy. Střední úroveň zahrnuje střední vzdělání s výučním listem či s maturitou a také konzervatoře, ze kterých lze získat titul DiS. U středního vzdělání s maturitou a s výučním listem lze využít zkrácené formy studia. Na terciálním stupni vzdělání se nachází vyšší odborné školy zakončené titulem DiS, bakalářské studijní programy (Bc, BcA) a magisterské nestrukturované studijní programy (Mgr., MgA., Ing., Ing. Arch., MUDr., MVDr., MDDr.) Dalším stupněm jsou magisterské studijní programy na vysokých školách (Mgr., MgA., Ing., Ing. arch.), ze kterých lze získat tituly JUDr., RNDr., PhDr., ThLic., ThDr. a PharmDr. Nejvyšším stupněm vzdělávání jsou doktorské studijní programy a to Ph.D. a Th.D.



Obrázek č. 1: Schéma vzdělávacího systému v ČR

Zdroj: Ministerstvo školství a tělovýchovy

Záměry ve vzdělávání byly podrobně rozpracovány ministerstvem školství a tělovýchovy (dále jen MŠMT) v roce 2007 v dokumentu: Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v ČR. Bylo stanoveno celkem šest důležitých bodů, které jsou zásadní při zkvalitňování českého školství. Dlouhodobý záměr školství spočívá především v kvalitě vyučování, rovných příležitostech pro všechny žáky a studenty a rozvoj poradenství. Dalším východiskem je především výuka cizích jazyků

a informačních technologií. Za důležité považuje MŠMT kvalitní odbornost pedagogů, rovněž speciálních pedagogů a rozšiřování jejich kompetencí. V neposlední řadě se vzdělávací záměry týkají také dalšího vzdělávání dospělých.

2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní vzdělání/ učení je bráno ve většině profesí jako nezbytné, pokud se chce člověk uplatnit na trhu práce. Všechny státy patřící do evropské unie se snaží celoživotní vzdělání podporovat a ČR není výjimkou. Některým státům byly podány návrhy na zlepšení systému celoživotního vzdělávání. Trh práce lze vnímat jako složitou spleť pracovních míst, o které se snaží bojovat potencionální zaměstnanci. Všichni mají rovné příležitosti, avšak pouze ti nejkvalifikovanější mají možnost se ucházet o nejlepší místa. Otázkou však je tak zvaná zaměstnatelnost. Příkladem mohou být lidé, kteří se vyučili pro jednu určitou továrnu a léta pracovali na jedné pracovní pozici (strojírenství). Po zrušení firmy byli pracovníci propuštěni, a jelikož nic jiného neumí, nemohou se uplatnit na trhu práce. Dalším důvodem může být neochota pracovat nebo se zařadit do rekvalifikačních kurzů, které dnešní době nabízí Úřad práce. Trh vyžaduje nejen kvalifikaci, ale i lidské dovednosti a dostatek informací. Současný moderní svět je zátěží pro člověka především proto, že dochází ke změnám v technologiích. Na rozvoji lidských zdrojů má stěžejní zájem především ekonomika státu. Školní i další vzdělávání se více snaží o praktické než o teoretické vyučování. K rozvoji lidských zdrojů může docházet pomocí formálního, neformálního a informálního vzdělávání. Moderní doba již nepokládá za důležité institucionální vzdělávání. Naopak podporuje vzdělávání v přirozeném prostředí. Další rozdílem moderní doby je například postavení státu, které již není tak důležité. Oproti tomu je velmi důležitá rovnost a spolupráce mezi státem, občany, zaměstnavateli apod. Dalo by se říci, že se potřeba celoživotního učení odvíjí od osobních i pracovních změn. Také společenských změn je celá řada. Někteří lidé, by další vzdělání mohli považovat za tzv. „druhou šanci“. (Veteška, Tureckiová, 2008)

Celoživotní učení je podle Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006 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.* (Úřední věstník Evropské unie, str. 6, 2006)

2.1 VÝVOJ CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V EU

Pokud přeskochíme již zmiňovaného Komenského (1592 – 1670), kterého Beneš (2008) nazývá jako „zakladatele moderního didaktického myšlení“, dostaneme se do osvícenství. V této době se dostává do popředí rozum a věda. Lidé se postupně začali učit nepodléhat tradičním věcem, ale začali se spoléhat na svůj vlastní rozum. Velmi významná jsou 60. a 70. léta 20. století, kdy mezinárodní organizace definovaly návrh na celoživotní učení – UNESCO, EOCED, Rada Evropy. Návrh Rady Evropy měl jasný cíl, a to umožnit vzdělání všem a všude bez rozdílů. Mezinárodní organizace UNESCO navrhovala koncept „Learn to be“, který měl pozvednout celosvětovou vzdělanost. Vzdělávací návrh EOCED měl rozvrhnout vzdělávání do všech životních etap člověka. Tato představa byla definována v r. 1973. Zaměstnavatelé neprojevovali téměř žádný zájem o další vzdělávání. Avšak již Baťa ve svých závodech prosazoval vzdělávání dospělých a považoval ho za nezbytné. Vyspělé země přijaly vzdělávání dospělých na politické úrovni, ale dál jej nerozvíjely.

Současné vzdělávání dospělých má kořeny v 90. letech 20. století, kdy se začaly realizovat nápady na rozvoj lidských zdrojů. Hlavní cíl se objevil v odborném vzdělávání pracovních sil. Oproti 70. létům se klade důraz na neformální vzdělávání. Zásadním rozdílem také bylo, aby jedinci zůstávali ve škole do 17-18 let. Důležitým rokem v celoživotním vzdělávání se stal r. 1996, který byl vyhlášen Evropským rokem celoživotního učení. Pro 21. století je zásadních několik dokumentů, které ovlivnily celoživotní vzdělávání. Především Lisabonský proces, v němž vznikla tzv. **Lisabonská strategie**. V r. 2001 byla tato strategie dále propracována a na základě ní vznikl v historii první dokument, který předepisuje evropskou politiku ve vzdělávání. Dokument se zabývá všemi stupni vzdělávání a podrobně definuje, jak by měla vypadat odborná příprava.

Druhou zásadní písemností se stala **Kodaňská deklarace**, v níž jsou vymezena specifika pro vzdělávání, týkající se především jeho kvality. Uznává především potřebnou kvalifikaci a představuje společná kritéria formálního i neformálního vzdělávání. Od r. 1999 platí také tzv. **Boloňská deklarace**, kdy se vytvořil evropský vysokoškolský systém. Tato písemnost platila do r. 2010. V ČR na Boloňskou deklaraci navázalo v r. 2001 **Pražské komuniké**. (Strategie celoživotního učení ČR, 2007)

Vývoj celoživotního vzdělávání v ČR byl zaznamenán v několika významných dokumentech:

Memorandum o celoživotním učení – Tento dokument vznikl v r. 2001 a řeší problémy týkající celoživotního učení jako např. vzdělávací systém, nevyhovující financování a především stále neexistující přesná právní norma. Také se zabývá partnerstvím mezi vzdělávací a sociální politikou. (Strategie celoživotního učení ČR, 2007)

Národní program rozvoje vzdělávání – Bílá kniha vznikla v r. 2001 na podporu rozvoje celého vzdělávání. Vyzdvihuje především rovnost vzdělávajících a změnu cílů systému. (Národní program rozvoje vzdělávání, 2001)

Aktualizace koncepce reformy vysokého školství – Aktualizace byla vytvořena v r. 2006 především pro vysoké školy. Reforma se týkala financování, které bylo doposud velmi složité a také využití absolventů v praxi. Školství chtělo získat rovné příležitosti pro všechny, kteří se na vysoké školy hlásili, ne jen pro bohatší občany. Hlavním cílem kromě financování bylo také prohloubit výzkum, aby se Česká republika mohla dostat na úroveň EU. (Strategie celoživotního učení ČR, 2007)

Strategie celoživotního učení ČR byl schválen v r. 2007, přičemž obsahuje veškeré strategie týkající se celoživotního učení. Má čtyři části, které se zabývají celoživotním učením, analýzou, strategií a strategickými návrhy do budoucna. (Strategie celoživotního učení ČR 2007) Tato strategie byla doplněna v r. 2008 a později i v r. 2009, kdy vznikl **Implementační plán Strategie celoživotního učení**. Nový plán obsahoval další opatření, která byla realizována do roku 2015. (Implementační plán Strategie celoživotního učení, 2008)

V r. 2010 vznikl tzv. **Průvodce dalším vzděláváním**, což je dokument, který podrobně popisuje, co vlastně další vzdělávání znamená a co všechno zahrnuje. Také zde nalezneme úvod do vzdělávání dospělých a to, jak do něj zasahuje Ministerstvo školství. (Průvodce dalším vzděláváním, 2010)

2.2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ - SOUČASNOST

Základem pro českou politiku se stala v roce 2014 **Strategie vzdělávací politiky České republiky**, která platí do roku 2020. Tuto strategii tvoří sedm důležitých dokumentů, které jsou stěžejní pro vzdělávací politiku. Z mého pohledu je nejzásadnější Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy, který obsahuje především hlavní trendy v oblasti vzdělávání, demografické projekce a rozpracování jednotlivých částí školství - předškolní, základní, střední, vyšší odborné, umělecké, jazykové a zájmové vzdělávání, další vzdělávání. Vzhledem k tomu, že se práce týká celoživotního vzdělávání, budu se nyní zabývat dalším vzděláváním, které vzdělávací strategie považuje za nezbytnou složku celoživotního učení. Střední věková třída naší populace potřebuje v průběhu vykonávání práce další vzdělávání. Technologie jsou stále kupředu a s primárním vzděláním si již nevystačí. Nový strategický rámec počítá s tím, že se v r. 2020 bude dalšího vzdělávání účastnit téměř 15% dospělé populace. Lidé se začali zajímat o další vzdělávání od r. 2010, kdy byl zájem 11,4 %. Strategie považuje za nutné motivovat pracovníky k doplňování znalostí a samozřejmě je informovat o jejich možnostech. Hlavním cílem v této oblasti je např. změna financování a posun při uznávání kvalifikací. Novinkou se stala tzv. Mistrovská zkouška, která se týká absolventů učebních oborů. Po absolvování této zkoušky, dosáhnou jaké si vyšší úrovně vzdělání ve svém oboru a mohou se stát mistry. Tato zkouška jim také nahradí maturitní zkoušku. V rámci dlouhodobého záměru se budou připravovat kurzy pro mistry a bude se usilovat o ukotvení právního rámce novelou zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání dalšího vzdělávání.

Kromě mistrovské zkoušky, kterou pokládá strategie za velmi důležitou, se bude Dlouhodobý záměr zabývat podporou rozvoje sociálně slabších občanů, podporou knihoven a prostor pro celoživotní učení. (Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020, 2014)

3 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Učení dospělých má svá zvláštní specifika. O tom, zda je člověk schopen se učit i v pozdějším věku debatovali vědci dokonce v první polovině 20. století. Vědec E. L. Thorndike však ve svých výzkumech potvrdil, že se lze dále vzdělávat i ve velmi vysokém věku. Učení dospělého člověka ale závisí na tom, zda má možnost se učit, zda se chce učit a zda se umí učit. Tyto tři základní vlastnosti by měl mít každý dospělý člověk, jenž se chce dále vzdělávat. To zda má možnost se učit je dáno především sociální situací, rodinou, prací a také dostatkem volného času. Zásadní je chtít, pokud dotyčná osoba nechce, nikdo ji k učení nedonutí. Musí být přítomna silná vnitřní motivace, která jen tak nepoleví. Umění učit se, nezvládá každý, ale je možné člověka naučit postupy učení. (Šerák, 2009)

Je dokázáno, že lidé vzdělávající se ve věku 40 – 45 let potřebují na zvládnutí učiva až o 20%více čas než mladí studenti. Dokazuje to tedy to, že učení v pozdějším věku je mnohem náročnější. (Palán IN Šerák, 2009)

Strategie celoživotního učení je rozdělena na dvě části: počáteční a další vzdělávání. Další vzdělávání, podle Ministerstva školství spíše celoživotní učení lze dělit na tři části: formální, neformální a informální. Probíhá až po nastoupení do pracovního poměru z důvodu prohloubení dosavadních znalostí.

3.1 FORMÁLNÍ

Tento způsob vzdělávání probíhá vždy v konkrétní instituci (škola). Vše potřebné pro fungování této instituce je vymezeno v právních normách. Jde zde o zdělání od základních škol po vysoké školy. Absolventi zde dostávají závěrečná ohodnocení, jako jsou vysvědčení a diplomy. (Strategie celoživotního učení ČR, 2007)

Podle Plamínka (2010) má na nás právě tato forma učení největší vliv a to do tří let věku. Vše je zapříčiněno tím, že důležité věci vnímáme smysly. Rozvíjí se především zrak a sluch.

3.2 NEFORMÁLNÍ

Neformální vzdělávání slouží především k rozvoji pracovních schopností. Tímto vzděláváním pracovníci nezískají žádný titul, pouze si prohloubí své znalosti. Výuka může probíhat např. v soukromých vzdělávacích institucích nebo přímo v soukromé firmě. Tato forma zahrnuje volnočasové aktivity pro děti a kurzy (cizích jazyků, informačních technologií, rekvalifikační). (Strategie celoživotního učení ČR, 2007)

3.3 INFORMÁLNÍ

Specialisté odhadují, že informální učení tvoří až 75% veškerého učení. (Dohmen IN Beneš, 2008) Jde o zpracování určité získané zkušenosti, kterou si zapamatujeme a později ji znovu použijeme např. při pěstování květin. Tento typ učení má svá pozitiva. Mezi ně patří propojení reálných situací s teorií. O pozitivu bychom mohli mluvit i při samotném zájmu člověka, učit se něco nového. V tomto případě není potřeba tohoto jedince motivovat. (Beneš, 2008)

Barták (2008) ve své knize rozděluje další formy vzdělávání dospělých: monologické, dialogické, složené, skupinové a kombinované. Zde jsou podrobně rozebrány dvě nejčastější:

3.4 MONOLOGICKÉ

Monologické přednášky zůstávají stále oblíbené, jelikož je zde možné sdělit potřebné množství informací velkému počtu studentů na ráz. Lektor má za úkol udržet pozornost studenta po celou dobu přednášky, proto může použít například vtipnou historku k odlehčení přednášky. Projev by neměl být čtený, pokud bude monotónní, přestane posluchače bavit. Při přednášce lektor používá dva postupy: vysvětlování a vyprávění. Při vysvětlování by mělo dojít k objasnění pojmů a k rozvinutí logického myšlení posluchačů. Ku pomoci mu slouží otázky typu: K čemu si myslíte, že by to mohlo sloužit? Pokud udělám toto, co bude následovat? Proč si myslíte, že se to stane? Kdo z vás to ví? Pokud účastníci něco nechápou, měl by lektor použít názornou ukázkou. Druhou částí monologické přednášky je vyprávění, za jehož pomoci přednášející přiblíží události nebo životní osudy atd.

3.5 SKUPINOVÉ

Tato forma zahrnuje školení jednorázová, krátkodobá i dlouhodobá. Využívají se workshopy, kurzy, cvičení a semináře. Každý z nich vede speciální lektor. Jde o upevnění vztahu mezi členy skupiny. Každý účastník by měl mít pocit rovnoprávnosti. Vyučovací místnosti nemají stejný zasedací pořádek jako je např. na základní škole, ale jsou uspořádány do půlkruhového tvaru. Základ vzdělávání dospělých tvoří kurz, který je nejčastější formou. Ten může být vzdělávací, kvalifikační nebo praktický. Hned po kurzu se využívají semináře, kde účastníci pracují na domluveném tématu. Vzdělávající lidé si cíleně prohlubují své znalosti díky speciálním formám (praxe, samostudium). Druh skupinového vzdělávání nazývaný workshop je velmi náročný na přípravu lektora i výkon samotných studentů. Zde se naučí pracovat ve větší skupině (týmu) a mít schopnost se sebereflektovat. Poslední možnosti skupinového vzdělávání jsou tzv. cvičení. Neustále se zde opakují úkoly, činnosti a návyky, aby se ukotvily v paměti.

3.6 DISTANČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A ELEARNING

Zlámalová (2008) ve své knize popisuje tyto dvě nové, moderní formy vzdělávání dospělých. Distanční vzdělávání se týká distančního studia, není to však dálkové studium. Výuka neprobíhá ve třídě s učitelem. Žák tedy nemá k dispozici poznámky od vyučujícího, ale musí se vše naučit sám z literatury, která mu je danou školou doporučena. Výuka se od prezenční liší také tím, že žáci či studenti nepracují s pomůckami, vyučující nepíše nic na tabuli, ani nedělá opakovací cvičení. Dalo by se říci, že vše je na iniciativě studenta. Škola pouze řídí samostatné studium a staví se do role konzultanta. Je zde možné využít všech možných prostředků k předání učiva, v posledních letech se nejvíce využívá tzv. eLearning. Přes internetové systémy získá student veškeré studijní materiály (skripta/studijní opory). Se studentem spolupracuje vyučující, který je označován jako tutor. Ten dohlíží na práci studenta a měl by mu být k dispozici, když je to nutné. Distanční vzdělávání je založené na maximální individualitě studujících, samostatnosti a podpoře všech dospělých, kteří mají zájem se vzdělávat.

E-Learning znamená vzdělávání pomocí internetových prostředků. Celkově pro vzdělávání byl počátek této formy studia převratem. Sak (2007) přirovnává tuto metodu k vynalezení knihtisku. Patří jí první místo v oblíbenosti u celoživotně se vzdělávajících lidí. Po slově e-Learning si lze představit mnoho pojmů: propracované počítačové sítě, elektronická média (CD), elektronické kurzy, elektronické studijní materiály, off-line a on-line výuka a mnoho dalších. Již v r. 2007, kdy se e-Learning začal dostávat do podvědomí lidí, využívalo 44% občanů cizojazyčný slovník. Tehdy pracovalo s výukovými materiály na CD 25% populace a s materiály na internetu 19%. Jazykovou výuku on-line využívalo 22% lidí. Celkově se za uživatele novodobé formy učení považuje především mladá generace (studenti a absolventi). Pro internetové vzdělávání je důležitá počítačová gramotnost studenta, která je v dnešní době velmi vysoká. Jako všechno má e-Learning i svá negativa. Mezi ně patří velký nátlak na studenta, který je izolovaný od spolužáků. Také vysoké náklady na moderní technologie a PC programy, samostatnost studenta nebo také zahlcení velkým množstvím informací. U studenta může dojít k dezorientaci a ztrátě motivace. Pozitivní ale je, že si vzdělávající se osoby mohou neustále ověřovat informace na internetu a mít tak aktuální přehled.

4 VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

4.1 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

Vzhledem k tomu, že se práce zabývá dalším vzděláváním sociálních pracovníků, považují za nutné definovat pojem sociální pracovník. Důležité také je, za jakých podmínek se osoba může stát sociálním pracovníkem a kde se může uplatnit. Zákon o sociálních službách dále, jehož poslední změna nabyla účinnosti 1. 10 2017, rozlišuje sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách. Každý z nich má jiné pracovní kompetence, avšak pro oba z nich je nutné se dále profesně vzdělávat. (Zákon o sociálních službách, 2017)

Sociální pracovník: *„vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb“.* (Zákon o sociálních službách, § 109, 2017)

Každý sociální pracovník musí být bezúhonný, svéprávný a musí splňovat zdravotní i odborné podmínky. Odbornou způsobilostí se podle zákona o sociálních službách rozumí:

- *„vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost“*
- *„vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu“*

- „odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče podle § 52 má též sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle zvláštního právního předpisu“ (Zákon o sociálních službách, § 110, 2017)

4.2 MOTIVACE

Pro další vzdělávání je nejdůležitější motivace. Může být chápána jako energie, která pohání člověka k dalším výkonům. Dělíme ji na vnější a vnitřní, přičemž vnitřní vychází z našeho vlastního nitra a vnější např. od zaměstnavatele. Česká společnost prošla mnoha změnami, i to může být určitý nátlak na jedince. Hlavní motivací je profit, který zaměstnanec má za vykonanou práci. A pokud si pracovník zvyšuje kvalifikaci, může dojít ke zvýšení ohodnocení. (Howard IN Rabušicová a Rabušic, 2008) Na základě výzkumu Vzdělávání dospělých z r. 2005 bylo zjištěno, že se do dalšího vzdělávání zapojilo pouhých 9% ze zkoumaného vzorku. 39% těchto lidí chtělo získat maturitní vysvědčení a 25% vysokoškolský titul. Výzkum také ukázal, že vysokoškolsky vzdělaní lidé a lidé starší šedesáti let nejsou ochotní se dále vzdělávat. Tato zjištění nijak neovlivňoval typ práce ani místo bydliště. Respondenti potvrdili, že v 65% je motivace především formální, požadavek tedy přišel od zaměstnavatele nebo má sám pracovník zájem zvyšovat si kvalifikaci. (Rabušicová a Rabušic, 2008)

McGivney popisuje několik stěžejních důvodů, proč se lidé nechtějí nebo nemohou dále vzdělávat:

- mají málo časové dotace
- zažily špatnou situaci v bývalém školské zařízení
- málo finančních prostředků
- nízké sebevědomí
- malé děti v domácnosti
- nevědí o příležitostech dalšího vzdělávání
- nevidí jako nutnost dále se vzdělávat
- nemají dostupné instituce

- nevyhovující čas konání dalšího vzdělávání a skloubení s prací (ŠERÁK, 2009)

4.3 MOŽNOSTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

„Zaměstnavatel je povinen zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Pokud pracovní poměr sociálního pracovníka u téhož zaměstnavatele netrvá celý kalendářní rok, činí rozsah dalšího vzdělávání jednu dvanáctinu částky rozsahu uvedeného ve větě první za každý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru. V případě nepřítomnosti v práci v rozsahu delším než jeden kalendářní měsíc se rozsah dalšího vzdělávání krátí o jednu dvanáctinu celkové částky rozsahu. Povinnost zabezpečení dalšího vzdělávání se nevztahuje na zaměstnance ve zkušební době.“ (Zákon o sociálních službách, § 111)

4.3.1 KURZY S AKREDITOVANÝM PROGRAMEM

Práce se týká sociálních pracovníků v Jihlavě, a proto zmíním akreditované programy pro Jihlavu a okolí. První akreditovanou vzdělávací institucí MPSV je Vyšší odborná škola sociální, o. p. s., v Jihlavě. Tyto akreditované programy mají celostátní platnost a zahrnují celkem čtyři kurzy. Kurz týkající se evaluace sociálních služeb (rozsah 8 vyučovacích hodin), efektivní komunikace (8 vyučovacích hodin), první pomoci (17 vyučovacích hodin) a práce s rodinou a nezletilými dětmi (180 vyučovacích hodin + 25 dnů praxe). (Vzdělávací středisko MPSV) Dále poskytuje kvalifikační kurz pro pracovníka v sociálních službách Úřad práce Jihlava a to zcela zdarma. Pokud by si ho hradil pracovník sám, je možné ho získat od 6 700,- Kč. Takto vyškolený pracovník může vykonávat přímo obslužnou práci, osobní asistenci či pečovatelskou činnost. (Pracovník v sociálních službách, 2017)

Například linka bezpečí nabízí kurzy pro osoby, které dosáhly 18 let. Lektory jsou bývalí operátoři přímo z linky bezpečí. Výcvik obsahuje modelové situace z praxe. Vše je financováno MPSV. Nyní nabízí čtyři kurzy:

- Výcvik v telefonické krizové intervenci

- Výcvik v chatové krizové intervenci
- Práce s klientem v akutní krizi
- Kvalitní kontakt jako základ práce s klientem (Nabídka vzdělávacích kurzů, 2017)

Quip je organizace fungující od r. 2003, která se snaží pomáhat postiženým lidem. Nabízí mnoho kurzů týkajících se sociální práce na rok 2017:

- Kruhy podpory (8 h.) – 1550,- Kč
- Plánování zaměřené na člověka (24 h.) – 4180,- Kč
- Osobní dokumentace v sociálních službách (8 h.) – 1550,- Kč
- Alternativní a augmentativní komunikace (16 h.) – 2800,- Kč
- Sociální pracovník v soudní síni (8 h.) – 1550,- Kč a mnoho dalších (Přehled aktuálních kurzů Quip, 2017)

4.3.2 ODBORNÉ STÁŽE

Přihlášky k odborným stážím u registrovaných poskytovatelů sociálních služeb se zasílaly pro letošní rok do konce července 2017 na MPSV a budou realizovány do roku 2020. Stáže pro zaměstnance sociálních služeb, sociální práce a sociální bydlení zajišťuje MPSV. Vše je v rámci Evropského projektu „Rozvoj systému sociálních služeb“. Finanční prostředky poskytuje EU a ČR. Jde především o to, aby pracovníci z MPSV nahlédli do skutečné praxe s konkrétními případy a mohli pak zhodnotit metodickou činnost. Tyto stáže proběhnou u osmnácti poskytovatelů sociálních služeb. Účastní se jí celkem 9 pracovníků z ministerstva. Organizace tedy musí vybrat jednoho svého pracovníka, který se bude po celou dobu (3 dny) věnovat stážistovi z MPSV a provede ho veškerými běžnými činnostmi organizace. Organizace získá odměnu ve výši 6000,- Kč. Výběr organizace probíhá na základě vyplněného formuláře ve dvou kolech. (Operační program zaměstnanost, 2017)

4.3.3 SPECIALIZAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, ŠKOLENÍ, KONFERENCE

Specializační vzdělávání by mělo probíhat na vyšších odborných a vysokých školách se sociálním zaměřením. Měla by prohlubovat dosavadní vzdělání pracovníků. Školících

akcí by se měli pracovníci zúčastnit v rozsahu 8 hodin. Zprostředkovává ji zaměstnavatel nebo jiná organizace. Jako certifikát obdrží účastníci dalšího vzdělávání potvrzené od organizace. Dalším speciálním vzděláváním jsou konference, které též trvají v rozsahu maximálně 8 hodině za rok a jsou zakončeny potvrzením o absolvování konference. (Další povinné vzdělávání sociálních pracovníků v sociálních službách.)

4.3.4 REKVALIFIKACE

Rekvalifikace je krátký způsob, jakým může osoba za krátký čas získat kvalifikaci pro nové pracovní místo nebo proto, aby si udržela staré místo. Jedná se o prohloubení znalostí, či získání naprosto nových znalostí či dovedností. Rekvalifikaci může získat i jedinec, který ještě žádnou kvalifikaci nemá. Délka a náplň rekvalifikačního kurzu se určuje podle stavu rekvalifikovaného, jak zdravotního, tak fyzického. Osoba by měla touto formou dalšího vzdělávání získat nové teoretické znalosti i dovednosti týkající se praxe. Aby se mohl kdokoliv účastnit rekvalifikace, musí být evidován na Úřadu práce v místě svého trvalého bydliště, a to jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání. Podle typu rekvalifikace by měla mít dotyčná osoba adekvátní vzdělání, které je požadováno (střední). Důležitá je také zdravotní způsobilost. Ne vždy je rekvalifikace umožněna, například pokud má jedinec dostatečnou nabídku práce. Jestliže nemá do budoucna možnost získat díky rekvalifikačnímu kurzu zaměstnání, považuje Úřad práce (dále jen ÚP) další vzdělávání v tomto směru za zbytečné. Rekvalifikaci je možné uhradit prostřednictvím ÚP na základě písemné dohody. Předtím ho musí úřad na rekvalifikaci doporučit. Při prokázání výdajů, jako je např. jízdné nebo pojištění, může ÚP poskytnout příspěvek. Dohoda mezi ÚP a uchazečem o zaměstnání obsahuje také souhlas tím, že pokud uchazeč kurz nedokončí, musí uhradit veškeré náklady s rekvalifikací spojené. Osoba, která si žádá o rekvalifikaci a je zároveň uchazečem o zaměstnání, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, o kterou si zažádá na krajské pobočce ÚP dle místa trvalého bydliště. Tato podpora činí 60% z čisté mzdy, kterou uchazeč pobíral, když byl naposledy zaměstnán. (rekvalifikace, 2016) Rekvalifikaci zprostředkovávají krajské pobočky ÚP prostřednictvím institucí, obsažených v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti:

- instituce s akreditovaným vzdělávacím programem

- škola, pro svůj obor, který má zapsaný v rejstříku
- instituce, která má svůj vlastní vzdělávací program (Zákon o zaměstnanosti, 2004)

S pomocí národní soustavy kvalifikací, která je upravena v zákoně č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, mohou účastníci kurzů získat profesní i kompletní profesní kvalifikaci. (Rekvalifikace, 2016)

4.3.5 SUPERVIZE

Supervize je velmi důležitá pro kvalitní osobní růst pracovníka. Dříve byla běžnou součástí terapií i sociální práce, dnes se stává nutností v mnoha odvětvích jako je lékařství, školství, management a jiné pracovní kolektivy. Supervizi by mohl člověk chápat jako kontrolu nad chováním lidské bytosti v zaměstnání. Podle Českého institutu pro supervizi (dále jen ČIS) se tímto slovem rozumí „*bezpečná, laskavá a obohacující zkušenost*“. Osoba, která vede supervizi je nazývána supervizorem a osoba, která je supervidována je nazývána supervidovaný. Supervizor má za úkol najít řešení složitých či nepříjemných situací v zaměstnání, popřípadě navrhnout možná východiska. Supervize může probíhat s jedincem, menší i větší skupinou nebo s pracovním týmem. Cílem je vždy zvýšit kvalitu práce a předejít syndromu vyhoření. Konkrétně supervizoři z ČIS mají vysokoškolské vzdělání a více než 15 letou praxi v oboru a s vedením většího týmu lidí. Také mají psychoterapeutický výcvik. Výcviky jsou připravovány společností European Association for Supervision and Coaching in Europe (EASC). Rozsah je 160 hodin, které probíhají během osmi setkání o víkendu. Vše je ukončeno závěrečnou zkouškou, cena za kurz se pohybuje okolo 5 000,- Kč. (Co je supervize, 2006)

To, že je supervize skutečně důležitá zdůrazňuje MPSV v návrhu na úpravu § 111, v Zákoně č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Minimální rozsah dalšího vzdělávání sociálního pracovníka by měl být 36 hodin za jeden kalendářní rok, přičemž by měl zahrnovat 12 hodin supervize. (Novela zákona o sociálních službách, 2016)

Co se týče Kraje Vysočina, je možné pomocí internetového zdroje remedium.cz najít podrobný seznam supervizorů. V našem případě supervizora zabývajícího se supervizí v sociální práci. Na vysočině jsou zaevidované dva supervizoři a to Mgr. Iva Macková

a Mgr. Martina Příbylová, které se zabývají supervizí v sociálních službách. Obě se zabývají individuální případovou supervizí, týmovou skupinovou supervizí, skupinovou případovou supervizí, týmovou supervizí a Mgr. Příbylová dále týmovou supervizí v řízení. Dále např. PhDr. Vlastimil Sojka provádí supervize v oblasti zdravotnictví a psychoterapie nebo Mgr. Iva Macková supervize v oblasti sociálně právní ochrany dětí a sociální práce. (Seznam supervizorů, 2006)

EMPIRICKÁ ČÁST

5 PŘÍPRAVNÁ FÁZE

5.1 METODOLOGIE

Výzkum vymezuje ucelená právní norma a to zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací. V knihách je popsáno mnoho výzkumných metod. Nejčastěji se však ve vědeckých pracích používá kvalitativní nebo kvantitativní způsob. V této práci je použit kvantitativní metoda, která získává výsledky v číslech od určitého počtu lidí. Také z toho důvodu, že se pracuje především s čísly (numerická data), se výzkum nazývá kvantitativní. Nejprve se přesně stanoví cíle a hypotézy, kterými se výzkumník po celou dobu řídí. Hypotézy se pevně stanoví a popíše, později budou potvrzeny nebo vyvráceny. Získané informace se týkají pouze našeho výzkumného vzorku. Výhodami kvantitativního výzkumu mohou být: testování teorií, snadný výběr testovaného souboru, rychlejší sběr dat, zkoumání velkého vzorku lidí naráz a výsledky neovlivňuje výzkumník. Velkou výhodou je také to, že existují programy, které dokáží samy vyhodnotit získaná data a vytvořit grafy. Kvantitativní výzkum má samozřejmě i své nevýhody. Jendou z nich je, že se při výzkumu zapomíná na specifika daných lokalit či občanů. Výzkumník nemá možnost mluvit osobně s dotazovanými a nelze vidět jejich emoce, gesta a mimiku. (Průcha, 2015)

5.2 Cíle a hypotézy

Ať už v zahraničí nebo u nás, se většina firem, organizací či podniků snaží o zkvalitnění služeb, které nabízí. Aby se služby zkvalitňovaly, mělo by docházet i ke zlepšování znalostí a dovedností zaměstnanců. Odborné znalosti, dovednosti i kompetence si mohou zaměstnanci rozvíjet sami například tím, že se budou účastnit kurzů a školení týkajících se jejich oboru. V tomto případě si vše hradí sami. Druhou variantou, jak zkvalitňovat odbornost zaměstnanců je zákonem nařízený počet hodin dalšího vzdělávání, který je v dané právní normě jasně vymezen. Poslední možností, je, že další vzdělávání nařídí svým podřízeným přímo zaměstnavatel. Zaměstnanci jsou jakýmsi srdcem každé organizace i sebemenší firmy, bez nich by jen těžko mohly firmy fungovat. Proto je třeba se o ně řádně starat a mimo kvalitního pracovního místa jim

poskytnout i přístup k aktuálním informacím. Tato práce by měla být jakýmsi náhledem, jak vlastně funguje další vzdělávání sociálních pracovníků ve čtyřech Jihlavských organizacích. Všechny organizace ve svých výročních zprávách každoročně zveřejňují, jak je pro ně důležité zlepšování chodu firmy a samozřejmě jak jsou důležití sami zaměstnanci. Proto je hlavním cílem zjistit především, jak vnímají další vzdělávání sociální pracovníci a jaká je jejich motivace. Dále pak zjistit, zda probíhá další vzdělávání sociálních pracovníků v již zmíněných organizacích, jakého druhu další vzdělávání je a v jakém rozsahu se ho pracovníci účastní.

Cílem práce je realizace dotazníkového šetření, které bude mapovat další vzdělávání pracovníků v organizaci. Toto šetření se specializuje především na druh motivace, zda vychází ze zaměstnancovi iniciativy nebo je vynucená ze strany zaměstnavatele. Šetření má samozřejmě význam i pro vedoucí pracovníky, kteří by analýzu měli vyhodnotit a výsledky konzultovat s podřízenými pracovníky. V jejich zájmu je také zpětná vazba a inspirace, která se pak může promítnout v chodu organizace. Na základě zjištěných dat z analýzy může dojít ke změnám uvnitř organizace, což může vést ke větší spokojenosti pracujících i k jejich většímu pracovnímu nasazení. Tento stav by měl být podstatný pro obě strany.

V teoretické části byly získány poznatky týkající se dalšího vzdělávání dospělých a popsány nejzásadnější formy dalšího vzdělávání. Na základě toho byl sestaven dotazník, kterým bude autorka zjišťovat, kterých forem dalšího vzdělávání se sociální pracovníci účastní. Jaké jsou jejich skutečné možnosti v dalším vzdělávání? Kolika hodin se musí zúčastnit? Jak daleko za dalším vzděláváním dojíždějí? Kdo jim hradí náklady? Pro zodpovězení výše uvedených otázek a dalších otázek obsažených v dotazníku, byly stanoveny následující tři hypotézy. Provedeným výzkumem budou tyto hypotézy následně vyvráceny nebo potvrzeny:

Hypotéza č. 1: Pro sociální pracovníky, kteří se častěji vzdělávají je větší motivací k celoživotnímu učení vyšší finanční ohodnocení než vlastní rozvoj.
Hypotéza č. 2: Sociální pracovníci v rozmezí 25-35 let se účastní celoživotního vzdělávání odborného či praktického charakteru více než pracovníci ve věkovém rozmezí 36-55 let.

Hypotéza č. 3: Celoživotní vzdělávání vnímají více jako přístupné a jasně vymezené sociální pracovníci, kteří se ho účastní ve větší míře než ti, kteří se ho účastní méně nebo vůbec.

Hypotéza č. 4: Větší motivací je zlepšení praktických dovedností a teoretických znalostí pro pracovníky mladší 55 let než pro pracovníky starší 55 let.

5.3 Nástroj sběru dat

Nejčastějšími způsoby sběru dat je především dotazník, rozhovor, pozorování, studium a analýza dokumentů. Každá z těchto technik má další způsoby provedení, kterými se nyní nebudeme zabývat. Dotazníkovým šetřením (survey) lze plně nahradit rozhovor jakousi podrobnější písemnou formou na větším množství výzkumného vzorku. Za nevýhodu by se dala považovat anonymita respondenta, kdy není možné vidět jeho emoce tak jako při rozhovoru. Další nevýhodou může být i neochota respondentů vyplňovat a následně zasílat dotazník zpět pokud nejde o vyplnění dotazníků na místě. Při této metodě lze ověřit hypotézy na velkém množství lidí. Při studiu na VŠ nebo VOŠ lze zjistit pomocí této metody názory menších skupin lidí. Jedná se např. o pracovní kolektivy či zájmové skupiny lidí. Je nutné pokládat srozumitelné otázky, na které lze jednoznačně odpovědět. Uvádí se, že je nevhodné používat sugestivní otázky (Také si myslíte, že je antikoncepce zdraví škodlivá?). Otázky při dotazníkovém šetření mají tři podoby a to otevřené, uzavřené a škálové. Otevřené otázky se hodí spíše do kvalitativního výzkumu, kdy má respondent možnost popsat svůj názor. Je však velmi obtížné tyto otázky vyhodnocovat. Pro kvantitativní výzkum jsou velmi vhodné uzavřené otázky, kdy respondent vybírá z možnosti ano – ne nebo z několika položek odpovědi popřípadě zvolí poslední možnost – jiné. V této možnosti pak uvede svou vlastní možnost a může ji blíže specifikovat. Třetí možností, jak lze v dotazníkovém šetření odpovídat jsou škálové otázky. Zde se vybírá síla odpovědi na dané škále. (Vojtíšek, 2012)

Empirická část je tedy zpracována pomocí kvantitativního výzkumu, přičemž jako nástroj sběru dat byl použit standardizovaný dotazník. Dotazník byl sestaven na základě prostudovaných informací a následného zpracování teoretické části práce. Zmíněný dotazník je samozřejmě přílohou práce. Zaměstnanci měli k dispozici jak papírovou (formát A5), tak elektronickou formu vyplňování. V úvodu dotazníku se pracovníci stručnou formou seznámili, s tím, kdo je autorka a jaký obor studuje. Také měli možnost

se seznámit s tématem tohoto výzkumu a řádně si přečíst instrukce, týkající se vyplňování správných otázek. Pod každou otázkou autorka žádala respondenty, aby zakroužkovali např. pouze jednu správnou odpověď nebo více odpovědí odpovídající skutečnosti. Dotazník obsahoval dohromady 17 otázek, přičemž 5 z nich bylo demografických. Obsahoval pouze jednu dichotomickou otázku, kde sociální pracovníci vybírali z odpovědí ano nebo ne. Dichotomické otázky mají rozřazovací funkci. Ostatní otázky byly polytomické, kde pracovníci mohli označit dle pokynů jednu nebo více správných odpovědí. V případě potřeby se mohli vyjádřit vlastními slovy do tabulky u poslední možnosti „jiné.“

První část dotazníku byla zaměřená na to, zda se sociální pracovníci nějakým způsobem vzdělávají po ukončení školy (v průběhu zaměstnání), jaký je jejich konkrétní názor na další vzdělávání a co považují za motivaci při tomto způsobu učení. Také šlo o zjištění míry dobrovolnosti pracovníků v tomto směru a také druh dalšího vzdělávání. Pokud neměli respondenti možnost výběru konkrétních odpovědí, jednalo se o uzavřené otázky nabízející výběr ze čtyř možností:

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

V druhé části dotazníku šlo o zjištění týkající se financování dalšího vzdělávání dotazovaných, formy a rozsah jejich studia. Otázky byly zaměřené na místo konání dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a na způsob získávání informací o jednotlivých formách tohoto druhu studia. Dále jsem zjišťovala míru přístupnosti dalšího vzdělávání v tomto konkrétním oboru a to, jak pracovníci v sociální oblasti hodnotí srozumitelnost nabízeného vzdělávání se. Aby byla zjištěna srozumitelnost nabízeného vzdělávání, byla použita škálová možnost odpovědi, kdy dotazovaní vybírali z odpovědi 1-5. Číslo 1 značilo velmi dobré vysvětlení a číslo 5 zcela nedostatečné vysvětlení. Poslední část obsahovala pouze demografické otázky, které budou později použity při zpracování a vyhodnocování hypotéz.

5.4 Administrace

Sběr dat proběhl v plánovaném období podle rozvrhnutí časového harmonogramu práce. Dotazníky jsem osobně donesla do již zmíněných organizací, kde byli za velice ochotnými sociálními pracovníky vyplněny. Dotazníkové šetření proběhlo od 11. do 18. prosince 2018 v Jihlavě jak v dopoledních, tak v odpoledních hodinách. Vždy jsem seznámila pracovníky s tématem výzkumné práce a požádala je o přečtení instrukcí, týkajících se vyplňování. Dotazník zpracovávali zaměstnanci individuálně, aby nebyli ovlivňováni pracovním kolektivem. Měli možnost vyplnit odpovědi přímo na místě v organizaci nebo sdělit autorce svůj e-mail, na který následně obdrželi elektronickou formu dotazníku. Veškeré dotazníky odeslané elektronickou formou se během několika dnů vrátily zpět vyplněné. Následně byly ve zbytku prosince dotazníky analyzovány a vyhodnocovány. Z dvaceti dvou dotazníků se však k analýze dat dalo použít pouze patnáct plnohodnotně vyplněných dotazníků.

5.5 Výzkumný vzorek

Výzkum proběhl na 3 pracovištích neziskových organizací a na 1 pracovišti státní organizace. Zde vyplňovali dotazník vždy pouze sociální pracovníci. Dotazníkové šetření probíhalo naprosto anonymně pomocí papírového dotazníku, aby byly odpovědi zcela upřímné a pravdivé. Dalším důvodem anonymního dotazníku byl zájem na co nejvyšší možné validitě šetření. Někteří pracovníci zvolili variantu zaslání dotazníku na e-mail. Následně v programu Microsoft Word zakroužkovali odpovědi a poslali dotazníky zpět. Vzorek zaměstnanců je velmi malý, jelikož organizace, které se zaměřují na zdravotnickou či sociální činnost, zaměstnávají spíše pracovníky v sociálních službách než sociální pracovníky. Rozdíl je především v pracovní náplni těchto dvou povolání. Pracovník v sociálních službách provádí přímou péči o klienty. Podává stravu, pečuje o čistotu lůžkovin a doprovází klienty při jejich denních aktivitách. Oproti tomu sociální pracovník jedná s rodinou klientů, připravuje smlouvy týkajících se sociálních služeb a zajišťuje administrativu v sociální oblasti. Může se jednat o odvětví sociálního pojištění, sociální péče nebo sociální prevence. V našem dotazníkovém šetření se objevily čtyři organizace. Tři z nich jsou neziskové organizace z Jihlavy – eRko Jihlava, o.p.s., ŽIVOT-99 Jihlava, Tyflo centrum Jihlava, o.p.s. Čtvrtou organizací je Domov pro seniory Lesnov – Jihlava.

eRko Jihlava, o.p.s. – Tato organizace funguje jako nízkoprahové zařízení především pro dospívající a malé děti školního věku. Jedná se o podporu dětí Romského etnika, které jsou ohroženy sociálním vyloučením. Organizace pracuje i s rodiči a blízkým okolím. Děti se zde učí dobrému chování, uklízení, vaření i malování. Sociální pracovníci jim pomáhají s domácími úkoly a řeší s nimi nejrůznější problémy. Jedinou podmínkou, aby sem mohly děti chodit, je pravidelná školní docházka.

ŽIVOT-99 Jihlava – Malá organizace sídlící v budově JYSK v Jihlavě poskytuje klientům pomoc provozováním tísňové péče a zprostředkovává osobní asistenci. Klienty jsou především senioři, kteří by jinak museli do domovů pro seniory nebo do jiných zařízení. S pomocí ŽIOTA – 99 mohou tyto lidé zůstat ve svém přirozeném prostředí do posledních chvílí. Doma mají speciální tlačítko, pomocí kterého mohou dát vědět dispečerce, že se jim něco stalo.

Tyflocentrum Jihlava, o.p.s. – Tato nestátní nezisková organizace pomáhá nevidomým občanům z Vysočiny. Pomoc se týká i slabozrakých lidí. Především jde o pomoc při běžných činnostech a o předání informací široké veřejnosti. Pracovníci poskytují některé sociální služby, poradenství a odstraňování nejrůznějších bariér, se kterými se tito lidé setkávají.

Domov pro seniory Lesnov-Jihlava – Od roku 1993 funguje domov jako příspěvková organizace, která poskytuje sociální služby až 146 klientům. Zřizovatelem je město Jihlava. Pracují zde sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách i zdravotnický personál. Je zde poskytována ambulantní i ústavní péče. Senioři se při nástupu do domova mohou zapsat ke zdejšímu lékaři a pravidelně docházet na kontroly. Je zde k dispozici i lékař z oboru psychiatrie.

Cílovou skupinou jsou tedy zaměstnanci výše uvedených organizací. Pro vyhodnocení dotazníkového šetření bylo získáno celkem 15 plnohodnotně vyplněných dotazníků. Tyto dotazníky poskytly základ pro analýzu. Výzkumný vzorek tvoří 87 % žen a 13 % mužů.

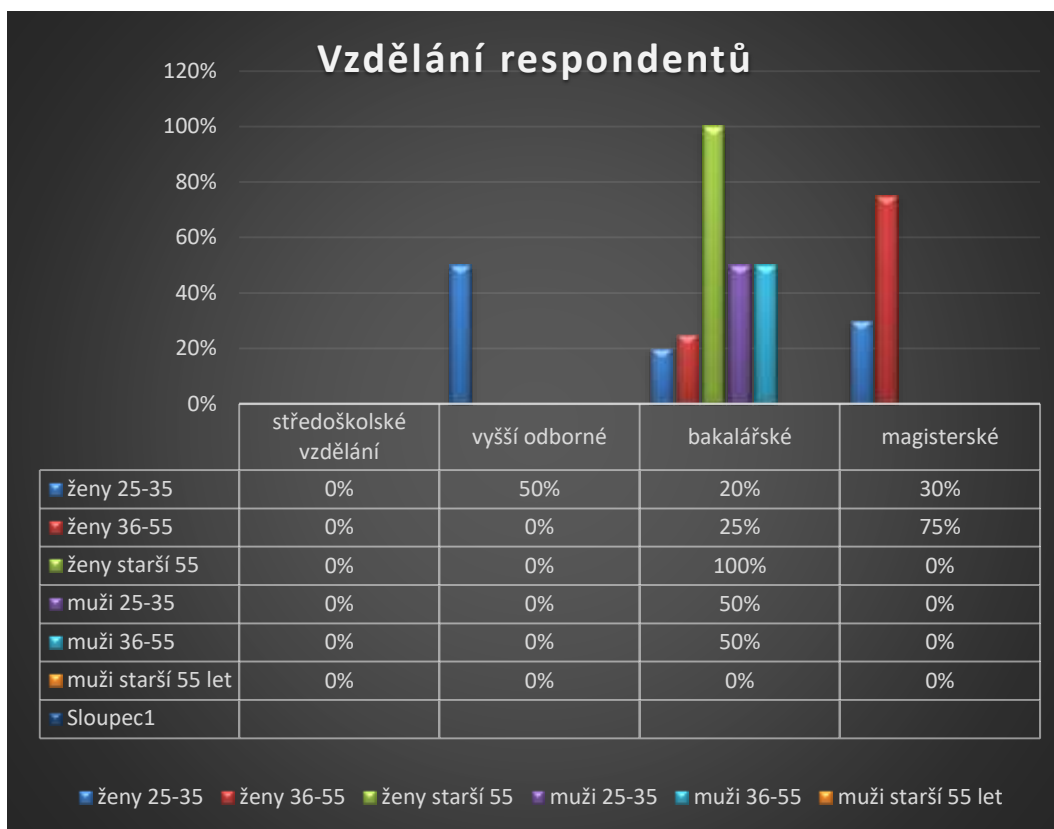
Graf č. 1: Výzkumný vzorek



Zdroj: autorka práce

Mezi respondentkami je 69 % žen ve věku mezi 25 a 35 lety. V této části výzkumného vzorku je 50 % žen pouze s vyšším odborným vzděláním, 30 % má vysokoškolský titul v magisterském oboru a 20 % v bakalářském oboru. Dále je mezi respondentkami 23 % žen ve věku 36-55 let, přičemž všechny vlastní vysokoškolský titul. Konkrétně 75 % z nich má magisterské vzdělání a 25 % bakalářské vzdělání. Dotazníkového šetření se účastnila pouze jedna žena (což tvoří 8 % z dotazovaných žen), které je více než 55 let a vlastnila bakalářský titul. Co se týče mužského zastoupení v dotazníkovém šetření, lze říci, že se ho zúčastnilo 50 % mužů ve věku 23-35 let a 50 % ve věku 36-55 let. Prvních 50 % mužů má bakalářské vzdělání a druhá polovina magisterské vzdělání. Z těchto výsledků je zřejmé, že u respondentů převažuje vysokoškolské vzdělání.

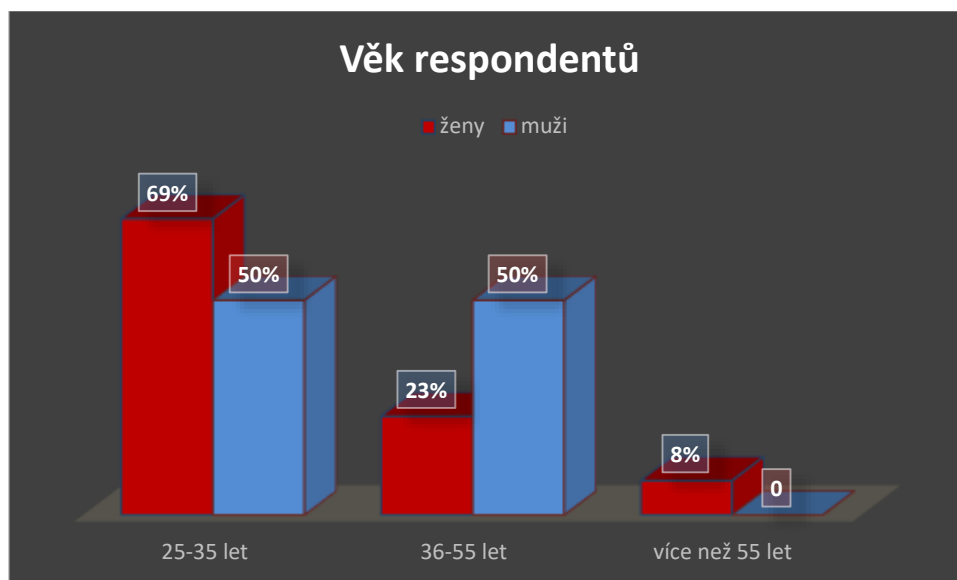
Graf č. 2: Dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: Autorka práce

Z analýzy vyplývá, že 54 % dotazovaných žen pracuje v praxi jako sociální pracovník méně než 5 let. Dále pak 38 % těchto žen pracuje v tomto oboru 5-10 let a pouze 8 % je v oboru 11-20 let. Přesně 50% mužů pracuje v oboru 5-10 let a 50 % 11- 20 let. Další podstatnou věcí je, že 31 % dotázaných žen pracuje v kolektivu menším než 5 zaměstnanců. Také 31 % v pracuje v kolektivu o velikosti 5-10 zaměstnanců a nikdo z dotazovaných nepracuje v kolektivu obsahujícím 10-20 zaměstnanců. Největší zastoupení má možnost, kdy je pracovní kolektiv větší než 20 lidí a to konkrétně 38 % respondentů ženského pohlaví. Oba muži, tedy 100 % respondentů mužského pohlaví uvádí, že pracuje v kolektivu větším než 20 pracovníků.

Graf č. 3: Věk respondentů



Zdroj: autorka práce

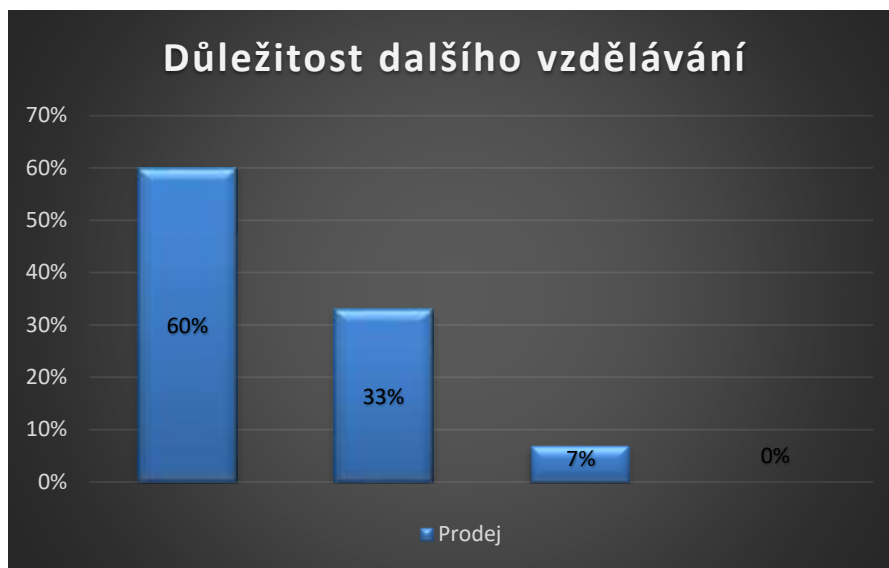
6 VÝSLEDKY VÝZKUMU

6.1 Motivace pracovníků

První otázkou v dotazníkovém šetření bylo, zda se sociální pracovníci po dokončení vyšší odborné nebo vysoké školy zúčastní nějakého dalšího vzdělávání ať už v sociální nebo jiné oblasti. Tato otázka měla na úvod rozřadit respondenty, kteří se dále vzdělávají nebo vzdělávali od těch, kteří nejsou účastníky celoživotního učení. Pokud by někdo zvolil možnost NE, měl pokračovat pouze demografickými otázkami a ničím jiným se již nezatežovat. Tuto možnost však nezvolil žádný respondent. V tomto výzkumu byli tedy všichni přítomni na nějakém druhu dalšího vzdělávání.

Druhou otázkou jsem chtěla zjistit, zda pokládají sociální pracovníci vzdělávání sami sebe za důležité nebo zda jim to přijde naprosto zbytečné. Z vlastní zkušenosti vím, že je pro mě vzdělání hodně důležité, dokonce je třeba se mu věnovat více než vlastním koníčkům. Při zkouškovém období je třeba zapomenout na soukromý život a plně se věnovat studiu. Podle mého názoru je pro studium vysoké školy třeba mít velkou motivaci, chuť se učit a především umět se učit. V pozdějším věku, kdy lidé nemají školní návyky, může být učení velmi složité. Lidem se může zdát další učení jako ztráta času. Každý člověk má na tuto věc jiný pohled, proto mě zajímal jejich názor. Dotázaní měli při této otázce na výběr ze 4 odpovědí: „velmi důležité, celkem důležité, spíš nedůležité, zcela nedůležité“. Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 60 % dotázaných (9 osob) respondentů považuje další vzdělávání jakéhokoliv typu za „velmi důležité“. 33 % (5 osob) sociálních pracovníků odpovědělo na tuto otázku „celkem důležité“ a 7 % (1 osoba) odpověděla „spíš nedůležité“. Nikdo z dotázaných nezvolil poslední odpověď a nikdo tedy nepovažuje celoživotní učení za ztrátu času či absolutně nedůležitou věc.

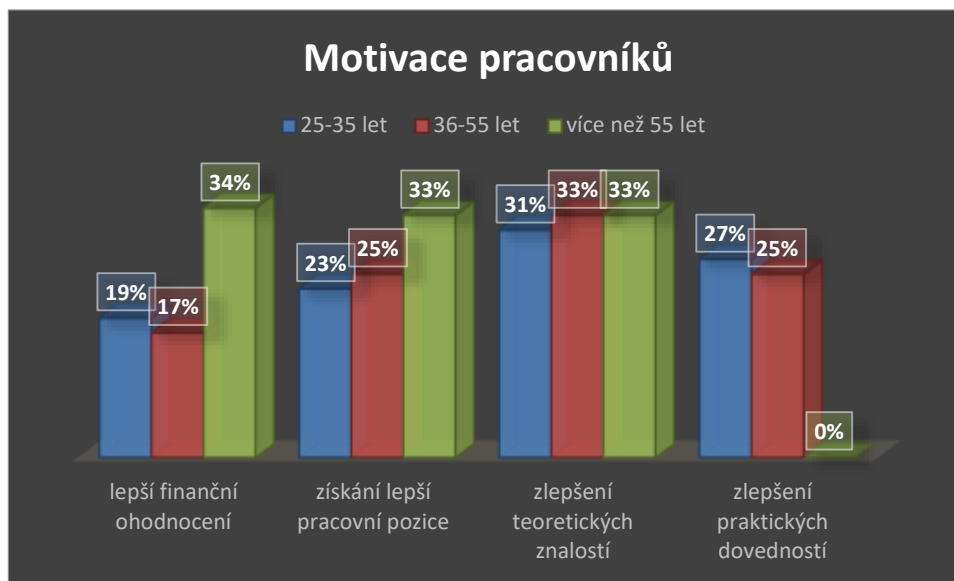
Graf č. 4: Důležitost dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky.



Zdroj: autorka práce

Další otázku považuji za klíčovou v tomto výzkumu. Snažila jsem se ji dát hned na začátek dotazníkového šetření, aby měli respondenti chuť na ni s rozmyšlením odpovědět. Zde byli dotázáni: „Co z uvedených možností považujete za motivaci k dalšímu vzdělávání?“. Zde měli dotázaní na výběr z pěti odpovědí: „lepší finanční ohodnocení, získání lepší pracovní pozice, zlepšení teoretických znalostí a zlepšení praktických dovedností.“ Mohli vybrat libovolný počet správných odpovědí odpovídajících skutečnému stavu nebo v poslední možnosti „jiné“ napsat vlastní odpověď. Předpokládala jsem, že je hlavní motivací studujících dospělých především zlepšení jejich finančního ohodnocení a následně pak zlepšení jejich ekonomické situace. Předpokládala jsem, že alespoň pro polovinu dotázaných budou motivací především finance. Mé domněnky se však nepotvrdily. Pouze jedna žena zvolila pátou možnost „jiné“ a odpověděla vlastními slovy, že je její motivací především osobní růst.

Graf č. 5: Motivace pracovníků



Zdroj: autorka práce

Z výše uvedeného grafu č. 3 je zřejmé, že pro osoby ve věku 25-35 let je největší motivací zlepšení teoretických znalostí. Takto odpovědělo 31 % dotázaných respondentů v tomto věkovém rozmezí. Jako druhou nejčastější věc, která je motivuje, volili respondenti zlepšení praktických dovedností. Tuto odpověď zvolilo 27 % dotázaných. Třetí podstatnou věcí, která sociální pracovníky v Jihlavě motivuje, je lepší pracovní pozice, kterou mohou získat, pokud se budou dále vzdělávat a zvyšovat si kvalifikaci. Takto odpovědělo 23 % dotázaných. Lepší finanční ohodnocení považuje za motivace pouze 19 % oslovených sociálních pracovníků v první věkové kategorii, což je velmi překvapující. Respondenti obou pohlaví vybírali většinou dvě až čtyři odpovědi. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že pro nikoho není motivací pouze jedna věc, vždy respondenta ve věku 25-35 let motivují alespoň dva faktory.

Nyní se budeme zabývat druhou věkovou kategorií, ve které jsou zahrnuti respondenti od 36 do 55 let. Předpokládala jsem, že v této věkové kategorii budou sociální pracovníci uvažovat trochu jinak než lidé ve věku 23-35 let. Mé úvahy se ovšem nepotvrdily. Pro tuto věkovou kategorii je opět nejdůležitější především zlepšení teoretických znalostí. Takto odpovědělo 33 % dotázaných. Druhou a třetí možnost vylepšit si své pracovní dovednosti a získat lepší pracovní pozici zvolilo přesně 25 % respondentů. Tyto dvě věci

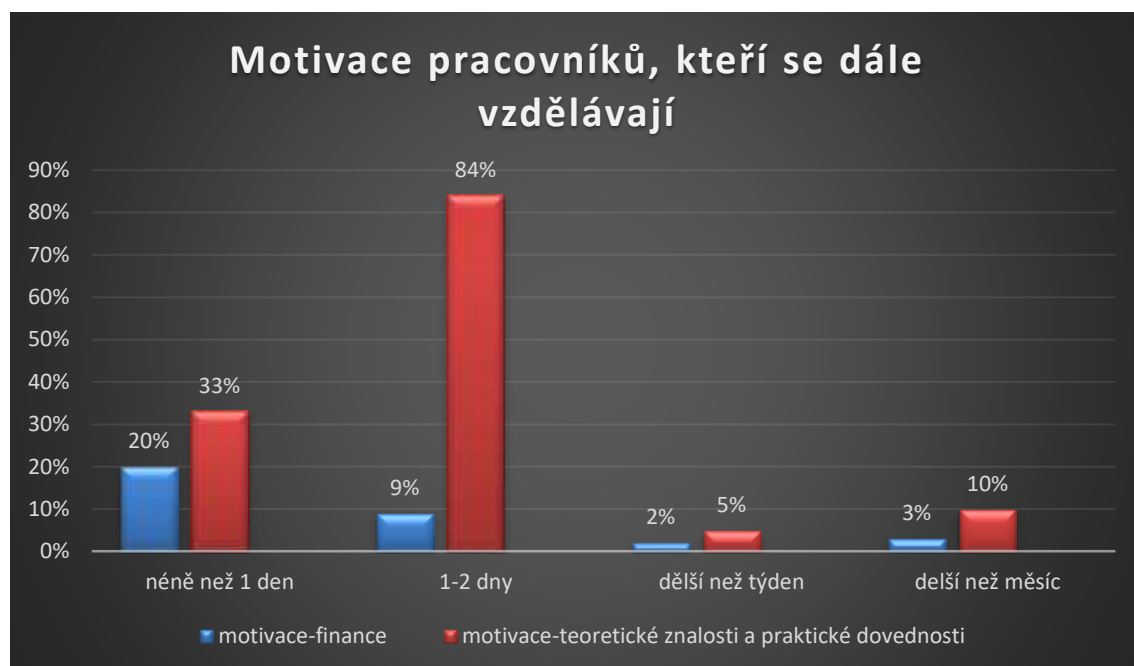
jsou pro druhou věkovou skupinu na stejné pozici. Dalo by se tedy říci, že má pro ně vyšší pozice v pracovním kolektivu stejnou váhu jako kvalitnější pracovní dovednosti. Tyto dvě věci spolu mohou úzce souviset. Pokud sociální pracovník prokáže zlepšení kvalifikace, dodělá si požadované kurzy nebo další požadované vzdělání, může se ucházet o vyšší pracovní post. Co se týče lepšího finančního ohodnocení, volilo tuto variantu pouze 17 % respondentů. Je to nejméně častá odpověď stejně jako u první věkové skupiny. Podle mého názoru chce mít každý zaměstnanec odpovídající platové ohodnocení. A pokud mu nadřízený nabídne zvýšení platu, měla by to být pro každého pracovníka příjemná situace. Otázkou ovšem je, zda jsou pracovníci ochotni se dále vzdělávat, zvyšovat si posty a následně být lépe finančně ohodnoceni.

Třetí a poslední věkovou skupinou v dotazníkovém šetření jsou sociální pracovníci, kterým je více než 55 let. Překvapivé je, že právě tato skupina považuje za největší motivaci k dalšímu vzdělávání větší platové podmínky. Tuto možnost zvolilo 34 % respondentů v této věkové kategorii. Příčinou může být například šetření peněz na důchodové období nebo zabezpečení svých dětí a vnoučat. Stejnou důležitost přikládají sociální pracovníci v Jihlavě získání lepší pracovní pozice a zlepšení jejich teoretických znalostí. Obě odpovědi volilo 33 % dotázaných. Nikdo z pracovníků starších 55 let nevolil poslední odpověď, z analýzy tedy vyplývá, že je pro ně nejmenší motivací zlepšování praktických dovedností. Praktické dovednosti mohou v sociální práci znamenat například zlepšování komunikace, prohlubování empatie, aplikaci sociálních metod či přímou práci s klientem. Ačkoliv tyto pracovníci považují praktické dovednosti za nedůležité, v sociální práci jsou velmi důležité. Dalo by se konstatovat, že jsou pro práci sociálního pracovníka nezbytné, přes to nejsou motivací.

Téma motivace pracovníků bych uzavřela zhodnocením hypotézy č. 1, která zněla: Pro sociální pracovníky, kteří tráví dalším vzděláváním více času, je větší motivací k celoživotnímu učení vyšší finanční ohodnocení než vlastní rozvoj. Všechny 4 možnosti motivace pokládám za důležité. Jak finance, tak zdokonalení vědomostí, růst dovedností i pracovní růst. Pokud budeme zahrnovat do vlastního rozvoje obě odpovědi (zlepšení teoretický znalostí i praktických dovedností), lze říci, že je sociální pracovníci, kteří tráví dalším učením více času, považují za velkou motivaci. I sociální pracovníci, kteří tráví dalším učením méně času, považují za větší motivaci zdokonalení teoretických i

praktických dovedností. První hypotézu lze tedy na základě získaných dat vyvrátit. Toto zjištění je celkem podstatné, pokud finančnímu ohodnocení nepřikládají pracovníci tak velký význam, zřejmě jejich finanční situace není na tak špatné úrovni. Oproti tomu situace pracovníků v sociálních službách není příliš příznivá. Jejich nedostatečné platové ohodnocení by mohlo vést k nedostatku pracovníků zajišťující sociální služby. Odbory již v minulosti upozorňovali na příliš nízké mzdy, ale ačkoliv tyto lidé provádějí velmi důležitou práci, nedostává se jim přiměřeného finančního ohodnocení.

Graf č. 6: Motivace pracovníků, kteří se dále vzdělávají



Zdroj: autorka práce

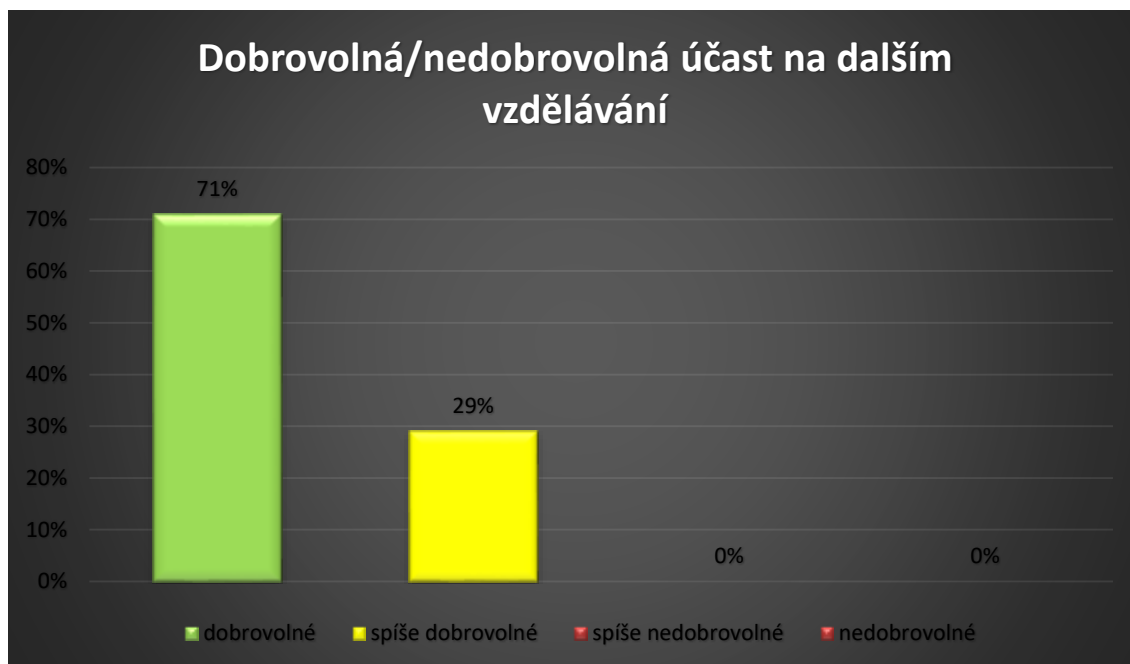
Tématu motivace se týká i čtvrtá hypotéza, která předpokládala, že větší motivací je zlepšení praktických dovedností a teoretických znalostí pro pracovníky mladší 55 let než pro pracovníky starší 55 let. Pokud jde o zlepšení teoretických znalostí, jsou na tom obě věkové kategorie téměř stejně s rozdílem jednoho procenta (lze vidět na grafu č. 5). Zlepšení praktických dovedností považuje za důležité pouze věková kategorie do 55 let. Na základě získaných dat můžeme tuto hypotézu vyvrátit. Nelze jednoznačně tvrdit, že teoretické znalosti a praktické dovednosti motivují pouze pracovníky mladší 55 let.

6.2 Možnosti dalšího vzdělávání

Další část dotazníkového šetření tvořily otázky týkající se konkrétně dalšího vzdělávání. Celoživotní učení je významnou součástí většiny povolání a také by mělo být prioritou pro zaměstnavatele. V sociální práci jde především o získávání nových znalostí ohledně administrativy a legislativního rámce, který se neustále upravuje a mění. Pro občany by mělo být podle mého názoru vzdělávání sama sebe po celý život jednou ze základních aktivit. Ať už jde o získávání informací z novinových článků nebo vyhledávání informací na internetových portálech. Sociální pracovník může obohacovat své znalosti také z domácího prostředí prostřednictvím internetových stránek. V dnešní době, kdy vlastní připojení k internetu téměř každá domácnost je vzdělávání se mimo kurzy a školení naprosto jednoduché. V sociální práci se objevují aktualizace především na portálu Ministerstva školství a tělovýchovy, kde jsou přístupné i široké veřejnosti.

Za důležité považuji zmínit to, že se všichni dotázaní účastnili v průběhu zaměstnání dalšího vzdělávání. Do dotazníkového šetření jsem tedy zahrнула otázku, která se týkala dobrovolnosti dalšího vzdělávání. Respondenti měli zakroužkovat podle jednu odpověď, která odpovídala skutečnému stavu. Měli na výběr ze čtyř možností – ano bylo dobrovolné, bylo spíše dobrovolné, spíše nedobrovolné a nedobrovolné. 71 % dotázaných odpovědělo, že bylo jejich další vzdělávání dobrovolné. Z analýzy této otázky vyplývá, že pracovníky nenutil žádný nadřízený k dalšímu učení. Dále 29 % pracovníků odpovědělo, že bylo jejich další vzdělávání spíše dobrovolné. Nikdo nezvolil třetí ani čtvrtou odpověď. Přes to, že by někteří zaměstnanci mohli vnímat další vzdělávání negativně, výzkum neprokázal žádné souvislosti s nedobrovolností.

Graf č. 7: Účast na dalším vzdělávání

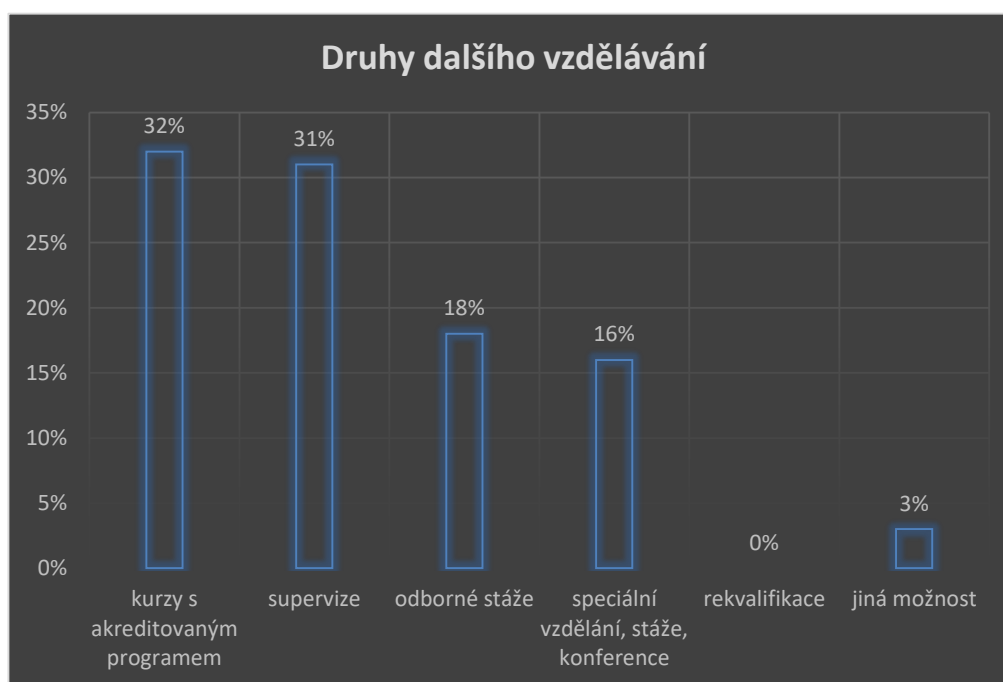


Zdroj: autorka práce

Dále jsem respondentům položila otázku, která se týkala druhů dalšího vzdělávání. Zvolit mohli libovolný počet podle skutečného stavu. Celkem bylo na výběr z šesti možností, z toho byla opět jedna možnost „jiné“. Mé předpoklady byly, že se sociální pracovníci účastní především supervizních sezení, která jsou zapotřebí. Řeší se zde problémové situace v zaměstnání nebo například jak předcházet syndromu vyhoření. Každý sociální pracovník by se měl supervize zúčastnit v rozsahu daném zaměstnavatelem. Schůzky se supervizorem by měl zajistit vedoucí pracoviště, ať už se jedná o neziskové nebo státní organizace. Mé předpoklady se nepotvrdily. Supervize jsou podle účasti respondentů až na druhém místě v níže uvedeném grafu. Nejčastějším druhem dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v Jihlavě jsou kurzy s akreditovaným programem. Zúčastnilo se jich přesně 32 % dotázaných. Supervizí se zúčastnilo 31 % pracovníků, což není velký rozdíl. Dalo by se konstatovat, že je supervize na stejném místě jako kurzy s akreditovaným programem, což je velmi pozitivní výsledek. Prokázalo se tedy, že zaměstnavatelé opravdu dbají na prohlubování znalostí svých podřízených i na jejich psychiku – rozmluva o problémech se supervizorem. Třetí možnost, odborné stáže, zvolilo 18% respondentů, kteří se po absolvování vyšší odborné školy nebo vysoké

školy dále vzdělávají. Nikdo z dotázaných se nezúčastnil rekvalifikace. Tato forma dalšího vzdělávání byla do dotazníku zařazena jako doplňující odpověď, pokud by sociální pracovník měnil zaměstnání. Vlastní odpověď zvolila pouze jedna žena. Odpověděla, že její formou dalšího vzdělávání bylo studium celoživotní vzdělávání v Praze obor speciální pedagogika. Celoživotní vzdělávání nabízí v Praze například Pedagogická Fakulta Univerzity Karlovi. Zde si pracovník může prohloubit, doplnit, obnovit či rozšířit vědomosti ve svém oboru nebo se věnovat dalším zajímavým oborům. Pro sociální pracovníky z Jihlavy je samozřejmě nejbliže Vysoká škola polytechnická v Jihlavě, která rovněž poskytuje programy celoživotního vzdělávání. Otázkou však je prestiž, který nabízí pražské školy. Dále by mohli sociální pracovníci využít organizaci Vysočina educate

Graf č. 8: Druhy dalšího vzdělávání

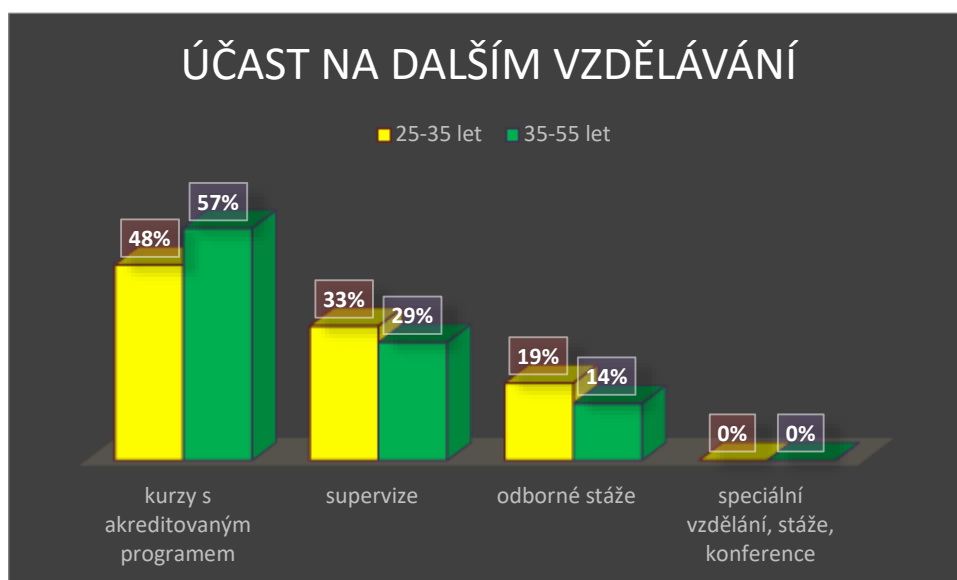


Zdroj: autorka práce

Hypotéza č. 2 se týká účasti na celoživotním vzdělávání a zní: Sociální pracovníci v rozmezí 25-35 let se účastní celoživotního vzdělávání odborného či praktického charakteru více než pracovníci ve věkovém rozmezí 35-55 let. Mezi získanými daty nejsou příliš velké rozdíly. Přes to z analýzy vyplývá, že se soc. pracovníci ve věku 35- 55

let účastní více kurzů s akreditovaným programem než pracovníci z druhé zkoumané věkové kategorie. Naopak supervizí se zúčastní více pracovníci ve věku 25-35 let. Stejně tak odborných stáží se účastní více první věková skupina (25-35 let). Ani jedna z věkových skupin se však neúčastní speciálního vzdělání, stáží ani konferencí. Na základě získaných dat lze tuto hypotézu zhodnotit jako nerozhodnou. Nelze konstatovat, že se potvrdila či vyvrátila. Někteří pracovníci se účastní více supervizí někteří kurzů a část stáží. Za důležité zjištění považují především to, že se opravdu koná další vzdělávání sociálních pracovníků a tito lidé mají možnost se rozvíjet. Celková účast prvních dvou věkových kategorií je vyobrazena v níže uvedeném grafu.

Graf č. 9: Účast na dalším vzdělávání



Zdroj: autorka práce

6.3 Okolnosti týkající se celoživotního učení

Tato kapitola zahrnuje otázky a odpovědi ze třetí části dotazníkového šetření. Záměrem bylo zjistit, za jakých podmínek se sociální pracovníci dále vzdělávají. Například velmi důležitým bodem je financování kurzů, supervizí atd. Pracovníci musí vynaložit nejen fyzické a psychické úsilí, aby se zvládli dále vzdělávat, ale i nemalé finanční prostředky. Pokud se osoba rozhodne prohloubit své vzdělání na VŠ, není jednoduché se znovu dostat do učebního procesu. Většina z nich má navíc rodinu s dětmi.

Cílem tedy bylo zjistit, jak získali finanční prostředky na další vzdělání, zajímala jsem se také o zvolenou formu studia a její rozsah.

První otázka zjišťovala, kdo hradil další vzdělávání sociálních pracovníků z Jihlavy. Pro někoho by mohly být právě finance rozhodující složkou ve vzdělávání. Ale vzhledem k tomu, že všichni respondenti absolvovali nějaké další vzdělávání, lze říci, že měli všichni potřebné finanční prostředky. K této otázce patřily 4 možnosti. Jednou z možností byly vlastní zdroje. Tuto variantu volilo 48 % respondentů. Další možností bylo hrazení vzdělávání zaměstnavatelem, tuto odpověď zvolilo 52 % pracovníků. Většina z nich volili obě tyto odpovědi zároveň, z toho vyplývá, že mohl zaměstnavatel hradit například větší část (samotný kurz) a podřízený si doplatil zbývající část (cesta). Pouze jedna osoba odpověděla, že její další vzdělávání bylo bezplatné, což je velmi zarážející odpověď. Myslím si, že by mělo být více bezplatných možností, aby měl každý šanci se dále vzdělávat. Tato situace je srovnatelná s vysokými školami, kde také nelze studovat bez finančních prostředků.

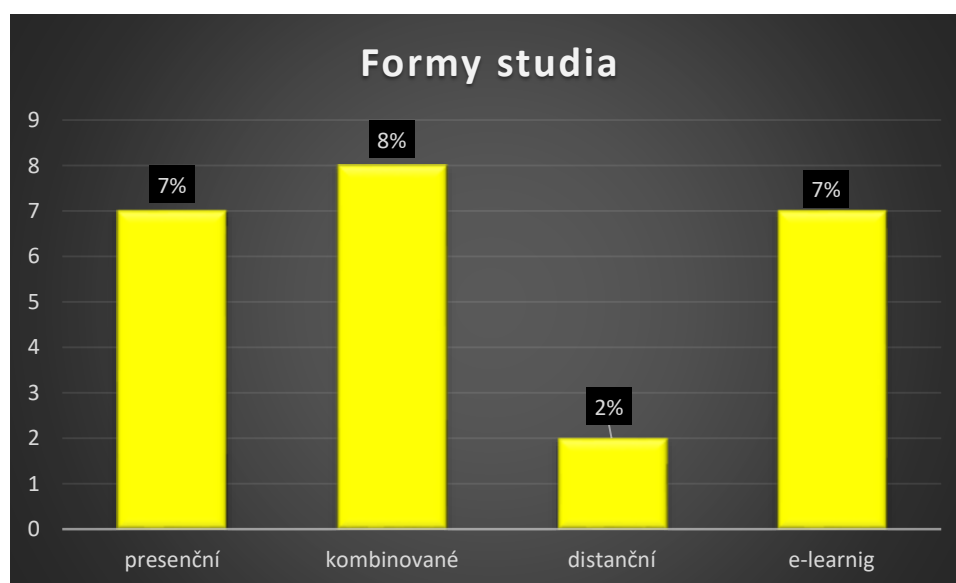
Graf č. 10: Finanční prostředky na další vzdělávání



Zdroj: autorka práce

Dále jsem se zajímala o formu studia, kterou si zaměstnanci v sociální oblasti zvolili. Předpokládala jsem, že jejich časové možnosti jsou velmi omezené, a proto preferují především distanční vzdělávání. 34 % chodilo na další vzdělání ve formě kombinovaného studia (výuka probíhá několikrát za semestr, zkoušky probíhají na fakultě, konzultace probíhá v elektronické podobě). 29 % respondentů prožilo presenční studium a e-learning. Tyto dvě formy studia se od sebe velmi liší, přesto mají stejný procentuální součet. Zajímavé je, že pracovníci zvládají při práci presenční formu studia, mají zřejmě na mysli kurzy, supervizi či školení, která mohou probíhat i během pracovní doby. Distanční formu studia zvolilo nejméně respondentů a to 8 %. Tato forma je nejméně časově náročná, je vhodná při studování další vysoké školy při práci. Také je vhodná při dodělávání magisterských a dalších možných titulů v sociální oblasti. Vysokou školu si však v tomto dotazníkovém šetření dodělávala pouze jedna osoba.

Graf č. 11: Formy studia ve vzdělávání dospělých



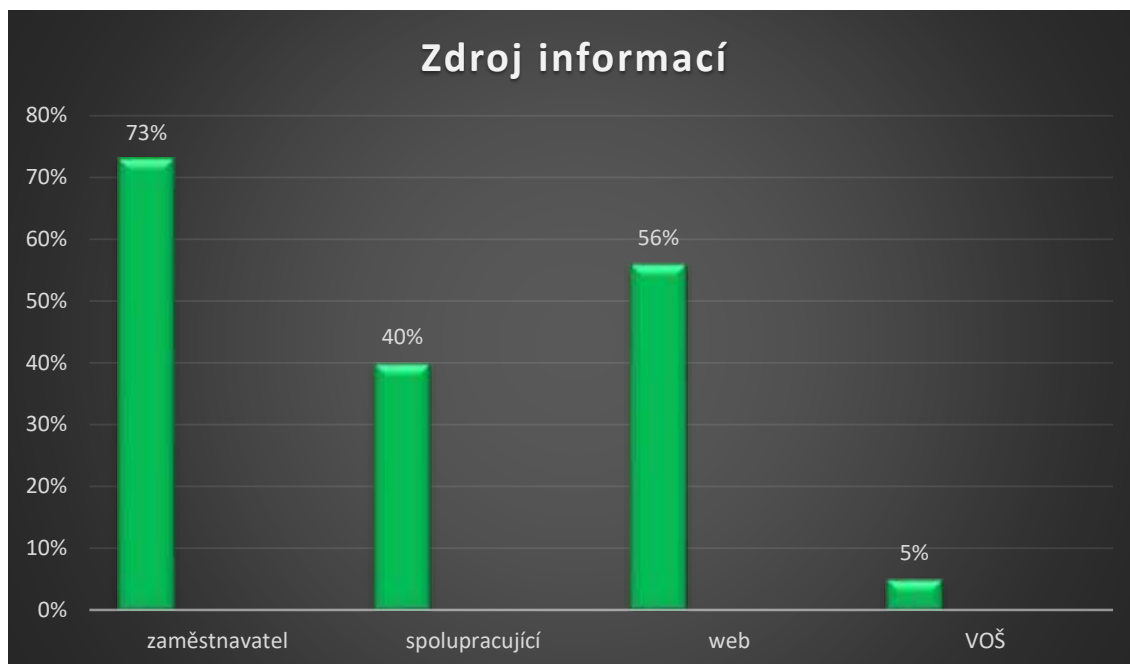
Zdroj: autorka práce

Dalším bodem, na který se výzkum zaměřil, byl rozsah dalšího vzdělávání. Zde mohli respondenti opět zvolit libovolný počet odpovědí. Další vzdělávání může být v různém rozsahu od několikahodinového po několikarocní. Z analýzy dat je zřejmé, že 93 % dalšího vzdělávání u sociálních pracovníků trvalo jeden nebo maximálně dva dny. Toto zjištění odpovídá i získaným výsledkům týkajících se druhu dalšího vzdělávání.

Supervize, kurzy i školení bývají jednodenní. 53 % pracovníků uvedlo, že bylo jejich další vzdělávání kratší než jeden den. Pouze 7 % se zúčastnilo vzdělávání delšího než jeden týden a 13 % delšího než měsíc. Jedna z respondentek se rozhodla využít možnosti studia na vysoké škole, která probíhala tři roky.

Dotazníkové šetření zahrnovalo také otázku týkající se místa, kde vzdělávání probíhalo. Zajímalo mě především to, jak daleko jsou respondenti ochotni cestovat, aby získali nové znalosti a zkušenosti. Zde bylo na výběr ze tří odpovědí. Mohli se dále vzdělávat ve městě, kde pracují, v jiném regionu nebo v jiném kraji. Více než polovina pracovníků volila převážně dvě až tři možnosti. Oba muži, kteří se zúčastnili tohoto šetření, absolvovali další vzdělávání ve městě, kde sídlí organizace, ve které pracují. Dále jsem se tázala: „Kde jste získal/a podrobné informace o dalším vzdělávání, kterého jste se účastnil/a?“ Účelem bylo zjistit, zda jim potřebné informace poskytl zaměstnavatel, spolupracovníci, internetové portály nebo je získali jinou cestou. Jedna respondentka uvedla, že potřebné informace získala po doporučení od známých. Další z respondentek uvedla jako zdroj informací přímo realizátory vzdělávacích akcí. Jednou z variant pro zdroj informací jsou VOŠ a VŠ. Tuto možnost zvolila též jedna respondentka. Z analýzy dat je zřejmé, že 73 % dotázaných získalo veškeré potřebné informace od zaměstnavatele. Toto zjištění je důležité a je opravdu pozitivní. Zaměstnavatel tak tímto způsobem ulehčí práci svým zaměstnancům a může předejít nejruznějším nesrovnalostem. Navíc pokud se informace pracovník dovídá na pracovišti, může o nich diskutovat se spolupracovníky. 40% dotázaných sociálních pracovníků se o vzdělávacích zařízeních, kurzech či školeních dozvědělo od spolupracovníků. Tato varianta je též velmi pozitivní. Spolupracovníci si mohou sdělit potřebné informace i dojmy, pokud se již výše zmiňovaných druhů dalšího vzdělávání zúčastnili. 56 % z celkového počtu dotázaných si zjistilo informace prostřednictvím internetových stránek, portálů ministerstva školství nebo přímo ze stránek organizací, které VD realizují.

Graf č. 12: Zdroj potřebných informací k dalšímu vzdělávání



Zdroj: autorka práce

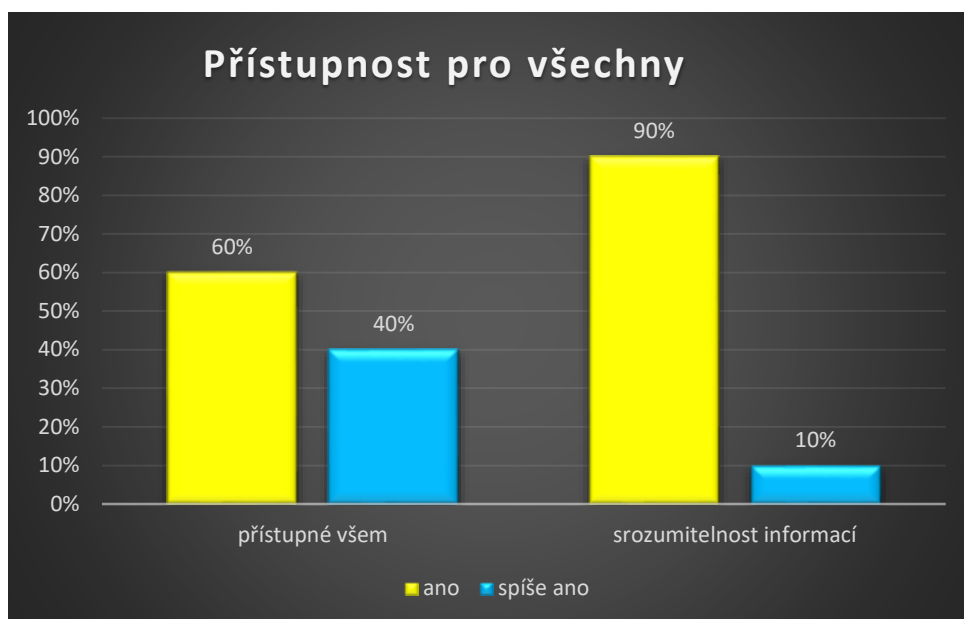
6.4 Přístupnost pro všechny

O přístupnosti pro všechny se již napsalo mnoho článků. Již Komenský se snažil prosadit vzdělávání pro všechny a všestranné. I podle mého názoru by se mělo vzdělání dostat všem, kteří o něj mají zájem. Ať už je někdo bohatý nebo chudý, snědé nebo bílé pleti, určitého náboženského vyznání nebo například má nějaký zdravotní handicap. Ano, ČR se snaží docílit, aby bylo vzdělání nabídnuto všem. Problém však je, že sociálně slabší občané potřebují co nejrychleji dodělat školu a následně si hledat zaměstnání. Pokud člověk nemá finanční podporu od rodiny, nebo nemůže najít práci při škole, nemůže si další učení dovolit. Přístupnost vzdělání se netýká jen finančních prostředků, týká se také dostupnosti potřebných informací. Je nabídka dalšího vzdělávání přehledná? Umí sociální pracovníci starší 55 let pracovat s webovými stránkami, na kterých potřebné informace najdou? Respondenti měli odpovědět na otázku, zda považují další vzdělávání za přístupné pro všechny sociální pracovníky. Ačkoliv odpovídali buď „ano“ nebo „spíš ano“, nemusí tomu tak ve všech případech být. Dále jsem považovala za důležité, aby se zamysleli nad srozumitelností poskytnutých informací o dalším vzdělávání, když si jej

vybírali. Byly tyto informace detailně popsány? Respondenti měli ohodnotit vysvětlení forem dalšího vzdělávání na škále od 1 do 5, přičemž 1 znamenala, že byly velmi dobře vysvětleny a 5 znamenala zcela nedostatečně vysvětleno. Nejvíce dotázaných využilo známku dvě a to téměř 90 %. Zbývajících 10 % hodnotilo srozumitelnost informací známkou jedna, což znamená, že byly pro ně informace srozumitelné a jasně vymezené. Srozumitelnost informací je pro lidský mozek důležitá. Člověk nepotřebuje jakousi pomyslnou omáčku, ale potřebuje jednoduchá fakta, zvláště pak když jde o věci nové, nepoznané. Webové stránky by měli poskytovat informace jasné, krátké, srozumitelné a především pravdivé. Také by měl fungovat chat (ve většině případech opravdu funguje), na kterém je pracovník připraven zodpovědět veškeré důležité otázky. Při výběru dalšího vzdělávání je třeba přehlednost nabízených oborů, požadavky na studenta, místo a čas. Při výběru školení je třeba vybrat obsah, který bude podstatný pro další práci sociálních pracovníků. Také je třeba ověřit lektora, který školení či kurz povede, zda má již nějaké zkušenosti z minulosti a jestli jsou jeho školení kvalitní.

Třetí hypotéza zněla: Celoživotní vzdělávání vnímají více jako přístupné a jasně vymezené sociální pracovníci, kteří se ho účastní ve větší míře než ti, kteří se ho účastní méně nebo vůbec. Všichni respondenti odpovídali kladně, i co se týče srozumitelnosti poskytnutých informací. Je tedy patrné, že kladně odpovídali i ti, kteří se vzdělávání účastní více. Nikdo ne zvolil odpověď „spíš ne“ ani odpověď „ne“. Nikdo také neznámkoval srozumitelnost a vysvětlení poskytnutých informací při výběru dalšího vzdělávání horší známkou než dvojkou. Na základě získaných dat lze tuto hypotézu vyvrátit.

Graf č. 13: Přístupnost pro všechny



Zdroj: autorka práce

ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce bylo celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků v Jihlavě. Vzdělání patří neodmyslitelně k životu od pradávna. Je mu přikládán velký důraz, přes to, že je v některých zemích vysoké procento negramotnosti. Hlavním cílem bylo zrealizovat dotazníkové šetření a na základě získaných dat vyhodnotit předem stanovené hypotézy. Byly stanoveny tři hypotézy týkající se celoživotního vzdělávání. Cílem dotazníkového zjištění bylo zjistit odpovědi ze čtyř zkoumaných oblastí dalšího vzdělávání. Otázky se týkaly motivace, financování i forem dalšího vzdělávání.

Po analýze dat bylo zjištěno, co konkrétně motivuje pracovníky k dalšímu vzdělávání. Mezi nejvýznamnější zjištění patří, že sociální pracovníci považují za větší motivaci osobní růst než větší finanční ohodnocení. Tímto se vyvrátila první hypotéza, která předpokládala, že právě finance ovlivňují chování a vzdělávání pracovníků. Další podstatné zjištění se týkalo účasti na dalším vzdělávání ve věkových kategoriích 25-35 let a 36-55 let. Z analýzy dat je zřejmé, že se respondenti nejvíce účastní kurzů s akreditovaným programem a supervizí. Druhá hypotéza nemohla být vzhledem k podobnosti získaných dat potvrzena ani vyvrácena. Třetím podstatným zjištěním je fakt, že je celoživotní vzdělávání jasně vymezené a přístupné pro všechny, kteří se ho účastní. Ať už jde o pracovníky, kteří více nebo méně vzdělávají. Posledním podstatným zjištěním bylo, že teoretické znalosti a praktické dovednosti nemotivují pouze pracovníky mladší 55 let, ale i starší 55 let.

Práce je přínosem především pro obor sociální práce a pro zaměstnavatele vybraných sociálních pracovníků v Jihlavě. Nadřizení mohou na základě tohoto výzkumu změnit způsoby dalšího vzdělávání svých zaměstnanců a např. je mohou lépe motivovat. Dále by se mohli zamyslet nad možnými finančními prostředky na odborné přednášky i ostatní druhy dalšího vzdělávání. V neposlední řadě, je práce přínosem pro autorku a její budoucí práci v sociální oblasti. Ačkoliv byl výzkum proveden na celkem malém výzkumném vzorku, zjištěná data by mohla přispět k inovacím v jednotlivých organizacích. Podle mého názoru lze na tuto práci navázat s ohledem na zapojení většího množství respondentů. Realizace by mohla proběhnout na území jednotlivých okresů, krajů či celorepublikově. Samozřejmě s ohledem na mnohem větší časovou dotaci, která by se

dala považovat za jeden z limitů bakalářské práce. Jelikož v Jihlavě funguje desítky organizací, které zaměstnávají sociální pracovníky, je možné v budoucnu pokračovat ve výzkumné činnosti. Vzhledem k tomu, že výzkumný vzorek této práce tvoří pracovníci především z neziskového sektoru, mohlo by dojít ke změnám výsledků. A to především po získání dat od pracovníků ze státního sektoru, kde jsou jiné platové podmínky.

Cíl výzkumu byl naplněn. Především bylo zjištěno, co motivuje pracovníky a jakých druhů dalšího vzdělávání se zúčastnili. Všechny čtyři stanovené hypotézy byly vyhodnoceny – tři byly vyvráceny a jedna nerozhodná.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. – Praha: Alfa, 2008. ISNB 978-80-87197-12-7

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. – Praha: Grada, 2008. ISNB 978-80-247-2580-2

FEŘTEK, T. *Co je nového ve vzdělávání*. 1. vyd. – Praha: Nová beseda, 2015. ISNB 978-80-906089-2-

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. – Praha: Grada, 2010. ISNB 978-80-247-3235-0

PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. 1. vyd. – Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7

RABUŠICOVÁ, M. a RABUŠIC, M. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.

SAK, P. a kolektiv. *Člověk a vzdělání v informační společnosti*. 1. vyd. – Praha: Portál, 2007. ISNB 978-80-7367-230-0

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. – Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6

VETEŠKA, J. - TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

VOJTÍŠEK, P. Výzkumné metody. Metody a techniky výzkumu a jejich aplikace v absolventských pracích vyšších odborných škol. Praha: Vyšší odborná škola sociálněprávní, 2012. ISNB 978-80-905109-3-7

ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a eLearning*. 1. vyd. – Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského, 2008. ISNB 978-80-86723-56-3

Seznam použitých internetových zdrojů

Co je supervize. [online]. [cit. 2017-11-21] Dostupné z: <http://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v ČR. [online]. 2007. [cit. 2017-11-13]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-cr>

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020. Praha: MŠMT, 2015. [online]. [cit. 2017-11-16] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategicke-a-koncepcni-dokumenty-cerven-2009>

Další povinné vzdělávání sociálních pracovníků v sociálních službách. [online]. [cit. 2017-11-22] Dostupné z: http://www.hornomlynska.cz/wp-content/uploads/2014/03/vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD-pracovn%C3%ADk%C5%AF-v-soci%C3%A1ln%C3%ADch-slu%C5%BEB%C3%A1ch_2014.pdf

Implementační plán Strategie celoživotního učení. Praha: MŠMT, 2008. 117 s. [online]. [cit. 2017-11-16]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>>

Nabídka vzdělávacích kurzů. 2017. [online]. [cit. 2017-11-22] Dostupné z: <http://spolek.linkabezpeci.cz/nabidka->

kurzu/?gclid=Cj0KCQiA3dTQBRDnARIsAGKSflIXhzgkD1jVSfUGisuRs-
IA0L7HabI_2_-ARsQ3VgUlf1AnKFdNLxMaAjW8EALw_wcB

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha. Praha: Tauris, 2001. 90 s. ISBN 80-211-0372-8. [online]. [cit. 2017-11-16]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/bila-kniha/narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-bila-kniha-2001>>

Novela zákona o sociálních službách. MPSV 2016. [online]. [cit. 2017-11-21] Dostupné z: http://socialnirevue.cz/wp-content/uploads/2016/05/Novela_zakona_o_socialnich_sluzbach_pracovni_verze.pdf

Operační program Zaměstnanost. 2017. [online]. [cit. 2017-11-22] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/30821/Vyzva_pro_poskytovatele_staze_pro_pracovniky_MPSV.pdf

Pracovník v sociálních službách (akreditovaný MPSV). L. M. C. 1996 -2017. [online]. [cit. 2017-11-20] Dostupné z: <https://www.prace.cz/rekvalifikace/50020-pracovnik-v-socialnich-sluzbach-akreditovany-mpsv-jihlava-ockovani-v-hodnote-5000-kc-v-cene/>

Průvodce dalším vzděláváním. Praha: MŠMT, 2010. [online]. [cit. 2017-11-16] Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>>

Přehled aktuálních kurzů Quip. 2017. [online]. [cit. 2017-11-22] Dostupné z: <http://www.kvalitavpraxi.cz/nabidka-vzdelavani/tabulka-kurzy/>

Rekvalifikace. 2016. [online]. [cit. 2017-11-21] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Rozhodnutí evropského parlamentu a rady č 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení. Úřední věstník Evropské unie L 327/45. 2006. 24 s. [online]. [cit. 2017-11-14] Dostupné na WWW:

<<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:cs:PDF>>

Seznam supervizorů. 2006 [online]. [cit. 2017-11-21] Dostupné z: <http://www.remedium.cz/seznam-supervizoru.php?kraj1=Vyso%E8ina&akreditace1=&forma1=&oblastprace1=soci%E1ln%E1n%ED+slu%9Eby&prijmeni1=&submit=Hledat>

Schéma vzdělávacího systému v ČR. [online]. 2013-2017 [cit. 2017-11-13]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/vzdelavaci-soustava>

Strategie celoživotního učení. Praha: MŠMT, 2007. 80 s. ISBN 978-80-254-2218-2. [online]. [cit. 2017-11-14] Dostupné na WWW: <http://msmt.cz/uploads/Strategie_CZU_schvaleno_vladou.pdf>

Vzdělávací středisko MPSV. [online]. [cit. 2017-11-20] Dostupné z: <http://www.svoss.cz/vzdelavaci-stredisko>

Seznam použitých právních norem

Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31234/Zakon_o_socialnich_sluzbach-stav_k_1._10._2017.pdf

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktura	13
--	----

Seznam grafů

Graf 1:	36
Graf 2:	37
Graf 3:	38
Graf 4:	40
Graf 5:	41
Graf 6:	43
Graf 7:	45
Graf 8:	46
Graf 9:	47
Graf 10:	48
Graf 11:	49
Graf 12:	51
Graf 13:	53

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
-----------------------------------	----------

UNIVERZITA JANA ÁMOSE KOMENSKÉHO

Dotazník

Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků v Jihlavě

Autor dotazníku: Kateřina Bártová

Kontakt: bartova.ka@seznam.cz

Vážení studenti,

Jmenuji se Kateřina Bártová a jsem studentkou bakalářského studia oboru vzdělávání dospělých na Univerzitě Jana Ámose Komenského v Praze. V rámci své bakalářské práce provádím výzkum na téma Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků v Jihlavě. Velmi mě zajímá Váš názor, a proto si dovoluji předložit Vám tento dotazník a požádat Vás o jeho vyplnění. Dotazník je zcela anonymní a bude sloužit pouze pro účely mé výzkumné práce.

Předem děkuji za Váš čas a ochotu.

Kateřina Bártová

Instrukce k vyplňování dotazníku:

Prosím, otázky si vždy pozorně přečtete. Vyberte vždy jen jednu správnou odpověď a tu zakroužkujte, pokud v zadání není uvedeno jinak. Pokud chybně zakroužkujete odpověď, tak ji zřetelně přeškrtněte a zřetelně zakroužkujte novou odpověď. Vyplňte prosím všechny otázky.

1. Účastnil/la jste se dalšího vzdělávání po ukončení VOŠ/VŠ?

- 1) ANO
- 2) NE.....pokračujte otázkou č. 13

2. Jaký je Váš názor na další vzdělávání?

Zakroužkujte prosím maximálně jednu z odpovědí, odpovídající skutečnému stavu.

- 1) velmi důležité
- 2) celkem důležité
- 3) spíš nedůležité
- 4) zcela nedůležité

3. Co z uvedených možností považujete za motivaci k dalšímu vzdělávání?

Zakroužkujte prosím libovolný počet odpovědí.

- 1) lepší finanční ohodnocení
- 2) získání lepší pracovní pozice
- 3) zlepšení teoretických znalostí
- 4) zlepšení praktických dovedností
- 5) Jiná možnost

→

4. Bylo Vaše další vzdělávání dobrovolné?

Zakroužkujte prosím maximálně jednu z odpovědí, odpovídající skutečnému stavu.

- 1) Ano
- 2) Spíš ano
- 3) Spíš ne
- 4) Ne

5. Jakého druhu dalšího vzdělávání jste se zúčastnil/la?

Zakroužkujte prosím libovolný počet odpovědí.

- 1) kurzy s akreditovaným programem
- 2) supervize
- 3) odborné stáže
- 4) speciální vzdělání, stáže, konference
- 5) rekvalifikace
- 6) Jiná možnost

→

6. Kdo hradil Vaše další vzdělávání?

Zakroužkujte prosím libovolný počet odpovědí.

- 1) vlastní zdroje
- 2) zaměstnavatel
- 3) Úřad práce ČR
- 4) jiná možnost

→

7. Jakou formu studia jste zvolil/la?


Zakroužkujte prosím libovolný počet odpovědí.

- 1) prezenční
- 2) kombinované
- 3) distanční
- 4) e-learning

8. V jakém rozsahu bylo Vaše další vzdělávání?

Zakroužkujte prosím libovolný počet odpovědí.

- 1) méně než 1 den
- 2) jednodenní/ dvoudenní
- 3) delší než 1 týden
- 4) delší než měsíc
- 5) jiná možnost



9. Kde další vzdělávání probíhalo?

Zakroužkujte prosím libovolný počet odpovědí.

- 1) v městě, kde pracuji
- 2) v jiném regionu
- 3) v jiném kraji

10. Kde jste získal/la podrobné informace o dalším vzdělávání, kterého jste se účastnil/la?

Zakroužkujte prosím libovolný počet odpovědí.

- 1) od zaměstnavatele
- 2) od spolupracovníků
- 3) z internetových stránek
- 4) jiná možnost



11. Považujete další vzdělávání za přístupné pro všechny sociální pracovníky?

Zakroužkujete prosím maximálně jednu z odpovědí, odpovídající skutečnému stavu.

- 1) Ano
- 2) Spíš ano
- 3) Spíš ne
- 4) Ne

12. Zamyslete se nyní prosím nad výběrem možností dalšího vzdělávání, které Vám byly poskytnuty. Jak byste ohodnotil/a jejich vysvětlení a srozumitelnost?

Označte prosím na stupnici 1 – 5, kdy 1 značí absolutní spokojenost s vysvětlením a 5 zcela nedostatečné vysvětlení.

velmi dobře vysvětleny 1 – 2 – 3 – 4 – 5 zcela nedostatečně vysvětleny

13. Jakého jste pohlaví?

- 1) Muž
- 2) Žena

14. Kolik je Vám let?

- 1) 25-35
- 2) 36-55
- 3) více než 55

15. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- 1) středoškolské vzdělání
- 2) vyšší odborné vzdělání
- 3) vysokoškolské – bakalářské vzdělání
- 4) vysokoškolské – magisterské vzdělání

16. Jak dlouho pracujete jako sociální pracovník?

- 1) méně než 5 let
- 2) 5-10 let
- 3) 11-20 let
- 4) více než 20 let

17. Poslední otázka se týká Vašeho pracoviště. V jak velkém kolektivu pracujete?

- 1) méně než 5 pracovníků
- 2) 5-10 pracovníků
- 3) 10-20 pracovníků
- 4) více než 20 pracovníků

„Děkuji za ochotu a čas, který jste věnoval/a tomuto výzkumu, velice jste mi tím pomohl/a.“

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kateřina Bártová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků v Jihlavě

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 46

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 17

Vedoucí práce: PhDr. Bedřich Musil