

FORMY A METODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Petra Střalková

Bakalářská práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií




INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Institut mezioborových studií Brno

akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petra STŘALKOVÁ**
Osobní číslo: **H098326**
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Formy a metody vzdělávání dospělých**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na objasnění pojmu vzdělávání dospělých, vysvětlení metod a forem tohoto vzdělávání a jeho využití v praxi,
- na popis činnosti vzdělávacích středisek Úřadu práce jako stěžejního a zásadního poskytovatele vzdělávacích služeb zaměstnancům státní správy.

Součástí práce bude zhodnocení kvality a efektivity nabízených školení pro tyto zaměstnance (průzkum formou dotazníku určeného pro účastníky vybraného školení, rozhovor s pracovníky vzdělávacího střediska ÚP v Olomouci).

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Mužík, J. Androdidaktika. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004. 148 s. ISBN 80-7357-049-9

Palán, Z., Langer, T. Základy andragogiky. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7

Vodák, J., Kuchaříková A. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, 212 s. ISBN 978-80-247-1904-7

Beneš Milan, Andragogika, 1.vyd. Praha: Grada ISBN 978-80-247-2580-2

**Rabušicová M, Rabušic L. , Učíme se po celý život? , Brno , Masarykova univerzita 2009
www.vsupo.cz**

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Mgr. Zdeněk Šigut, Ph.D.

Skupina managementu a ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce:

8. dubna 2011

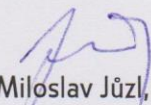
Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2012

V Brně dne 8. dubna 2011



doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.
vedoucí ústavu



PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

PETRA STRÁLKOVÁ

Jméno, příjmení studenta

V Brně 18.4.2013

Škoř

Podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jim dosažených v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělků dosažených školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá vzděláváním dospělých, které tvoří významnou součást jejich života. Teoretická část se zabývá především významem vzdělávání pro dospělého člověka, zamýšlí se nad tím, co jej motivuje k dalšímu vzdělávání, ale i nad bariérami, které toto vzdělávání brzdí. Dále popisuje formy a metody, pomocí kterých se toto vzdělávání realizuje a vymezuje pojem celoživotního učení. Poslední kapitola pojednává o vzdělávacích střediscích Úřadu práce ČR. Navazující praktická část se zabývá zhodnocením vzdělávání pracovníků úřadů práce a dává odpověď na otázku, jak jsou zaměstnanci těchto úřadů spokojeni s nabídkou vzdělávání zprostředkovanou jejich zaměstnavatelem a jestli toto vzdělávání považují za přínos pro výkon své profese. Současně se snaží identifikovat jeho kladné i záporné stránky tak, jak je vnímají sami zaměstnanci.

Klíčová slova:

Vzdělávání dospělých, motivace, bariéry, metody vzdělávání, formy vzdělávání, celoživotní učení, vzdělávací střediska úřadu práce, zaměstnanci úřadu práce, vzdělávací kurzy.

ABSTRACT

This thesis concentrates on adult education, which is an important part of their lives. The theoretical part deals mainly with the importance of education for adults and tries to answer what motivates adults for further education on one hand and what are the barriers that hinder the education on the other. It also describes the forms and methods by which such training is carried out and defines the concept of lifelong learning. The last chapter discusses the educational centers of the Employment Office in the Czech Republic. Following practical part looks into the evaluation of staff education in the Employment Offices. It gives an answer to the question, how these employees are satisfied with the offer of education possibilities mediated by their employer and if such training is considered to be useful for their profession. It also aims to identify the positive and negative aspects perceived by the employees themselves.

Keywords:

Adult education, motivation, barriers, methods of training, forms of training, lifelong learning, training centers of the Employment Office, employees of the Employment Office, training courses.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Poděkování

Děkuji panu PhDr. Mgr. Zdeňku Šigutovi, Ph.D., MPH za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce. Také bych chtěla poděkovat celé své rodině za pomoc, podporu a především trpělivost, kterou mi při zpracování bakalářské práce poskytla.

Petra Strálková

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	11
1.1 Význam vzdělávání v dospělosti.....	12
1.2 Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých	13
2 FORMY A METODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	17
2.1 Formy vzdělávání dospělých.....	17
2.2 Metody vzdělávání dospělých	20
2.3 Didaktické principy (zásady) vzdělávání dospělých	25
3 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ	28
3.1 Dospělí ve formálním vzdělávání	29
3.2 Dospělí v neformálním vzdělávání	31
3.3 Informální učení.....	32
3.4 Specifika učení se v dospělosti	32
4 VZDĚLÁVACÍ STŘEDISKA ÚŘADU PRÁCE ČR	35
4.1 Vzdělávací střediska Úřadu práce ČR– náplň jejich činnosti	36
4.2. Struktura vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti	37
4.3. Formy vzdělávání - prezenční studium, distanční studium , elektronické vzdělávání (e-learning).....	39
4.4. Kurzy podle cílových skupin	42
II PRAKTICKÁ ČÁST	44
5 VÝZKUMNÁ ČÁST	45
5.1 Dotazníkové šetření.....	45
5.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření	46
5.3 Shrnutí výsledků výzkumu	61
ZÁVĚR	65
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	66
SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	69
SEZNAM PŘÍLOH	70

ÚVOD

Téma mé bakalářské práce jsem si zvolila z toho důvodu, že vzdělávání v dospělosti považuji za nutnost dnešní doby, zvláště v souvislosti s potřebou neustále aktualizovat své vědomosti a dovednosti tak, aby člověk obstál v životě profesním, společenském i soukromém. Výchovu a vzdělávání nemůžeme považovat za jednorázovou záležitost, kterou jsme časově vymezili na školní docházku započatou v dětství. Oba procesy jdou ruku v ruce celým lidským životem. Sám život je vlastně takovým nepřetržitým procesem učení. Dospělý člověk se touží učit a zdokonalovat, jelikož si je vědom rozdílu mezi tím, čím v současnosti je a čím si přeje být. Toto vzdělávání by však nemělo být vnímáno výhradně jen jako cíl, ani výhradně jen jako nástroj. Může být také cestou, cestou rozvoje člověka, rozšiřování jeho kompetencí. Cestou k jeho větší konkurenceschopnosti na trhu práce, ale i k lepší zaměstnatelnosti a postupu v jeho profesní dráze. Může být také cestou k tomu, jak aktivněji trávit volný čas nebo jak eliminovat sociální exkluzi.

Má bakalářská práce je zaměřena na objasnění pojmu vzdělávání dospělých, pojednává o historii tohoto vzdělávání a o jeho významu pro dospělého člověka. Zamýšlí se nad tím, co jej ke vzdělávání motivuje, ale naopak i nad bariérami, které toto vzdělávání brzdí. Dále jsou zde rozebrány formy a metody vzdělávání dospělých, pomocí kterých se toto vzdělávání realizuje a jsou zde uvedeny didaktické zásady ve vzdělávání dospělých. Také vysvětluje pojem celoživotní učení, zahrnující vzdělávání formální, neformální a informální. Dále jsem zde zmínila, jaké výhody či nevýhody má vzdělávající se dospělý. Poslední kapitola teoretické části mé bakalářské práce představuje vzdělávací střediska Úřadu práce ČR, která jsou zřízena v Olomouci, Pardubicích a Písku a jejichž hlavní náplní je vzdělávání zaměstnanců tohoto úřadu.

V praktické části bakalářské práce jsem se pokusila zmapovat dosavadní způsob vzdělávání zaměstnanců úřadu práce, kde v současné době také pracuji. Toto téma považuji z mé pozice za velice aktuální, jelikož pro mou práci, kdy denně jednám se zdravotně postiženými klienty, je nezbytně důležité neustále aktualizovat své vědomosti. Proto je kvalita dalšího vzdělávání, které bych mohla prostřednictvím zaměstnavatele získat, pro mou profesi velmi důležitá. Cílem výzkumu, který byl realizován v rámci této práce, bylo tedy zjistit, jak jsou zaměstnanci tohoto úřadu spokojeni s nabídkou vzdělávacích programů nabízených svým zaměstnavatelem, jak často je využívají a jestli nabízená školení reagují na aktuální potřeby týkající se jejich pracovního zařazení. Dále jsem zjišťovala jejich spokojenost s úrovní nabízených kurzů, kvalitou studijních materiálů a také s úrovní jednotlivých

lektorů těchto kurzů. Dalším z cílů empirické části bakalářské práce bylo zjistit, jestli zaměstnanci vnímají další vzdělávání jako přínos pro výkon své profese a jestli školeními nabyté zkušenosti a vědomosti ovlivňují jejich další práci při komunikaci s klienty úřadu. Zaměstnancům byla také dána možnost vyjádřit se k současnému systému vzdělávání a navrhnout změny, které by toto vzdělávání více přiblížily jejich představám.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. Vzdělávání dospělých

Úvahy o celoživotním vzdělávání a učení nejsou ničím novým. Jejich vznik můžeme datovat rozdílně. Prvotní představy budou bezpochyby spadat již do antiky (antická koncepce Schólé, díla Platónova (Ústava) či Aristotelova (především Etika Nikomachova) a židovské kultury, nalézt je však můžeme i v neevropských filozofiích a kulturách. První zmínky nacházíme také v dílech starých civilizací, jakými byla Čína – především díla Konfuciova, Indie, Egypt, Babylónie, Japonsko aj..Jistý útlum v rozvoji vzdělávání byl zaznamenán ve středověku, obnoveno bylo v renesanci, humanismu a osvícenství. Novým podnětem pro rozvoj vzdělávání byl vznik univerzit (Bednaříková, 2006, s. 29). Za určitý vrchol ve vzdělávání dospělých můžeme označit dílo J.A. Komenského „Pampaedia“(systém výchovy pro každý věk), který propojil filozofické představy s didaktikou a pedagogikou. Jako první přišel J.A. Komenský s konceptem celoživotního učení a učícího se světa, vyzdvihl zásadu vzdělávání bez jakékoliv diskriminace, i věkové, s teorií individualizace vzdělávání a vzdělávání všech sociálních skupin i národů (Palán, 2003, s. 34). Ve všech jeho dílech lze nalézt prvky vzdělávání a výchovy dospělých. Obrovský rozmach ve vzdělávání dospělých byl zaznamenán v 19. století (školy pro dospělé v Anglii a USA), vznikaly dělnické vzdělávací spolky, lidové a dělnické akademie a vzdělávací střediska, lidové univerzity a vysoké lidové školy. Na počátku 20. století se začíná formovat nová vědecká disciplína „Adult Education“ – vzdělávání dospělých (Eduard Lindeman a E.L.Thorndike). Jejich hlavní názory je možno shrnout takto: „ Učení představuje integrální součást života, proto je i vzdělávání nikdy nekončícím procesem. Na celoživotním vzdělávání se musí podílet celý vzdělávací systém (a vzdělávací politika), vzdělávání se ale nemůže redukovat jen na učení se ve vzdělávacích institucích (tzv. institucionální vzdělávání). Naopak, všechny zainteresované subjekty, profesní svazy, odbory, církve, komunity, atd. musí podporovat a nabízet vzdělávání svých členů . Vzdělávání by se mělo měnit v sebeurčené a vycházet nejen z předmětů učební látky, ale i ze zájmů , potřeb a rozličných (pracovních i osobních) zkušeností, na jejichž transferu je založen rozvoj lidské společnosti“ (Veteška, Vacínová, 2011, s . 43).

Po 2. světové válce vzrůstá potřeba vzdělávání dospělých (podnikové vzdělávání, profesní vzdělávání, korespondenční studium) a vrcholí v Anglii v 60. letech založením Open University. Také v dalších zemích vznikají lidové univerzity, večerní školy a také podnikové

vzdělávání nabývá nových rozměrů. Toto vzdělávání je od druhé poloviny 20. let chápáno jako součást celoživotního procesu a jako činitel, který určuje stav civilizace a kultury každé země.

1.1 Význam vzdělávání v dospělosti

Svět okolo nás se stále rychleji mění a vyvíjí. Je to především rozvoj dalších nových informačních a komunikačních technologií, ale také vývoj a změny v ekonomických, politických, sociálních či kulturních oblastech. Tyto změny nutí každého z nás, aby vynaložil větší úsilí, s nímž by byl schopen adaptovat se na nové situace a rychlé změny, které mění život každého z nás, ale i život společnosti jako celku. Jedním z hlavních nástrojů, který nám může pomoci vyrovnat se s těmito změnami a také se přizpůsobit nově vzniklým podmínkám, jsou procesy vzdělávání a učení. S přibývajícimi změnami roste důležitost těchto procesů, ale i potřeba je začlenit do našich životů. Je třeba, aby se staly jejich běžnou součástí. Vzdělání, které člověk získal během svého dětství a mládí nedokáže plnit uspokojivě funkci přípravy na život. Ba právě naopak je tuto funkci schopno zastávat stále menší měrou (MŠMT, Průvodce dalším, 2010).

Vzdělávání člověka nemůžeme omezit pouze na dobu dětství a mládí, nýbrž provází všechny věkové stupně. Ideu celoživotního vzdělávání můžeme vystopovat u J. A. Komenského, kterému nejde pouze o rozumovou výchovu člověka, ale také o formování lidského charakteru a kultury jednání. Jde v podstatě o rozvíjení celé osobnosti člověka. Přitom vychází z přesvědčení, že by měl být každý člověk zdokonalován a přiměřeně vzděláván. J.A. Komenský píše (1905, s. 52) „..... každý člověk se rodí schopným nabývatí znalosti věcí“. Na jiném místě dodává: „....všitpena jest člověku také touha po věděni a nejen schopnost snášeti práce, nýbrž i touha po nich ... Neboť kdo netouží vždy něco nového slyšeti, viděti a něčím novým se zabývatí? Komu není potěšením každý den někam jíti, s někým mluvití, na něco se vyptávati a opět sám něco vypravovati?“ (Mužík, 2004, s. 21). Výchovu a vzdělávání nemůžeme považovat za jednorázovou záležitost, kterou jsme časově vymezili na školní docházku započatou v dětství. Oba procesy jdou ruku v ruce celým lidským životem. Sám život je vlastně takovým nepřetržitým procesem učení (Mužík, 2004,

s. 22). Dospělý člověk se touží učit a zdokonalovat, jelikož si je vědom rozdílu mezi tím, čím v současnosti je a čím si přeje být. Proměnlivé podmínky života dospělého činí ze vzdělávání nástroj, který mu umožňuje získat postup v zaměstnání, výkonnost, větší prestiž, možnost jak vyjádřit svou osobnost, řešit problémy i konflikty apod. (Mužík, 2004, s. 24). Dnešní společnosti jsou také společnostmi velmi dynamickými, proto musí být i vzdělávání (samozřejmě i učení) dynamické, dlouhodobé a kontinuální. Pryč jsou časy, kdy vědění jednou získané postačovalo člověku po celý zbytek života. Naopak se zřetelně ukazuje, že v našich životních drahách nastává permanentní interakce světů vzdělávání, práce, učení a osobního života. Vzdělávání dospělých a celoživotní učení se stávají imanentními vlastnostmi života 21. století. V prostředí společnosti vědění bude mít úspěch především ten, komu se podaří permanentně udržet krok s vývojem poznání. Proto také s konceptem společnosti vědění musí jít ruku v ruce koncept celoživotního učení a s ním také vzdělávání dospělých. Moderní společnosti se tak ideálně řečeno, stávají společnostmi permanentně se učících jedinců tzv. učícími se společnostmi (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 26).

1.2 Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

O motivaci se hodně mluví, hodně se o ní napsalo, avšak žádná jednotná motivační teorie v odborné literatuře neexistuje. Za velmi výstižné lze však považovat, jak je pojem motivace vymezen v německém slovníku DUDEN (1974, s. 478) „motivace je souhrn pohnutek ovlivňující obsah, směr a intenzitu lidského jednání“. Poněkud jiné vysvětlení tohoto pojmu nachází Correll (1996, s. 9), který vychází z latinského slova „movere“, tedy hýbat, pohánět. Z tohoto vyvozuje, že motivace je stavem, kdy je člověk poháněn, něčemu se věnuje. V tomto konání se projevují jednotlivé motivy vedoucí k určité akci. Rozlišuje přitom motivaci primární, ta je dána vždy, pokud chce být někdo aktivní kvůli jisté věci samotné a motivaci sekundární, pokud něco děláme jenom pro dosažení jiného cíle. Např. máme radost z práce, protože rádi řemeslně pracujeme (primární motivace), nebo pracujeme, abychom se připravili na jinou, vyšší pozici. Naše současná činnost je k tomu prostředkem a jedná se o motivaci sekundární (Mužík, 2005, s. 5). Ve vzdělávání, jak víme, je motivace velmi důležitá. Motiv, jako pohnutky ke konání lidí mají dvě roviny, respektive složky.

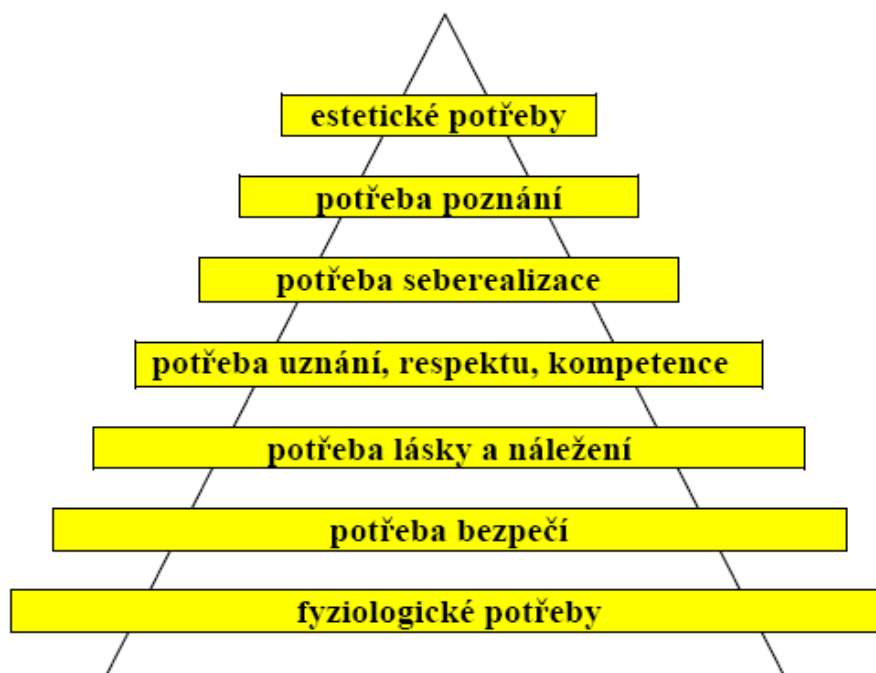
Tu která dodává sílu a energii lidem aby konali a tu, která určuje směr konání, proč jsme se rozhodli pro určitou věc a ne pro jinou, proč pro tento způsob a postup (Prusáková , Machalová, 2004, s. 13). To tedy znamená, že za rozhodující faktor z hlediska efektivity vzdělávání dospělých je mnohdy považována síla a zaměřenost motivů účastníka, tedy pohnutek jeho prožívání a jednání. Obvykle působí celý komplex motivů, který se vyvíjí a mění. Nedají se jednoznačně hierarchizovat, motivy nejsou jednou provždy dané. Začínají se vyvíjet již v rané socializaci a jsou výsledkem učení a zkušenosti s učením. Dospělého člověka považujeme za zralou osobnost s jasnými životními a profesními cíly a s ustáleným systémem priorit a hodnot. Má své zaměstnání, ve kterém dosáhl určité pozice, dosáhl určité úrovně vzdělání. Má určité praktické zkušenosti, které nadřazuje nad teoretické poznání. K dalšímu vzdělávání jej často motivují osobní ambice spojené s možností kariérního nebo platového postupu. Od vzdělávání má tudíž určitá očekávání a pokud nejsou splněna, projevuje se značně kriticky. Jedním z důvodů je i to, že zaměstnaný dospělý má pro organizované vzdělávání omezené časové možnosti, z nichž mnohdy pramení nechuť k účasti na vzdělávání a k učení. (Specifika vzdělávání, 2009). Mnohé dospělé od dalšího vzdělávání odrazují právě zkušenosti s učením ve škole. Motivace k dalšímu učení mají také vždy vazbu na sociální zázemí, v různých sociálních vrstvách není motivace k dalšímu učení stejná. Učení dospělých neprobíhá hlavně za účelem uspokojení poznávacích zájmů, ale zejména v důsledku potřeby řešit konkrétní problémy.

Otázce motivace byly věnovány rozsáhlé výzkumy provedené v různých zemích světa a v rozdílných kulturních prostředích. Na základě těchto výzkumů se dá relativně přesně určit struktura motivů účasti na dalším vzdělávání:

- **Sociální kontakt** – jde o navázání kontaktů s druhými lidmi, pochopení osobních problémů, zlepšení své pracovní pozice, důležitá je i potřeba skupinových aktivit a přátelství spřízněných lidí.
- **Sociální podněty** – snaha o získání prostoru nezatěžovaného každodenními frustracemi a tlaky.
- **Profesní důvody** – jde o udržení nebo rozvoj vlastní pozice v zaměstnání.
- **Participace na politickém (komunálním) životě.**
- **Vnější očekávání** - doporučení zaměstnavatele, přátel, sociálních pracovníků, poradenských služeb atd..
- **Kognitivní zájmy** – vychází z vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání.

Značně rozdílné jsou motivy jednotlivých sledovaných skupin například z hlediska věku, podle dosaženého vzdělání, socioekonomického statusu, pohlaví a životních okolností (rodinný stav, počet dětí, město-vesnice). Mladší lidé mají motivaci spojenou spíše s výkonem své profese, u starších lidí je motivace více spojená s tím jak tráví volný čas. S vyšším věkem a také vyšším sociálním statusem dochází k orientaci na uspokojení vyšších potřeb podle Maslowovy hierarchie (Beneš, 2003, s. 134-135).

Obr. č. 1 Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: (Licková, 2011, s. 25)

Maslowova teorie motivace je nejtradičnějším a nejběžnějším způsobem, který lze z hlediska motivace využít. Pracuje s potřebami, které jsou hierarchicky uspořádány a tvoří základ motivačního ovlivňování. Jak je patrné z obr. č. 1, v dolní části jsou umístěny potřeby fyziologického charakteru. Z hlediska motivace při vzdělávání to znamená, že zejména uspokojení fyziologických potřeb je pro studujícího primárně důležité. Velmi těžko lze motivovat studující uspokojením vyšších potřeb, pokud nemají uspokojeny své základní materiální potřeby (Veteška, 2012, s. 163).

Zde je na místě si položit otázku: „ *Kdo je potencionálním účastníkem vzdělávání dospělých, pro koho může být určeno, nebo kdo je pro vzdělávání motivován?* “

- **Imigranti** – důležité je pro ně ovládat cizí jazyk a kulturní dovednosti dané země.
- **Etnické a další menšiny** – většinou stojí mimo vzdělávání, je potřeba aby se začlenili do většinové kultury a zvýšili své šance na uplatnění na trhu práce.
- **Pracovníci měnící pracovní zařazení či místo** – pro tyto lidi je velmi důležité re-kvalifikační vzdělávání.
- **Dlouhodobě nezaměstnaní** – tyto lidi je třeba naučit novým pracovním návykům.
- **Lépe vzdělané skupiny** – motivací může být aktualizace poznatků a rozvíjení svých dosavadních znalostí.
- **Lidé s nízkým dosaženým vzděláním** – dalším vzděláním se jim poskytuje tzv. druhá vzdělávací šance.
- **Starší a staří lidé** – snaha o získání vzdělání, kterého se jim nedostalo ve škole např. v oblasti počítačových technologií a jazyků (Malach, Zapletal, 2005, s. 66).

V souvislosti s tím, co dospěle ke vzdělávání motivuje je zapotřebí porozumět i tomu, co motivační energii brzdí. Lze hovořit o dvou kategoriích bariér:

1. **Vnitřních – osobnostních bariérách**, jimiž jsou:
 - a) akceptace tradičního zažitého modelu vzdělávání,
 - b) vlastní přesvědčení o tom, že naše znalosti a dovednosti pro výkon profese nejsou dostatečné,
 - c) malý zájem o svůj osobní rozvoj cestou formálního vzdělávání (studia),
 - d) demotivující zkušenosti ze školy.
2. **Vnějších – situačních bariérách**, k nimž patří nedostatek vnějších impulzů ke vzdělávání - není nutné studovat abych si udržel zaměstnání, ani abych jej získal, studium není zapotřebí ke zlepšení pozice v zaměstnání atp. (Rabušicová, Rabušic, s. 105).

2. Formy a metody vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých, jakož i veškeré ostatní vzdělávání se odehrává v určitých formách a s využitím velkého množství metod, jak toto vzdělávání realizovat. V této souvislosti bych také ráda podotkla, že co se týká klasifikace forem a metod, je situace v této oblasti vědní disciplíny – metodologii pedagogiky, na první pohled dosti nepřehledná, lze říci, že někdy až zmatená. V různých pramenech a u různých autorů se lze setkat s nejednotným pojetím a tedy i výkladem té které kategorie. O přednášce lze například mluvit jako o metodě, v jiném pojetí ji autor uvádí jako formu. Tato skutečnost má mnoho příčin. Je třeba akceptovat zejména příčiny historické, vývojové hledisko a také připustit i otázku „zvyku“ jistých kategorií, jako je tomu běžně v lidském myšlení a konání (Kalnický, 2007, s. 58).

2.1 Formy vzdělávání dospělých

Didaktické formy představují určitý organizační rámec výuky, jímž se realizuje vzdělávání ve vymezeném čase, prostoru a ve vztahu k didaktickým systémům živým, např. účastník, lektor a neživým, což jsou pomůcky, metody, technika (Bartoňková, 2011, s. 30).

Formy vzdělávání dospělých mají také svoji historii a způsob vývoje. Mezi ty nejstarší patří různé besedy a tzv. polní kázání se zaměřením na zemědělství. Mezi další patřily např. kurzy, výlety nebo přednáškové večery. Následně se vyvíjely takové formy, jakými bylo korespondenční studium, večery otázek a odpovědí atp.. Formy vzdělávání dospělých prošly a neustále procházejí bouřlivým vývojem. Většina forem realizovaných v historii je používána dodnes, zároveň lze však podotknout, že tato oblast výrazně podléhá módním trendům a vlivům (Bednaříková, 2007, s. 25).

Nejobecnější dělení vychází z předpokladu, že je vzdělávání dospělých uskutečňováno jako náhradní školní vzdělávání a je realizováno v následujících formách:

a) *Občanské vzdělávání* (rovněž se užívá pojem politické vzdělávání)

Kořeny tohoto vzdělávání můžeme hledat v období rozkvětu athénské demokracie.

V té době byla účast na politickém životě brána jako samozřejmost a ti, kdo o ve-

řejné záležitosti nejevili zájem, nebyli považováni za právoplatné občany. Za ideální cíl občanského a politického vzdělávání je považováno, aby byl jedinec vybaven dovednostmi a informacemi, s jejichž prostřednictvím se bude moci plně zhostit své společenské role, což je role občana. Znamená to, aby dospěl do stavu, kdy je schopen zodpovědně se rozhodnout, umět jasně formulovat svůj názor, má schopnost adaptovat se na měnící a vyvíjející se společenské a politické podmínky, umí se orientovat v okolním společenském uspořádání a samozřejmě je také aktivní podíl na veřejném životě. Občanské vzdělávání přispívá k urychlení dotváření socializace a hodnotové orientace občana (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 33).

b) Zájmové vzdělávání

Jedná se o systém organizačních forem (krátkodobých i dlouhodobých), které umožňují účastníkům aktivně a tvůrčím způsobem využívat volný čas (aktivity rekreační, edukační, poznávací). Jejich záměrem je především rozvoj a kultivace osobnosti a celkové zlepšení kvality života jedince. Jsou realizovány převážně neformálním způsobem (Šerák, 2009, s. 50). Nejvíce se v této sféře používá prezenční forma v podobě přednášek, seminářů, vzdělávacích kurzů ale i hojně rozšířených kroužků.

c) Profesní vzdělávání

Jsou jím označovány všechny formy odborného a profesního vzdělávání, kterých se jedinec účastní v průběhu svého aktivního pracovního života a je významnou součástí dalšího vzdělávání. Hlavním posláním profesního vzdělávání je rozvíjet postoje, schopnosti a znalosti, které jsou vyžadovány k vykonávání určitého povolání (Palán, Langer, 2008, s. 152). Je dáváno do přímé souvislosti s profesním zařazením, ale i uplatněním dospělého člověka. S tím samozřejmě souvisí i jeho ekonomická aktivita. Realizuje se formou kvalifikačního vzdělávání (zaškolení, zaučení, získání, prohlubování a rozšiřování si kvalifikace), dále formou rekvalifikačního vzdělávání (např. krátkodobé kurzy) a normativního vzdělávání, což jsou např. školení BOZP, atestace lékařů, vzdělávání úředníků státní správy apod. (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 41-43).

Dalším obvyklým způsobem členění je dle Šeráka a Dvořákové členění *dle počtu jedinců, kteří se vzdělávání účastní*:

- a) *hromadné* - frontální výuka s hlavním přednášejícím,
- b) *skupinové* – doporučuje se maximálně 20 účastníků, aktivita je na straně účastníků a lektorova role je spíše motivační a organizační,
- c) *individuální* – úzký kontakt lektora a účastníka.

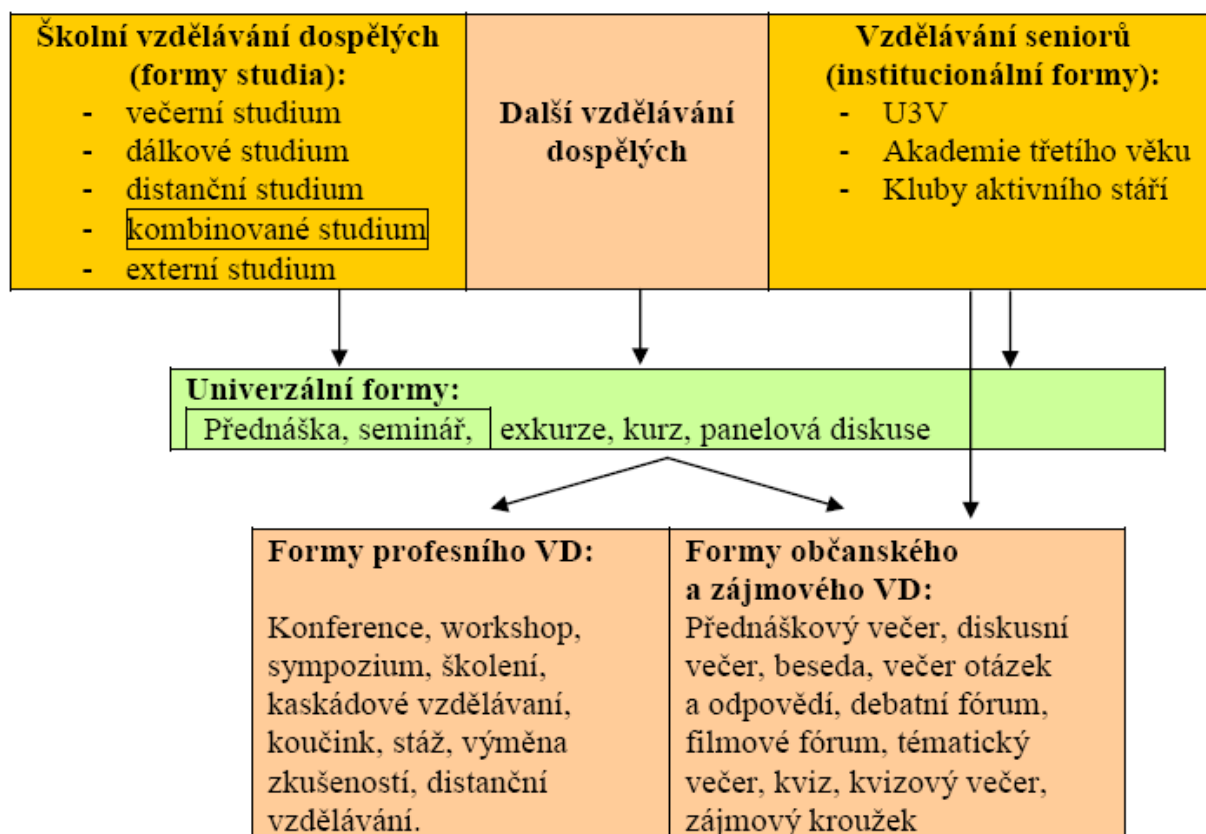
Dále členění z *hlediska interakce mezi účastníky a vyučujícím*:

- a) *prezenční* - je nutná fyzická přítomnost vyučujících i účastníků ve výuce,
- b) *distanční* - lektor a účastník vzdělávání spolu komunikují převážně prostřednictvím studijních materiálů a také prostřednictvím krátkodobých konzultací a seminářů,
- c) *kombinované* – ve kterém se spojuje prezenční a distanční forma studia a příčinou jeho vzniku je snaha zvýšit podíl studia individuálního na celkovém objemu vzdělávání,
- d) *sebevzdělávání* – v rámci tohoto studia přebírá jedinec iniciativu ve formování svých učebních cílů, sám diagnostikuje své učební potřeby, vybírá a realizuje nejvhodnější učební strategie a hodnotí své učební výsledky (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 93).

Další možné členění je například dle *prostředí ve kterém se výuka uskutečňuje* (výuka na pracovišti, výuka v učebně), *časového uspořádání* (výukový blok, vyučovací hodina – lekce) nebo *zaměření vzdělávací akce* což je výuka rekvalifikační, specializační (Mühlbacher, 2010, s. 30). Také lze použít členění dle *forem s trvalým složením účastníků* (kurzy, studijní skupiny, semináře) a *formy s nestálým složením účastníků* (vzdělávací cykly, tematické večery apod.).

Obdobně jako v případě výukových metod i zde je možno konstatovat, že repertoár forem výuky je velmi široký což ovšem neznamená, že by byly všechny organizační formy hojně využívány.

Obr. č. 2 Přehled vzdělávání dospělých



Zdroj: (Bednaříková, 2007, s. 25)

2.2 Metody vzdělávání dospělých

Metoda je slovo řeckého původu (methodos) a znamená cestu, postup. Zjednodušeně řečeno se jedná o postup k určitému cíli, který je spojený s naplňováním stanovených vzdělávacích cílů a s optimálním zvládnutím obsahu vzdělávání. Je realizován v rámci dané vzdělávací formy a za určitých výukových podmínek a situací. Nemůžeme ji však chápat jenom jako postup, jímž se lektor řídí při vyučování. Současný pohled mnohem více akcentuje aktivitu učícího se jedince. Samozřejmě neexistuje jediná správná, nebo univerzální metoda. Například při předávání a osvojování vědomostí a znalostí se užívají jiné metody, než např. při ovlivňování postojů, hodnotové orientace. Pro efektivní a zdárný průběh vzdělávací aktivity je nezbytné, aby byl lektor schopen v průběhu výuky reagovat na da-

nou situaci a operativně měnit metody a prostředky. Samozřejmostí by měla být jeho znalost co největšího množství vhodných metod a také by měl být schopen objektivně ohodnotit jejich silné i slabé stránky. Na rozdíl od konce 60. let 20. století, kdy byla metodická výzbroj vhodná pro vzdělávání poměrně skromná, může dnes vzdělavatel napočítat více než sto technik a metod popsaných v učebnicích (Bartoňková, 2011, s. 31). Obecně tedy platí, že neexistuje jediná správná nebo univerzální metoda. Každá má své výhody či nevýhody, slabé či silné stránky. Každá učební metoda má své opodstatnění a ve vyučovacím procesu své přesné místo. Není dobrá nebo špatná metoda, je jenom metoda, která byla lektorem profesionálně nepřiměřeně didakticky uplatněná, anebo nezvládnutá. Za nejlepší je proto považováno kombinování většího počtu metod v souladu s povahou cílů a obsahu. K dotazům typu „ které formy/ metody jsou nejefektivnější, resp. která metoda je nejméně účinná?“

Výsledky výzkumu ukázaly, že:

- pokud je vjem akustický, člověk si zapamatuje cca 20 % látky, což odpovídá poslouchání rozhlasu,
- pokud je vjem vizuální cca 30 %, což odpovídá čtení knihy,
- pokud spojíme oba vjemy cca 50 %, což odpovídá zhruba metodě výkladu,
- při rozhovoru cca 70 %, toto odpovídá diskusním metodám,
- pokud je naše činnost praktická, uchovává se v paměti cca 90 % poznatků, toto odpovídá tzv. problémovým metodám – jsou to metody, které mají největší potenciál a také prostor pro rozvoj tvořivosti (Kalnický, 2007, s. 54).

Funkce metod výuky

1. **gnoseologická** – stanoví zdroje poznání studujících,
2. **motivační** – zájem účastníků o výuku je výrazně ovlivněn výběrem metod a jejich obměňováním,

3. **řídící** – metoda stanovuje, jakou odpovědnost mají subjekty v procesu vyučování (např. za vysvětlování odpovídá lektor, za tvorbu seminární práce účastník vzdělávání),
4. **personalizační** – různě velký prostor, který metody vytvářejí pro kooperaci účastníků s lektorem a také mezi účastníky navzájem,
5. **rozvojová** – pomocí metod se posluchač učí obsahům, současně se však učí i vlastní metodě - diskuse, řešení problémů, pozorování, analýzy atd. (Malach, 2003, s. 7).

Co tedy patří mezi hlavní kritéria pro volbu metod vzdělávání?

Může to být například *charakter učebních cílů*, kdy je potřeba rozlišit, jestli nám jde pouze o vědomosti, nebo o jejich aplikaci v konkrétní situaci. Dále *charakter didaktické formy*, kdy například přímý kontakt lektora a účastníka umožňuje uplatnit širší paletu metod než např. korespondenční forma. Také je důležitá *předběžná znalost složení účastníků a jejich vstupní znalosti* a podle toho zvolit vhodnou metodu vzdělávání, např. práci ve skupinách nebo přednášku. Dále volba vhodné metody závisí např. na fázi učebního procesu, prostorových podmínkách, odborné úrovni lektora, stupni možné nebo žádoucí aktivizace účastníků atp. (Malach, Zapletal, 2005, s. 80).

Při kategorizaci metod vzdělávání lze vycházet z rozdílných kritérií. Patří sem například:

- ***Metody podle logického zřetele*** (metoda induktivní nebo deduktivní, analytická nebo syntetická, metoda vývojová, genetická, dogmatická, srovnávací).
- ***Metody podle fází osvojování látky*** (metody expoziční, fixační, aplikační, motivační).
- ***Metody podle zdroje informací*** (metody slovní, slovně názorné, praktické).
- ***Metody podle role lektora a účastníků*** (metody heterodidaktické – interakce posluchačů a lektora a metody autodidaktické – učení pomocí videa, počítače, knihy (Malach, 2003, s. 81).
- ***Metody podle vztahu k praxi účastníků výuky*** (teoretické, teoreticko - praktické, praktické).

Toto členění je jedním z nejčastějších a proto se jím budu zabývat podrobněji.

Metody teoretické – jedná se o nejvhodnější metody, pokud chceme předávat teoretické poznatky, pro objasnění teorií, principů, pojmů. Působí především na rozumovou stránku lidské osobnosti zejména tím, že seznamují účastníky s novými poznatky, obnovují jejich vědomosti, samozřejmě je také doplňují a aktualizují. Prostřednictvím teoretických metod získáváme přehled o problematice a také teoretický základ. Procvičují logické uvažování (cvičení, seminář, studium literatury, učení se pomocí audio a videopořadů).

Teoreticko-praktické metody – tyto metody se kromě poskytování poznatků zaměřují i na získání předpokladů pro úspěšné jednání v praxi, zejména na analýzu problémů a jejich řešení. Do jisté míry simulují praktické podmínky a tím přibližují výuku konkrétní praxi. Hlavním cílem teoreticko-praktických metod je výcvik mentálních dovedností, mezi které patří např. analýza problémů, sběr a hodnocení informací, formulace rozhodnutí a navrhování jeho postupu (algoritmu). Dalším z cílů může být i ovlivňování postojů a motivů k práci i k ostatním lidem a ovládnutí způsobů jak správně komunikovat. Výcvik ke koncepčnímu myšlení a rozhodování, k tomu jak formovat předpoklady úspěšného stylu práce a ke komplexnímu pohledu na řízení organizace považujeme za nejhodnotnější. Patří sem např. (diskusní metody, problémové metody, programové výuky, projektové metody, e-learning, metoda případová, metoda her, brainstorming, sugestopedie).

Metody praktické – jsou metody praktického zaučení – zácvičení – odehrávající se převážně v praktickém životě podniku. Jsou nápomocny uplatnění dovedností a návyků formujících pracovní chování, usilují o zdokonalování vnímání. Tyto metody také učí různým formám interakce mezi lidmi, vytváří motivaci k dobrému pracovnímu výkonu, utvářejí pozitivní postoj k práci a zdokonalují pracovní schopnosti nutné pro zastávání dané činnosti. Interakce, které vznikají, jsou reálného pracovního rázu, v některých případech mají ovšem charakter zácvičení. Roli řídicího subjektu často nesehrává lektor, ale zkušený, pověřený nebo funkčně nadřazený pracovník. Patří sem např. instruktáž, koučink, mentoring, stáž, exkurze nebo asistování (Mužík, 2004, s. 70).

Dále uvádím například členění *dle míry participace účastníka* na metody *pasivní* (přednáška, modelování chování, videokonference, výuka pomocí případových studií, herní rolí, akční učení, skupinová diskuze) a *aktivní* (Belcourt, 1998, s. 125).

V konkrétním vzdělávacím procesu se uplatňují různé vyučovací metody ve vzájemném propojení. Nejsou od sebe vzájemně odděleny, mohou se v průběhu vyučovací jednotky měnit nebo i několikrát střídat. Jednostranné využívání metod (slovních nebo naopak praktických) nevede obvykle k úspěšným výsledkům (Skalková, 2007, s. 183).

Obr. č. 3 Příklady vztahu cílů, metod a forem výuky

Cíle výuky	Vhodné formy	Didaktické metody
Doplnění a prohloubení vědomostí	Distanční vzdělávání Sebevzdělávání Přímá výuka	Přednáška Seminář Dialogické metody E-learning
Dovednost rozhodovat	Přímá výuka Kombinovaná výuka	Problémové metody Workshop Open Space Technology Výcviková firma
Schopnost a dovednost komunikace	Přímá výuka Kombinovaná výuka	Problémové metody Koučink Studijní řešitelská činnost
Zdokonalit profesní návyky	Přímá výuka Kombinovaná výuka	Instruktáž Koučink Výcviková firma

Zdroj: (Mužík, 2005, s. 158)

2.3 Didaktické principy (zásady) vzdělávání dospělých

Mají v didaktice specifické postavení a představují určité zobecněné požadavky, které se vztahují na všechny stránky vzdělávacího procesu, podmiňují úspěch andragogické práce. V souladu se základními zákonitostmi a cíli určují charakter výuky. Jejich hlavní účel spočívá ve schopnosti napomoci efektivnímu průběhu vzdělávacího procesu. Samozřejmostí je, že jsou v andragogické praxi uplatňovány jako jednotný systém. U dospělých účastníků je dodržování didaktických zásad spojeno s vyšší mírou spokojenosti s průběhem vzdělávání i s jeho výsledky. Těmito požadavky by se měl samozřejmě řídit i manažer vzdělávání, který vzdělávací projekty zpracovává (Veteška, Vacínová, 2011, s. 95).

Hlavní zásady (principy) ve výuce dospělých:

- ***Zásada názornosti (vizualizace)*** - názorné vyučování rozvíjí u dospělých důležitou schopnost spojovat dřívější poznatky a zkušenosti s novým poznáním, které si osvojili v průběhu výuky. Je velmi důležité použití ilustrací, animace, zobrazení či osobního předvádění činností účastníky a lektorem. Toto vede:
 - ke zvýšenému zájmu o učivo,
 - pomáhá učivo lépe pochopit,
 - dokonaleji si učivo osvojit,
 - vede k trvalejšímu zapamatování (Mužík, 2004, s. 67).

Funkčnost tohoto principu spočívá především v rozvíjení pozorovacích schopností a myšlenkových procesů účastníků.

- ***Zásada přiměřenosti*** - způsob prezentace výuky, její obtížnost a obsah výuky (rozsah učiva), by měl odpovídat odborné úrovni a schopnostem účastníků. Přiměřenost ve vyučování má výrazný vliv na zpětnou vazbu, tj. účastník prožívá uspokojení z úspěchu z učení a zároveň lektor je spokojen s výsledkem svého pedagogického působení.
- ***Zásada uvědomělosti a aktivity*** - důležitý je kladný vztah účastníků ke svému učení, aktivní osvojování si vědomostí a dovedností a vedení k jejich praktickému použití.

- **Zásada trvalosti** - je důležité si vědomosti osvojené v průběhu výuky zapamatovat, tak, aby si je bylo možno podle potřeby vybavit a prakticky uplatnit. Trvalost osvojování učiva se zajišťuje ve všech fázích vyučovacího procesu. Aktivita účastníků a systém opakování a procvičování učiva je významná pro zapamatování učiva.
- **Zásada soustavnosti** - podstatu didaktického principu soustavnosti vyjádřil velmi výstižně sovětský pedagog K.D.Ušinskij (Sobrannyje sočiněnija, APN, Moskva 1949): „hlava naplněná úryvkovitými a roztržitými vědomostmi se podobá skladišti, ve kterém je nepořádek a ve kterém majitel nic nenalezne. Hlava, kde je pouze systém bez znalostí, se podobá obchodu, ve kterém jsou na všech zásuvkách nápisy, ale zásuvky jsou prázdné“. Účastníkům je třeba sdělit výukové cíle, strukturu učiva, se kterým jsou seznámeni v určitém logickém sledu a také je připravit k aktivnímu vnímání učiva. Učivo nesmí být chaotické a musí tvořit logický a strukturovaně uspořádaný celek. Je důležité konečné shrnutí výkladu i opakování nejdůležitějších pasáží učiva (Mužik, 2005, s. 77 – 79).
- **Zásada vědeckosti** - způsob výuky je vědecky podložen a současnému vědeckému poznání odpovídá také její obsah.
- **Zásada participace a motivace** – účastník výuky musí být chápán jako spoluautor výuky, vzdělávací aktivity by měly využívat jeho vědomosti a zkušenosti. Tato zásada klade důraz na aktivitu vzdělávaného, jeho tvořivost, samostatnost, navozuje pozitivní atmosféru.
- **Zásada orientace na praxi** – důležité je, aby lektor účastníkům vzdělávání co nejdříve objasnil přínos vzdělávacích témat pro jejich praxi. Dospělí, kteří jsou prakticky orientováni, by nemuseli o vědění bez praktického přínosu a zjevné užitečnosti projevit zájem.
- **Zásada zpětné vazby a transferu** – informuje studenta o jeho postupu v učení a zároveň poskytuje informace o práci účastníků.
- **Zásada individuálního přístupu** – lektor by měl respektovat dospělost účastníků výuky i individuální rozdíly mezi jednotlivými účastníky. Cílem lektorovy strategie by mělo být vytvoření neformální přátelské atmosféry, chválit a kritizovat by měl pouze výkon, nikoli osobu posluchače.

- **Zásada didaktické redukce** – výběr informací je zaměřen na cílovou skupinu (věk, délka praxe, pokročilost).
- **Zásada členění výukového procesu** – tato zásada doporučuje členění obsahu učiva na části, měnit metody, zařazovat do výuky přestávky.
- **Zásada orientace na volný čas** – dává prostor pro samostatnou práci, rozvíjí a podporuje aktivity účastníků ke tvořivosti a komunikaci (Veteška, Vacínová, 2011, s. 95-96).

Didaktické pomůcky, prostředky didaktické techniky

Pojem „didaktické prostředky“ zahrnuje obecně všechny materiální předměty, které zajišťují, podmiňují a zefektivňují průběh vzdělávacího procesu a napomáhají tak dosažení cílů vzdělávání. Didaktické pomůcky prohlubují a rozšiřují informace sdělované lektorem. Jsou lektorovi nápomocny při demonstraci probíraného učiva, posilují motivaci účastníků, umocňují pozornost a aktivizaci účastníků, znázorňují souvislosti, atp.. Jejich výběr a použití je závislý na zvolené formě vzdělávání, zvolené metodě a v neposlední řadě technickém vybavení a financích. Proces učení během dané vzdělávací akce můžeme volbou a kombinací vhodně zvolených forem, metod didaktických postupů, pomůcek a prostředků výrazně zefektivnit (Bartoňková, 2011, s. 41-43). Jelikož se škála nabízených prostředků didaktické techniky neustále obohacuje, mělo by být samozřejmostí, že lektor zná aktuální nabídku nových prostředků a možnosti jejich účinného didaktického využití (Barták, 2003, s. 111).

Mezi základní prostředky didaktické techniky patří například: nástěnné tabule, zpětný projektor, magnetické tabule, flipchart, multimediální projektory, LCD panely, projekční plochy, plátna, kamery, diktafony a řada dalších.

3. Celoživotní učení

„Každá osoba – dítě, mladistvý či dospělý – by měla být schopna mít prospěch ze vzdělávacích příležitostí vytvořených k uspokojení jejich základních vzdělávacích potřeb. Tyto potřeby zahrnují hlavní nástroj učení (jako je gramotnost, ústní projev, počítání a řešení problémů) a základní obsah učení (jako jsou vědomosti, dovednosti, hodnoty a postoje) potřebný k tomu, aby lidská bytost byla schopna žít, rozvíjet plně své schopnosti, důstojně žít a pracovat, plně se účastnit rozvoje, zkvalitňovat svůj život, činit racionální rozhodnutí a pokračovat v učení“ (MŠMT, Světová deklaráce, 2001).

V současné době je zodpovědnost za získávání a rozvíjení schopností a dovedností, znalostí a kompetencí, přenesena na jednotlivce, zřejmá je i preference pojmu učení na úkor pojmu vzdělávání. Běžně tedy hovoříme o celoživotním učení, nikoliv vzdělávání. Celoživotní učení zahrnuje vzdělávání formální, neformální a informální a tyto formy učení by se měly prolínat v průběhu celého našeho života (Veteška, Vacínová, 2011, s. 51). Co se týká formálního učení, je efektivnější pokud se jedná o vzdělávací funkci kognitivní, hodnotící a abstraktní. Nejlépe je reprezentováno školním vzděláváním. Neformální učení má nejvýraznější efekt, pokud je vzdělávací funkce psychomotorická, konkrétní a je orientována na dovednosti. Toto učení reprezentují zejména technologie spjaté s pracovní pozicí. Informální učení je efektivnější, pokud je jeho funkcí afektivní učení, které je vztaženo k hodnotám a přesvědčením. Reprezentuje jej sociokulturní učení v rodině, mezi vrstevníky i v komunitě. Pomocí prvního typu učení jsou vytvářeny a akumulovány znalosti, druhého praktické dovednosti, které člověk potřebuje pro různé aktivity a posledním typem jsou posilovány emoce. Z tohoto pojetí zřetelně vyplývá, že je nelze vnímat izolovaně, naopak se v průběhu celého života jedince prolínají a přelévají jeden v druhý. Vzájemně se tak umocňují a podporují a v jednotlivých obdobích života jsou sociálně a individuálně akcentovány v různých kombinacích - informální - předškolní věk, formální - školní věk, neformální - dospělost, informální - starší věk (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 27). Zároveň by měl být také usnadněn přechod z jednoho typu vzdělání do druhého. Hlavním cílem je dosáhnout skutečně uceleného vzdělávání.

3.1 Dospělí ve formálním vzdělávání

Formální vzdělávání se realizuje ve vzdělávacích institucích, což jsou zpravidla školy. Cíle, funkce, organizační formy, obsahy a způsoby hodnocení tohoto způsobu vzdělávání bývají vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získání na sebe většinou navazujících stupňů vzdělávání (základního, středního,). Jejich absolvování potvrzuje příslušné osvědčení (vysvědčení, diplom atp.). S úrovní vzdělání, kterého dosáhneme, je spojena i úroveň dosaženého příjmu (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 41).

Základní vzdělání

Primární (elementární) vzdělání se skládá z prvních let formálního vzdělání probíhajícího během dětství. Absolvování základního vzdělání je ve většině zemí pro děti povinné (i když některé právní systémy dávají možnost, aby toto vzdělání dětem poskytli rodiče). V ČR se povinná školní docházka zahajuje v 6 letech, trvá 9 let a je realizována na základní škole. Povinná školní docházka se rozděluje na dva vzdělávací stupně (1.-5. ročník, v rámci mezinárodní klasifikace odpovídá primárnímu stupni vzdělávání a 6.-9. ročník, který odpovídá nižšímu sekundárnímu stupni). Po ukončení 5. ročníku mají žáci možnost přestoupit na konzervatoře nebo víceletá gymnázia. Hlavním cílem základního vzdělání je, aby žáci dosáhli základní gramotnosti, tzn. uměli číst, psát a počítat, měli základy společenských věd, historie, zeměpisu. „Základní vzdělávání je nepostradatelný cestovní pas pro život umožňující lidem vybrat si povolání, účastnit se výstavby kolektivní budoucnosti a pokračovat v učení. Základní vzdělávání je nezbytné, chceme-li se úspěšně vypořádat s nerovnostmi mezi pohlavími a mezi zeměmi. Základní vzdělání je prvním krokem při pokusu ztenčit enormní rozdíly zasahující mnoho skupin (ženy, venkovské obyvatelstvo, městské chudiny, marginalizované etnické menšiny a milióny dětí, které nenavštěvují školu a pracují). Vzdělávání je univerzální a zároveň i specifické. Musí lidstvu poskytovat to, co je spojuje a zároveň se musí vyrovnávat se specifickými výzvami velmi odlišných světů“ (Jon, 1997, s. 72). Více než 100 milionů dětí na celém světě – většinou se to však týká rozvojových zemí, přístup k základnímu vzdělání nemá. Myslím, že hlavní příčinou není nezáměr ze strany dětí a jejich rodičů o vzdělání. Především je to nedostatek škol a učitelů, dále chudoba, kdy rodina na školné nemá peníze a mnohdy potřebuje dětskou práci pro svou vlastní obživu. Jedním z hlavních rozvojových cílů tisíciletí je zajistit do roku 2015 základní vzdělání pro všechny dívky i chlapce.

Střední vzdělání

Střední vzdělání (vyšší sekundární) se v ČR realizuje na gymnáziích (všeobecně zaměřené vzdělávání), na středních odborných školách a učilištích (odborné zaměření) a také, i když v malé míře, na umělecky zaměřených konzervatořích. Studium se ukončuje výučním listem nebo maturitní zkouškou, ta je hlavní podmínkou pro pokračování studia na vyšší úrovni. Míra účasti na středoškolském vzdělávání je v ČR vysoká, zároveň se jedná o nejčastěji dosažené nejvyšší vzdělání dospělých v ČR (Matějů, Straková, 2006, s. 104). Důležitým úkolem středních škol je rozvíjet vědomosti, dovednosti, schopnosti, hodnoty a postoje, které žák získal v základním vzdělávání a které jsou důležité pro další osobní rozvoj jedince. Poskytované vzdělání je obsahově širší a jeho cílem je upevňování hodnotové orientace mladých lidí. „Středoškolské vzdělávání je obvykle obdobím, kdy se mladí lidé rozhodují, kterou cestu pro vstup do dospělosti světa práce zvolit. Profesní orientace, která umožňuje žákům vybrat si mezi různými směry, by neměla zavírat dveře před jinými, pozdějšími možnostmi. Vzdělávací systémy by měly být odpovídajícím způsobem flexibilní, aby se mohly přizpůsobit individuálním rozdílům v nabídce studijních modulů, při tvorbě přechodů mezi obory a při realizaci opatření pro možný návrat k formálnímu vzdělávání po určitém čase stráveném v zaměstnání“ (Jon, 1997, s. 82).

Terciární vzdělání

V České republice je toto vzdělávání umožněno všem uchazečům po složení maturitní zkoušky, kteří následně uspěli v přijímacím řízení. Terciární vzdělání je možné absolvovat na vyšších odborných školách, které jsou profesně orientovány, nebo na školách vysokých. Zákon o vysokých školách (r. 1990) navrácí vysokým školám akademickou svobodu a autonomii a zavádí tři nové formy vysokoškolského studia: bakalářské, magisterské/inženýrské a postgraduální. První dvě formy studia připraví studenty jednak pro vstup na trh práce a dále také na nejvyšší – doktorandský stupeň terciárního vzdělávání a vědeckou kariéru (Matějů, Straková, 2006, s. 109). Vysokoškolské vzdělávání tvoří jednu z hnacích sil ekonomického rozvoje, je místem, kde se vědění tvoří a zároveň i uchovává. Je jedním ze základních nástrojů pro přenos zkušeností, které lidstvo nashromáždilo v oblasti kulturní i vědecké.

2.2 *Dospělí v neformálním vzdělávání*

Nejčastěji bývá definováno jako sféra systematických a organizovaných vzdělávacích aktivit, odehrávajících se mimo oficiální vzdělávací instituce (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 23). Neformální vzdělávání (mimoškolské) bývá realizováno zejména formou kurzů, seminářů, workshopů apod. Obvykle probíhá v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucí, neziskových organizací, ale také v klasických školách. Jeho hlavním zaměřením je získávání vědomostí, dovedností, zkušeností a kompetencí, které mohou pomoci jedinci zlepšit jeho pracovní uplatnění a také společenské postavení. Toto vzdělávání nevede k získání uceleného stupně vzdělání a zahrnuje např. počítačové kurzy, kurzy cizích jazyků, kurzy autoškol, rekvalifikační kurzy, povinná školení pro zaměstnance nebo krátkodobá školení a přednášky, které souvisí např. s legislativními změnami (Veteška, Vacínová, 2011, s. 51). Jako typický příklad neformálního učení bych vedle většiny aktivit zájmového vzdělávání uvedla podnikové vzdělávání.

Jak by tedy mělo vypadat neformální vzdělávání v praxi?

Neformální vzdělávání lze snadno rozpoznat podle několika charakteristických rysů:

- Dobrovolnost – založené je především na partnerství mezi vedoucími vzdělávacího procesu a účastníky vzdělávání. Podstatnou roli při vzdělávání hraje sdílení zkušeností ve skupině, tato skupina bývá často mezigenerační.
- Ochota zapojit se do interaktivních cvičení, v nichž můžeme rozvíjet své dovednosti i sociální kompetence, vlastní motivace.
- Dalším z charakteristických rysů neformálního vzdělávání je právo na chyby a učení se z nich např. rozbořením dané situace nebo reflexí.
- Flexibilita, kdy konkrétní aktivity je možné adaptovat na aktuální potřeby účastníků nebo na prostředí, ve kterém probíhají.
- Snaha zpřístupnit toto vzdělání všem bez ohledu na dané sociální postavení ve společnosti, absolvovanou praxi nebo dosažené vzdělání v rámci formálního vzdělávacího systému.

- Cíle v rámci vzdělávacího procesu i programu, kterých je třeba dosáhnout, jsou vždy naplánovány, metody jak daných cílů dosáhnout bývají velmi variabilní a pestré.
- Na konci vzdělávacího procesu nemusí být test a ani účast nemusí být stvrzena diplomem, avšak uznávání výsledků tohoto vzdělávání a jeho certifikace je v současnosti velmi žhavé téma. Diplomy nebo osvědčení se zde objevují stále častěji.

2.3 Informální učení

Informálním vzděláváním (učením) rozumíme proces, jímž získáváme vědomosti, osvojujeme si dovednosti, postoje a kompetence z každodenních zkušeností a činností v pracovním prostředí, rodině a ve volném čase. Zahrnuje také sebevzdělávání, ale jedinec, který se učí, nemá bezprostřední možnost si formálním způsobem ověřit své nově nabyté znalosti a dovednosti. Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání není organizované, zpravidla bývá nesystematické a institucionálně nekoordinované (Veteška, Vacínová, 2011, s. 51). Patří k přirozené součásti každodenního života a přestože se nemusí jednat o záměrné učení ani nemusí být jednotlivci uznáno za něco, co přispívá k rozvoji jeho znalostí nebo dovedností, přesto se děje. Podle kvalifikovaných odhadů pokrývá až 75 % veškerého lidského učení.

2.3 Specifika učení se v dospělosti

Schopnost učit se u dospělých novým dovednostem byla dlouhou dobu předmětem vědeckých diskuzí. Odborníci ji zpochybňovali ještě v první polovině 20. století. Laboratorní experimenty však prokázaly, že jedinec je schopen se učit i ve vysokém věku a přitom také dosahovat kvalitních výsledků. Pokud porovnáme schopnost učení dospělého člověka

s jedincem mladšího věku, vykazuje určité rozdíly a to zejména rázu sociálního, biologického a psychologického.

Skutečně efektivní učení předpokládá splnění tří uvedených podmínek:

1. Jedinec musí mít ***možnost se učit***. Tento požadavek je určován zejména sociálními (dostatek volného času, rodinná a pracovní situace) ale i fyzickými (zdravotní stav, duševní výkonnost, nepřítomnost omezujícího handicapu, inteligence) aspekty života jedince.
2. Jedinec se musí ***chtít učit***. Pokud se jedinec učit nechce, nic se nenaučí – jedná se o základní didaktické pravidlo. Zde je důležitá především silná vnitřní motivace. Cokoli naučit nemotivovaného člověka je téměř nemožné.
3. Důležité je také ***umění učit se***. Časté jsou mezi andragogy diskuse o možnosti „naučit dospělého člověka učit se“, výsledky této debaty jsou ovšem nejednoznačné. V každém případě ovšem platí, že rutinně zvládnutý postup učení má na kvalitu a efektivitu učení zásadní vliv.

Obecně tedy můžeme konstatovat, že jednou z významných rolí především v aspektu lehkosti (obtížnosti) učení je vyšší věk. Učení je s přibývajícím věkem obtížnější a i doba potřebná k osvojení poznatků se zvyšuje. Studující ve věku 40-45 let potřebují průměrně o 10 – 20% více času než o generaci mladší studenti. Snižuje se koncentrace, dospělí potřebují více úsudku. Paměť jde do útlumu a někdy selhává zvláště v zátěžových a stresových situacích, přibývá pochybnost o výsledku učení a také sílí tréma v prezentování se. Důraz se ve vyšším věku přesouvá z paměti mechanické na logickou a z paměti krátkodobé na dlouhodobou. Výsledky většiny experimentálních výzkumů ukazují zejména u starších dospělých na určitá omezení v krátkodobé paměti, a také se snižuje schopnost vytvářet trvalou stopu (Veteška, Vacínová, 2011, s. 70). Je zřejmý i určitý pokles kapacity zpracovaných informací a také míra jejich udržení v paměti. Skutečnosti, které zde byly uvedeny, ovšem v žádném případě nesnižují docilitu dospělých. Rychlost jakou se dospělí učí je postupně nahrazována jistotou a přesností, omezení kapacity paměti racionálnější selekcí informací které zpracovávají a i množství již dříve osvojených vědomostí a dovedností je vyšší. Také motivace u dospělého člověka je výraznější a bývá podnícena orientací na vyšší životní potřeby, jeho současnou sociální situací i těsnějším propojením cílů výukového procesu s jeho pracovním i soukromým životem (Šerák, 2009, s. 62).

Výhody, které má vzdělávající se dospělý:

- Má vyšší schopnost soustředit svou pozornost. Je schopen sledovat i dlouhý výklad nebo studovat obsáhlý text, pokud je správně motivován. V optimální podobě je soustředěná pozornost dospělého člověka 45 minut.
- Dospělý srovnává ze zkušeností, kriticky hodnotí (přemýšlí o použitelnosti v praxi) a díky tomu je u něj proces vnímání dokonalejší.
- Přesnost jeho myšlení bývá snížena stereotypy, což kompenzuje schopnost vyvozování ze zkušeností a praxe.
- Paměť dospělého člověka ztrácí mechanickou vlastnost zapamatování si, avšak schopnost zapamatovat si pomocí souvislostí, pochopení podstaty věci a logické paměti je dostatečnou protiváhou. Logické zapamatování je účinnější než mechanické, které vyžaduje neustálé memorování. Logické je rychlejší, trvalejší a nevyžaduje tak časté opakování.

Ve vzdělávání dospělých se samozřejmě setkáváme i s překážkami. Mezi vlastnosti člověka, které mu ztěžují schopnost učit se novým poznatkům patří reflektivita, normativita a receptivita (Procházka, Somr, 2008, s. 13,14).

Co ovlivňuje vzdělání

O tom jak úspěšné bude vzdělávání spolurozhodují čtyři zásadní faktory. Do jaké míry je užitečný obsah učení a také do jaké míry je efektivní způsob jakým se učíme. K neúspěchu vede, pokud vypadne byť jediný z výše uvedených faktorů. Naše úsilí bude mít blízko k marnosti, pokud se učíme něčemu užitečnému neefektivně nebo se učíme efektivně něčemu neužitečnému. Dalším a samozřejmě neméně důležitým faktorem jsou lidé, vyskytující se kolem vzdělávání. Nemohu zde opomenout osobu učitele, který nám cestu ke vzdělání umožňuje a také usnadňuje. Pedagog svým chováním často rozhoduje o vztazích studujících k celým oborům. Cenným pokladem lidské společnosti jsou učitelé, kteří nejen rozumí tématům a metodám učení, ale i svým žákům a umí se učit spolu s nimi. Posledním z důležitých faktorů, který ovlivňuje úspěch vzdělávání je jeho kontext a smysl. Znamená to, že si uvědomujeme důvody, proč se chceme učit, a užitek, který od učení očekáváme (Plamínek, 2010, s. 13).

4. Vzdělávací střediska Úřadu práce ČR

Současný systém vzdělávání zaměstnanců úřadů práce vychází z Usnesení vlády České republiky č. 1542/2005 „O pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech“ (dále jen Pravidla) a z „Koncepte systému profesního vzdělávání pracovníků služeb zaměstnanosti“, schválené poradou vedení MPSV k 1.1.1993. Jedinou a dosud platnou koncepcí vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti je tzv. „Bílá kniha“, která byla vydána v roce 2000 jako „Národní program rozvoje vzdělávání“. Tato „Bílá kniha“ nabyla platnosti Oznámením č. 5/1993 – Systém profesního vzdělávání pracovníků služeb zaměstnanosti. V oblasti, která se týká vzdělávání dospělých se česká Bílá kniha soustředila na tři základní doporučení:

1. Vytvořit právní rámec pro vzdělávání dospělých - vymezit pravomoci a stanovit pravidla jak financovat hlavní součásti vzdělávání dospělých.
2. Vypracovat a zavést soustavu nefinančních a finančních pobídek (pro zaměstnavatele, zaměstnance i jednotlivce).
3. Založit mechanismy systémového rozvoje vzdělávání dospělých, zaměřené zejména na zajišťování kvality, certifikace a akreditace, výzkum vzdělávání dospělých, metodické a poradenské služby atp. (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 16).

Zásadním a stěžejním poskytovatelem služeb týkajících se vzdělávání zaměstnanců úřadu práce jsou vzdělávací střediska Úřadu práce ČR. V důsledku zkvalitňování a zefektivňování služeb poskytovaných veřejnosti zaměstnanci úřadů práce byl vytvořen v rámci projektu MPSV „Vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti“ nový systém dalšího odborného vzdělávání. Modernizovaný systém, kterým by se tyto pracovníci vzdělávali, byl reakcí zejména na měnící se podmínky trhu práce. Vzhledem k rozvoji nových odvětví, růstu počtu skupin, pro které je obtížné hledat pracovní uplatnění bylo třeba soustavně podporovat zaměstnanostní politiku. Cílem nového systému vzdělávání bylo zvýšit kvalitu poskytovaných služeb, zvýšit komplexnost, rozvinout a samozřejmě modernizovat vzdělávací systém pro zaměstnance služeb zaměstnanosti tak, aby byla zvýšena jejich kvalifikační úroveň. Proto byl zmapován dosavadní systém vzdělávání a v rámci veřejné zakázky navrhnut

system nový. Tento byl uveden do praxe v roce 2008 a v současné době je využíván pro vzdělávání zaměstnanců úřadů práce (MPSV, Nový vzdělávací, 2008).

4.1 Náplň činnosti vzdělávacích středisek úřadu práce

Zásadním a stěžejním poskytovatelem vzdělávacích služeb zaměstnancům jsou vzdělávací střediska úřadu práce, které MPSV zřídilo v Olomouci, Pardubicích a Písku. Zaměstnanci Úřadu práce v Kroměříži se ve většině případů účastní vzdělávacích akcí v Olomouci, kde je školící centrum přímo součástí budovy Úřadu práce v Olomouci. Pro vzdělávání svých zaměstnanců využívají úřady práce i služeb externích vzdělávacích subjektů jako jsou soukromé vzdělávací organizace nebo agentury. Jedná se například o školení řidičů referenčních vozidel, školení týkající se informačních a komunikačních technologií, školení BOZP atp..

Každým rokem MPSV vytváří a vydává „Katalog vzdělávacích kurzů pro zaměstnance úřadů práce“ (viz. Příloha č. 3). Jednotlivá vzdělávací střediska s MPSV na tvorbě katalogů spolupracují a odpovídají za modifikaci kurzů. Vzdělávací střediska nabízejí úřadům práce pouze kurzy, které jsou obsaženy v tomto katalogu a jejich ucelenou nabídku rozešlou na jednotlivé úřady. Pověřeni pracovníci na úřadech práce ve spolupráci s příslušnými vedoucími pracovníky seznámí zaměstnance s možnostmi vzdělávacích aktivit, jejich obsahem, rozvrhem, délkou a místem konání a zjistí zájem o nabízené kurzy. Jednotná metodika pro vysílání zaměstnanců na kurzy neexistuje, pracovník si zvolí kurzy dle svého vlastního uvážení, které pro výkon své práce aktuálně potřebuje. Do připraveného formuláře „vzdělávací“ zaevidují zaměstnance, kteří se nabízených kurzů zúčastní, a odešlou jej na jednotlivá vzdělávací střediska. Pracovníci vzdělávacích středisek vytvoří dle zájmu o jednotlivé kurzy plán kurzů, do kterých jsou pak zaměstnanci obsazováni. Nabídky kurzů jsou na úřady práce zasílány vždy 2x ročně a to pro každé pololetí. Po úspěšném absolvování kurzu účastník obdrží „osvědčení“ (viz. Příloha č. 2) o jeho absolvování, případně o vykonání příslušných závěrečných zkoušek. Toto osvědčení předloží zaměstnanec po návratu svému nadřízenému a také personální pracovníci, která jej založí do karty zaměstnance.

4.2 *Struktura vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti*

Zaměstnanci se vzdělávají podle následující struktury:

- vstupní vzdělávání,
- prohlubující vzdělávání.

Vstupní vzdělávání – poskytuje zaměstnancům základní informace z oblasti státní správy, zabezpečuje osvojení základních znalostí a dovedností a v neposlední řadě seznamuje pracovníky s příslušnými předpisy. Vstupní vzdělávání zahrnuje:

- ***Vstupní vzdělávání úvodní***- zahajuje se ihned po vzniku zaměstnaneckého vztahu a ukončeno musí být nejpozději tři měsíce od jeho vzniku (normativní instrukce č. 18/2007). Hlavním cílem tohoto vzdělávání je zprostředkovat zaměstnanci přijatému do pracovního poměru kromě obecných informací a znalostí které se týkají státní správy i informace zabývající se specifickou problematikou správního úřadu, včetně dovedností v oblasti přístupu ke klientovi. Pro tyto nové zaměstnance je vstupní vzdělávání úvodní povinné a je zajištěno příslušným úřadem práce ve spolupráci se vzdělávacím střediskem v Olomouci, Pardubicích nebo Písku. Jedná se o měsíční kurz realizovaný distanční formou (směrnice GR č. 7/2013, s.4).
- ***Vstupní vzdělávání následné*** - zahajuje se nejdříve po absolvování vstupního vzdělávání úvodního a ukončené musí být nejpozději do jednoho roku od vzniku zaměstnaneckého poměru. Cílem vzdělání je seznámit zaměstnance se základy právního systému České Republiky, s tím jak funguje systém veřejné správy, informovat jej o technikách efektivní komunikace, uvést jej do problematiky veřejných financí a poskytnout základní znalosti o Evropské unii (příloha č. 1 k „Pravidlům“ 2005, s. 8). Následné vstupní vzdělávání je ukončeno vydáním osvědčení, ve kterém je uvedeno, že daný zaměstnanec úspěšně absolvoval vzdělávací aktivitu na základě úspěšně vykonaného závěrečného testu. Vstupní vzdělávání následné je zajišťováno Institutem státní správy a správními úřady.

Prohlubující vzdělávání- označuje vzdělávání, které je realizováno zpravidla po ukončení vstupního vzdělávání a trvá průběžně po celou dobu zaměstnaneckého vztahu v sou-

ladu s požadavky, které jsou stanoveny pro výkon činností zastávaných zaměstnancem nebo na které se připravuje. Prohlubující vzdělávání zahrnuje:

- **Manažerské vzdělávání** - jeho cílem je vytvořit základní předpoklady pro výkon manažerské funkce, rozvoj získaných dovedností a znalostí a jejich efektivní uplatňování v praxi.
- **Jazykové vzdělávání** - cílem je získání a prokázání jazykové kvalifikace na místa ve správním úřadu, která vyžadují aktivní používání cizího jazyka pro výkon svých činností (příloha č. 3 k „Pravidlům“ 2005, s. 12).
- **Vzdělávání v dalších oblastech** - stanovuje vláda nebo správní úřady. Podrobnosti ke vzdělávání v dalších oblastech stanovenými správními úřady stanovuje vedoucí správního úřadu.

Prohlubující vzdělávání je organizováno prostřednictvím doplňkových a specializačních kurzů.

Obr. č. 4 Zařazování zaměstnanců do forem vzdělávání



Zdroj: (MPSV, Přehled vzdělávacích, 2008)

Ve vzdělávání zaměstnanců jsou uplatňovány principy kontinuity vzdělávání, uznávání a prostupnosti vzdělávání, variability forem a obsahu vzdělávání, kombinace vzdělávání podle pravidel či jiného profesního vzdělávání a plurality subjektů vzdělávání.

4.3 Formy vzdělávání - prezenční studium, distanční studium, elektronické vzdělávání (e-learning)

Formy vzdělávání zaměstnanců úřadů práce jsou zvoleny s přihlédnutím ke zvláštnostem učení dospělého a ke vzdělávané problematice. Patří k nim *prezenční, distanční a elektronické vzdělávání (e-learning)* s těmito charakteristikami:

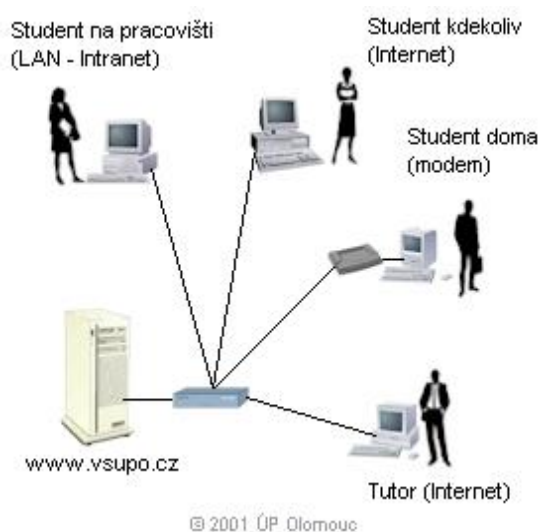
- **Prezenční studium** - jedná se o klasický způsob výuky, kdy se lektor i účastník vzdělávání musí uvolnit ze svých pracovních povinností a setkávají se na učebně, jsou spolu v přímé interakci. Tato forma práce lektora je založena na přímém partnerství ve výuce. Lektor je řídicím činitelem vzdělávacího procesu. Odbornou, didaktickou i komunikační úroveň svého vystoupení si musí lektor v rámci výuky vybudovat svoji autoritu. Jedním z rozhodujících faktorů je stanovení realistických učebních cílů výuky (Mužík, 2004, s. 56). Tréninkové kurzy, které jsou zaměřené ke změně postojů a tréninku dovedností jsou významnou součástí prezenčního vzdělávání.
- **Distanční vzdělávání** - jedná se o multimediální formu řízeného studia poskytující nové vzdělávací příležitosti i podpůrné vzdělávací služby pro dospělé účastníky, zpravidla samostatně studující. Hlavní odpovědnost za průběh a výsledky svého vzdělávání samozřejmě spočívá na studujícím. Výhodou je velká volnost s jakou můžeme přistupovat ke vzdělávání, absolvujeme jej individuálním tempem a není nutné koordinovat postup s dalšími účastníky vzdělávání. Je možné studovat

v době, kdy nám to nejvíce vyhovuje. Vlastní studium probíhá převážně mimo učebny vzdělávací instituce (nejčastěji v domácím prostředí), je úplně individualizováno, takže se nevytvářejí studijní skupiny. Studující se i přesto mohou setkávat, ať již z jejich vlastní iniciativy, nebo pro speciální didaktické či socializační účely. Studium je založeno na využívání různých studijních opor. Při této formě vzdělávání má studující k dispozici lektora, který zde působí jako konzultant nebo tutor.

Jaké úkoly má tedy tutor – konzultant?

Nejdříve provede se studentem vstupní pohovor, jehož součástí je poskytnutí úvodních informací o systému otevřeného učení. Dále s ním vypracuje individuální učební plán, na jehož dodržování dohlíží formou zadávání kontrolních cvičení. Tato cvičení konzultant opraví a nejpozději do jednoho týdne odesílá s komentářem zpět účastníkovi. Pro účastníky kurzu pořádá konzultant pracovní setkání, na nichž hodnotí úroveň dosažených výsledků. Jeden konzultant má na starosti 6 – 8 účastníků a pro tyto vypisuje nepovinné konzultační hodiny probíhající formou osobního nebo telefonního kontaktu, nebo s využitím e-mailu.

Obr. č. 5 Schéma distančního vzdělávání



Zdroj: (VSUPO, Informace k distančnímu, 2001)

Jak probíhají zkoušky v distančním studiu?

Studující předem ví, jakým způsobem budou zkoušky probíhat a co se bude u zkoušek požadovat. Zkoušky jsou konány prezenčně a vzhledem k řídkým kontaktům s představiteli vzdělávací instituce se u nich většinou prokazuje totožnost. Zkouška mívá písemnou a někdy i ústní část. Písemná část zkoušky může mít formu testu nebo může test obsahovat – vedle dalších písemných zadání. Výsledek zkoušky často také závisí na výsledcích samostatných prací, které studenti povinně vypracovávali (VSUPO, Jak probíhají, 2001).

- **Elektronické vzdělávání (e-learning)** - lze jej chápat jako vzdělávací proces spjatý s počítači a komunikačními a informačními technologiemi. Je spojen nejen s počítačem nebo speciálním výukovým programem, ale je samozřejmostí, že ke vzdělávacímu procesu dnes neodmyslitelně patří i síť (intranet, internet) a další software, který nám umožňuje práci v síti s dalšími přístroji, jako jsou například notebooky, chytré mobily, tablety aj.. Také považuji za vhodné zmínit se o problematice výhod a nevýhod e-learningu.

Mezi výhody, které tento způsob vzdělávání přináší, patří:

- Pohodlnost a flexibilita (studujeme svým vlastním tempem, ve svém vlastním prostředí, individuální studijní plán přizpůsobený potřebám studujícího).
- Úspora času stráveného cestováním za vzděláním a v neposlední řadě i úspora na cestovních výdajích studujícího.
- Studium je dostupné téměř vždy a všude díky zajištěnému přístupu k síti (lze studovat ve vlaku, knihovně, doma i v zaměstnání).
- Výukové programy lze jednoduše modernizovat.

Mezi nevýhody e-learningu patří:

- V současné době se nevýhody pojí spíše jenom s pedagogickou stránkou věci. Je značně omezena komunikace mezi lidmi, personální kontakt (výrazný posun k lepšímu v této oblasti je zaznamenán díky technologiím jako se Skype, Facebook či blog).
- Stále zůstává velkým problémem motivace studujících a jejich studijní úspěšnost.

- V důsledku nepřehledného množství zajímavých zdrojů informací na internetu je velmi snadné sejít ze studijní cesty (Eger, 2012, s. 8, s. 20-21).

Podmínkou, aby mohl být budoucí účastník studia přihlášen do e-learningového kurzu je vlastní e-mailová adresa a přístup na internet.

Od cílových skupin **distančního a elektronického vzdělávání** se automaticky očekává:

- disciplinovanost a velmi silná motivace k samostudiu,
- schopnost porozumět psanému textu a také tento text umět interpretovat
- schopnost koncentrace,
- ovládat práci s PC, bez problémů se pohybovat v distančním a elektronickém výukovém prostředí.

4.4 Kurzy podle cílových skupin

Kurzy v katalogu vydávaném MPSV jsou tematicky rozděleny dle profesního zájmu účastníků do jednotlivých skupin:

- **Kurzy pro nové zaměstnance** – všem nově nastupujícím zaměstnancům umožňují získat stejnou kvalifikační úroveň. Slouží jako podklad pro zpracování plánu, podle kterého se zaměstnanec profesně vzdělává.
- **Profesní rozvoj** - umožňují získat konkrétní znalosti, dovednosti a schopnosti, které zaměstnanec potřebuje k výkonu své práce na dané pozici.
- **Management** – soubor kurzů, který je určen vedoucím zaměstnancům úřadů práce na všech stupních řízení.
- **Lektorská příprava** – jedná se o specializované výcviky, kterými jsou připravováni lektoři, zaměřené do jejich profesního zaměření. Jsou kombinovány s výcvikem pro osvojení si didaktických a pedagogických dovedností. Kurzy bývají třítydenní a tvoří je základní lektorské dovednosti, výuka s lektorem a následně kurzu v oblasti profesního zaměření.

Podrobný seznam s popisem nabízených vzdělávacích akcí, které jsou určeny pro zaměstnance Úřadů práce v České republice je zveřejněn v katalogu vzdělávacích kurzů (VSUPO, Katalog vzdělávacích, 2013) vydaném Ministerstvem práce a sociálních věcí. Katalog slouží ke snadné orientaci při výběru vzdělávacích akcí v něm obsažených. U každého kurzu jsou uvedeny základní informace, které obsahují formu studia, jeho obsah a samozřejmě výukové cíle. Dále jsou zde informace pro koho je daný kurz určen, jeho konkrétní název a rozsah dle vyučovacích hodin. Podrobně jsou zde popsány metody a prostředky, jež budou ve výuce použity, způsob jakým bude kurz ukončen a v neposlední řadě místo konání zvolené vzdělávací aktivity.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5. Výzkumná část

Tato část mé bakalářské práce je zaměřena na vzdělávání zaměstnanců úřadu práce, jehož jsem také pracovníkem a proto je toto téma pro mě velmi aktuální. Cílem výzkumu, který byl realizován v rámci této práce bylo zjistit, jak jsou zaměstnanci úřadu práce spokojeni s nabídkou vzdělávacích programů nabízených svým zaměstnavatelem, jak často je využívají a jestli nabízená školení reagují na aktuální potřeby týkající se jejich pracovního zařazení. Dále jsem zjišťovala jejich spokojenost s úrovní nabízených kurzů, kvalitou studijních materiálů a také s úrovní jednotlivých lektorů těchto kurzů. Dalším z cílů empirické části bakalářské práce bylo zjistit, jestli zaměstnanci vnímají další vzdělávání jako přínos pro výkon své profese a jestli školeními nabyté zkušenosti a vědomosti ovlivňují jejich další práci při komunikaci s klienty úřadu. Zaměstnancům byla také dána možnost vyjádřit se k současnému systému vzdělávání a navrhnout změny, které by toto vzdělávání více přiblížily jejich představám.

Pro zodpovězení výše uvedených otázek jsem vytvořila následující hypotézy:

- H1** Nabídka vzdělávání odpovídá současným potřebám praxe zaměstnanců ÚP.
- H2** Většina zaměstnanců využívá možnosti vzdělávání častěji než 1-2 x ročně.
- H3** Zaměstnanci vnímají další vzdělávání jako přínos pro výkon své profese.

5.1 Dotazníkové šetření

K získání potřebných statistických údajů je použito dotazníkového šetření (vzor dotazníku je uveden v příloze č. 1) mezi zaměstnanci Úřadu práce v Kroměříži, což je 73 pracovníků. Dále bylo z důvodu získání potřebného množství tazatelů osloveno i 17 pracovníků z různých kontaktních pracovišť, kteří se zúčastnili školení ve vzdělávacím středisku v Olomouci ve dnech 27.3. – 29.3.2013. V obou případech se jednalo o anonymní šetření, které bylo provedeno v období od 25. 3. 2013 do 2.4.2013. Tuto metodu statistického

výzkumu jsem zvolila z toho důvodu, že umožňuje rychlé a ekonomicky nenáročné shromažďování dat, je jí možno použít pro velký počet respondentů a tito respondenti si mohou sami vybrat dobu, která jim na vyplnění dotazníku nejlépe vyhovuje. Dotazníky byly jednotlivým pracovníkům předány osobně. Položky dotazníku jsem konstruovala převážně z otázek uzavřených, kdy respondent má možnost volby z různých typů odpovědí. Pouze otázka č. 14 byla otázkou otevřenou, ve které dostali respondenti možnost vyjádřit se ke změnám ve způsobu vzdělávání.

5. 2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Vyhodnocení dotazníkového šetření bylo provedeno kvantitativní analýzou, jednotlivé názory byly vyhodnocovány pomocí zaznamenání čárek u příslušného výroku v prázdném dotazníku. Odpovědi na jednotlivé otázky byly znázorněny formou grafů a doplněny slovním komentářem.

Návratnost dotazníků

Na Úřadu práce v Kroměříži bylo k 25.3.2013 rozdáno 73 dotazníků, pečlivě vyplněných a vrácených jich k 2.4.2013 bylo 71. Na školení ve vzdělávacím středisku v Olomouci jich bylo dne 27.3.2013 rozdáno 17, řádně vyplněno a vráceno bylo k 29.3.2013 všech 17. Celková návratnost dotazníků byla 98 % (Graf č. 1).

Graf č. 1 Návratnost dotazníků

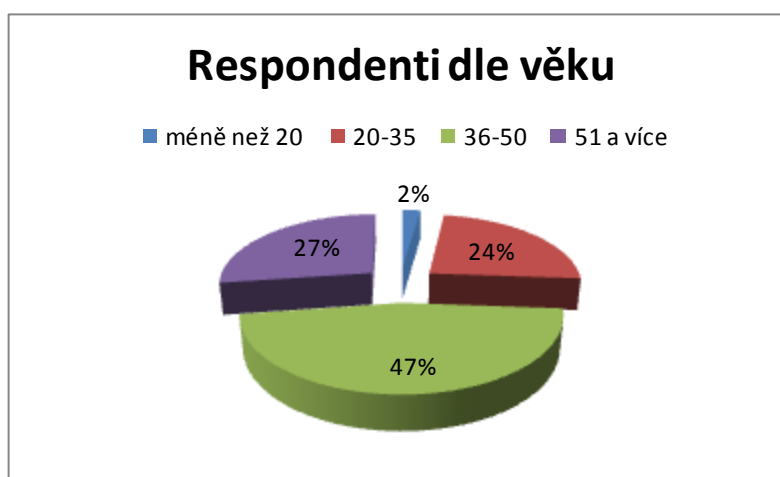


Zdroj: vlastní

Respondenti dle věku

Z grafického znázornění je patrné, že nejsilnější skupina respondentů patřila do věkové kategorie 36 – 50 let, a to 41 respondentů (47 %). V nejnižší věkové kategorii méně než 20 let byli pouze 2 respondenti (2 %), ve věkové skupině 20 – 35 let 21 dotazovaných (24 %) a 24 jich bylo starších nad 51 let (27 %).

Graf č. 2 Respondenti dle věku

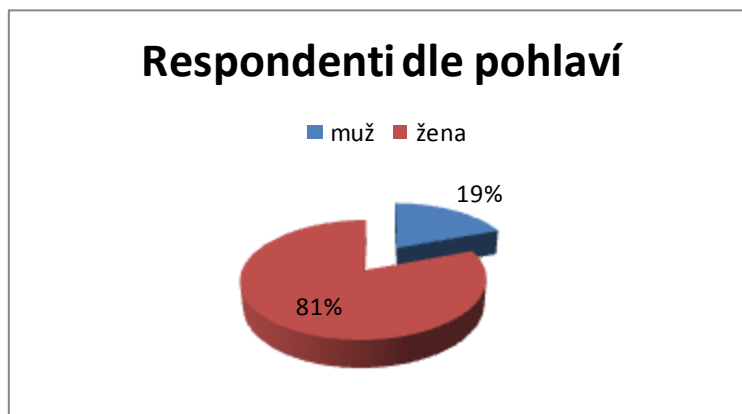


Zdroj: vlastní

Respondenti dle pohlaví

Mezi respondenty převládají ženy, je jich 71 a jak je patrné z grafu č. 3, tvoří 81 % všech dotazovaných. Mužů je 17, což odpovídá 19% všech oslovených respondentů.

Graf č. 3 Respondenti dle pohlaví



Zdroj: vlastní

Respondenti dle dosaženého vzdělání

Respondenty jsem rozdělila do tří skupin dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců je 31 (což je 35 %), vyšší odborné vzdělání má 11 zaměstnanců (13 %) a středoškolského vzdělání dosáhlo 46 zaměstnanců což odpovídá 52 %. (Graf č. 4).

Graf č. 4 Respondenti dle dosaženého vzdělání



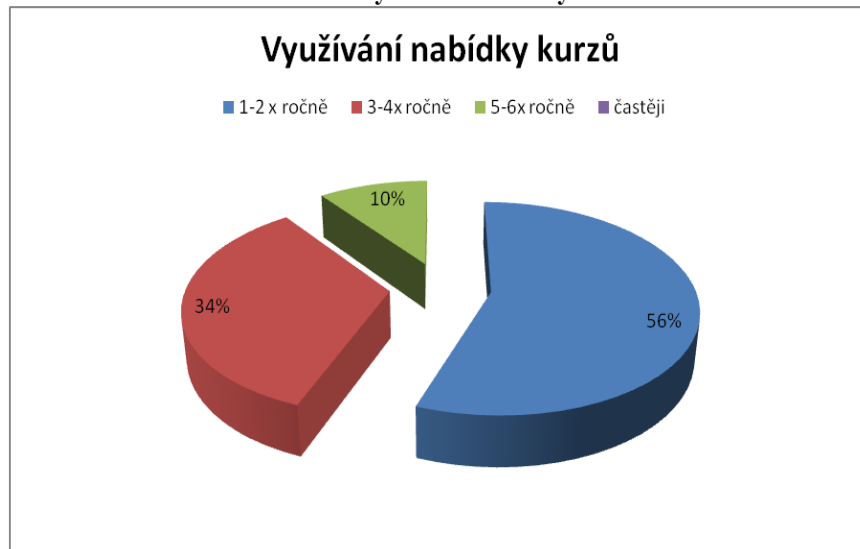
Zdroj: vlastní

Otázka č. 2 Jak často využíváte nabídku vzdělávacích kurzů nabízených úřadem práce ?

Cílem tohoto dotazu bylo určit, jak často zaměstnanci využívají nabídek na školení. Jestli se omezují pouze na povinná školení, což je absolvovat školení minimálně 1 x za půl roku nebo v rámci rozvoje svých vědomostí navštěvují kurzy častěji. Z grafického znázornění je patrné, že 56 % všech respondentů (což je 49 pracovníků) se školí pouze v minimálním rozsahu, což jsou 1-2 kurzy ročně. 3-4 školení ročně absolvovalo 30 zaměstnanců (34 %). Pouze 9 zaměstnanců (10 %) využívá nabídky vzdělávacích středisek 5-6x ročně a možnost *častěji* nevedl nikdo z respondentů. Myslím, že současná situace nedostatečného proškolení zaměstnanců úřadu práce je výsledkem legislativních změn, které tyto úřady postihly. Přejít na výplatu dávek, které dříve vyplácely Městské úřady a neustálé snižování počtu pracovníků vede k situaci, kdy jsou zaměstnanci pracovní tak vytíženi, že na školení nemají čas a i jednodenní absence na pracovišti je pro ně problematická. Pracuji zde 7 let a opravdu nepamatuji dobu, kdy bych se tak málo účastnila různých školení a kurzů

jako v současné době. Myslím, že pokud bych tuto otázku položila zaměstnancům před 1.1.2012 kdy k těmto změnám došlo, byly by odpovědi úplně jiné a samozřejmě by bylo i množství respondentů, kteří se vzdělávají častěji než 6 x ročně.

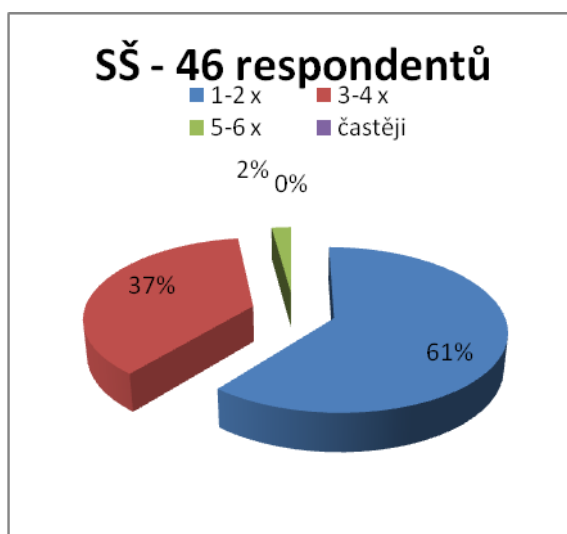
Graf č. 5 Využívání nabídky kurzů



Zdroj: vlastní

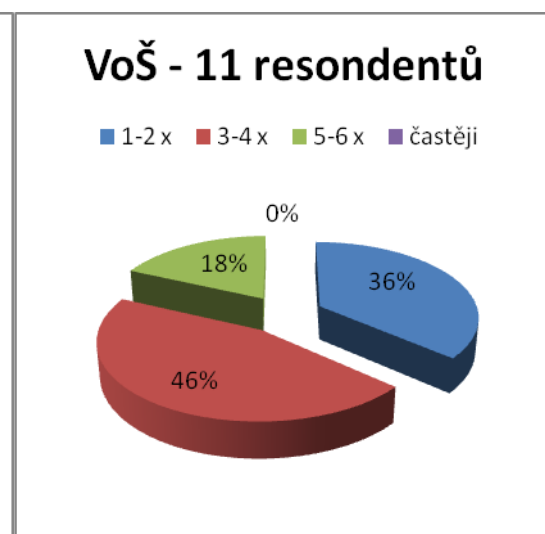
V této souvislosti mě také zajímalo, jestli dosažené vzdělání a věk mají v případě těchto respondentů nějaký vliv na čas, který věnují svému dalšímu vzdělávání. Údaje z dotazníkového šetření jsem převedla do následujících grafů:

Graf č. 5a SŠ



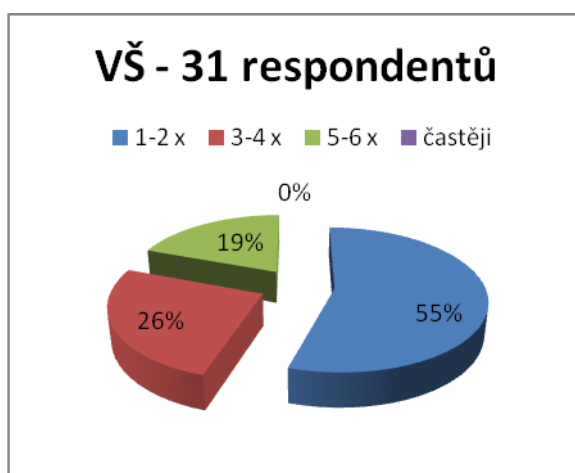
Zdroj: vlastní

Graf č. 5b VoŠ



Zdroj: vlastní

Graf č. 5c VŠ



Zdroj: vlastní

Výše uvedené grafy znázorňují četnost využívání jednotlivých školení vzhledem k cílovým skupinám, kterými jsou respondenti s dosaženým středoškolským, vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním. Z grafu č. 5a, jež představuje skupinu středoškolsky vzdělaných respondentů je patrné, že větší část této skupiny, což je 61 % (28 respondentů) se školí pouze v minimálním rozsahu tj. 1 – 2 x ročně. Graf č. 5b znázorňuje skupinu s vyšším odborným vzděláním, ve které se nejvíce respondentů vzdělává 3-4 x ročně (46 %, což je 5 respondentů). Ve skupině vysokoškolsky vzdělaných, graf č. 5c se větší část respondentů, což je 55 % (17 dotázaných) vzdělává také pouze 1-2 x ročně. Značně vyšší je však poměr podílu vzdělávání 5-6 x ročně u skupin VoŠ a VŠ oproti skupině SŠ kde jsou to pouhé 2 % respondentů. Lze tedy konstatovat, že respondenti s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním využívají nabídku vzdělávání častěji než respondenti se středoškolským vzděláním.

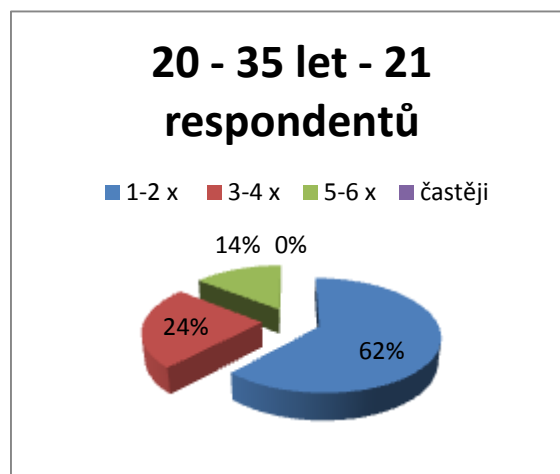
Další srovnání jsem provedla vzhledem k věku těchto respondentů. Z níže uvedených grafů vyplývá, že se 1 – 2 x ročně z větší části vzdělávají spíše respondenti ve věku 20 – 35 let a 35 let a více. V kategorii 35 – 50 let převažuje využívání nabídky kurzů 3-4 x ročně. Podíl vzdělávání 5 – 6 x ročně je nejvyšší u skupiny 20 – 35 let (14 %).

Graf č. 5d Respondenti méně než 20 let



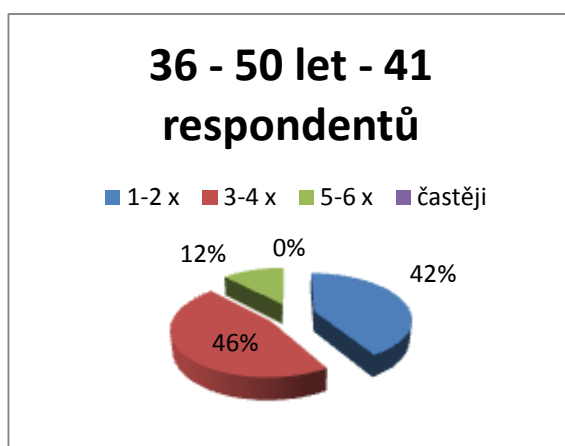
Zdroj: vlastní

Graf č. 5e Respondenti 20 – 35 let



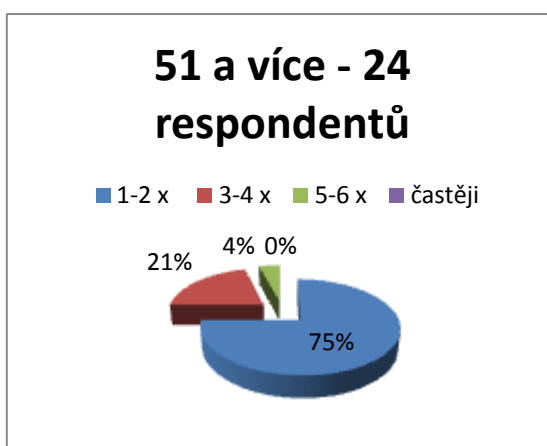
Zdroj: vlastní

Graf č. 5f Respondenti 36 – 50 let



Zdroj: vlastní

Graf č. 5g Respondenti 51 let a více



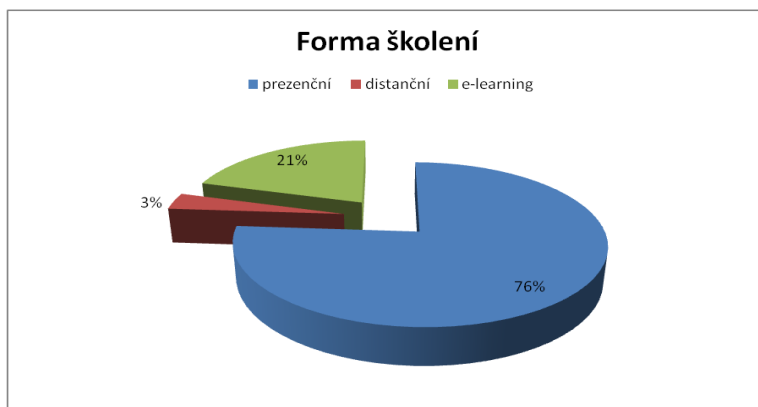
Zdroj: vlastní

Otázka č. 3 Která forma školení Vám nejvíce vyhovuje ?

Výsledek šetření znázorňuje níže uvedený graf, z něhož můžeme vyčíst, že většina respondentů, v našem případě 67 dotazovaných, což je 76%, upřednostňuje formu *prezenční*. Zajímavý je i zájem o *e-learningové* kurzy, kdy je upřednostnilo 18 oslovených zaměstnanců, což představuje 21 % respondentů. Pro *distanční* vzdělávání se vyslovili pouze 3 respon-

denti, což představuje 3 %. Důvodem může být i nízký počet těchto kurzů v nabídce vzdělávacího střediska.

Graf č. 6 Forma školení

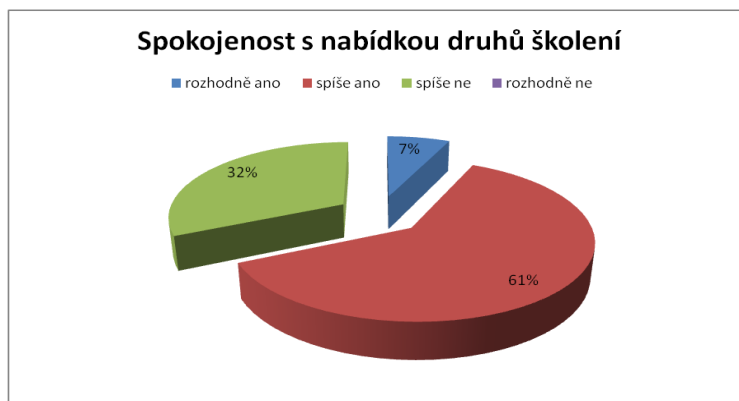


Zdroj: vlastní

Otázka č. 4 Jste spokojeni se současnou nabídkou druhů školení?

V následující otázce variantu *rozhodně ano* volilo pouze 6 pracovníků, což je dle níže uvedeného grafu 7% respondentů. Většina respondentů se přiklonila k variantě *spíše ano*, kdy ji volilo 54 zaměstnanců, což je 61 %. Významné je i zjištění, že 28 zaměstnanců volilo odpověď *spíše ne* (32 %). Myslím, že nabídka vzdělávacího střediska je poměrně rozsáhlá (viz. Příloha č. 3 – Obsah katalogu vzdělávacích kurzů), i když jak vyplynulo z otevřené otázky č. 14, zaměstnanci by přivítali, kdyby si mohli volit i z externích vzdělávacích kurzů a nemuseli být omezeni pouze nabídkou, kterou jim poskytuje úřad práce. Variantu *rozhodně ne* nezvolil pro svou odpověď nikdo z respondentů.

Graf č. 7 Spokojenost s nabídkou druhů školení

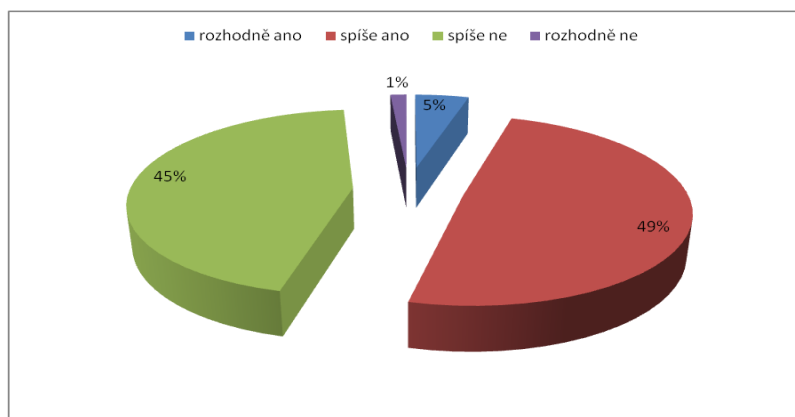


Zdroj: vlastní

Otázka č. 5 Odpovídá nabídka kurzů současným potřebám vaší praxe a reaguje na aktuální situaci na ÚP ?

Myslím, že pro vzdělávání pracovníků otázka velmi důležitá, která i vystihuje současnou situaci na úřadech práce. Odpověď *rozhodně ano* zvolili pouze 4 pracovníci, což jak znázorňuje graf č. 8 je 5 % respondentů. Skoro ve stejném poměru jsou varianty *spíše ano* a *spíše ne*. Spíše spokojených pracovníků je 43 (49 %) a spíše nespokojených je 39 pracovníků (45 %). Myslím, že nespokojenost, která je dosti značná je zapříčiněna především nedostatečnou metodikou u některých druhů dávek (zde u této otázky by bylo zajímavé zjistit i pracovní zařazení jednotlivých zaměstnanců, jelikož si myslím, že se tento problém netýká úplně všech vyplácených dávek a všech pracovníků – jde především o dávky, které jsou od 1.1.2012 úřadem práce vypláceny nově). Nabízená školení (týkající se především nově vyplácených dávek) nereagují pružně na změny v zákonech, kdy tato školení přichází k zaměstnancům příliš pozdě, většinou i s několika měsíčním zpožděním po zavedení do praxe, což také vyplynulo z otevřené otázky č. 14. Variantu *rozhodně ne* zvolili 2 pracovníci, což představuje 1 % dotázaných.

Graf č. 8 Potřeby praxe



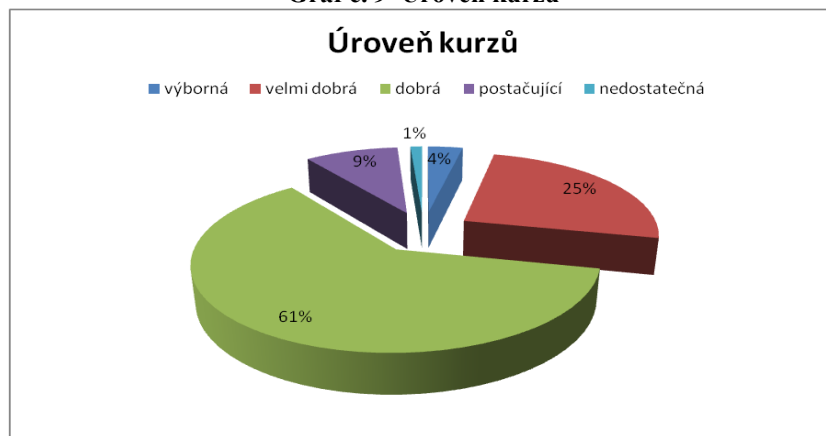
Zdroj: vlastní

Otázka č. 6 Jaká je podle vašeho mínění úroveň kurzů

Následující otázky, č. 6 – 8 se týkaly především jednotlivých nabízených školení a jejich cílem bylo tato školení zhodnotit z hlediska jejich úrovně, obsahové struktury, úrovně studijních materiálů a v neposlední řadě hodnotily jeden z nejdůležitějších faktorů vzdělávání jakým je kvalita lektorů, kteří se na tomto vzdělávání podílejí. Z níže

uvedeného grafu vyplývá, že nejvíce respondentů 61 % (54 pracovníků) se přiklání k názoru, že úroveň kurzů pořádaných vzdělávacími středisky úřadu práce je *dobrá*. Pouze 3 zaměstnanci (4%) ji hodnotí jako *výbornou*, 22 oslovených respondentů (25 %) jako *velmi dobrou*. Pro další skupinu oslovených 9 % (8 respondentů) se úroveň kurzů jeví jako *postačující* a pro jednoho tazatele (1 %) je *nedostatečná*.

Graf č. 9 Úroveň kurzů

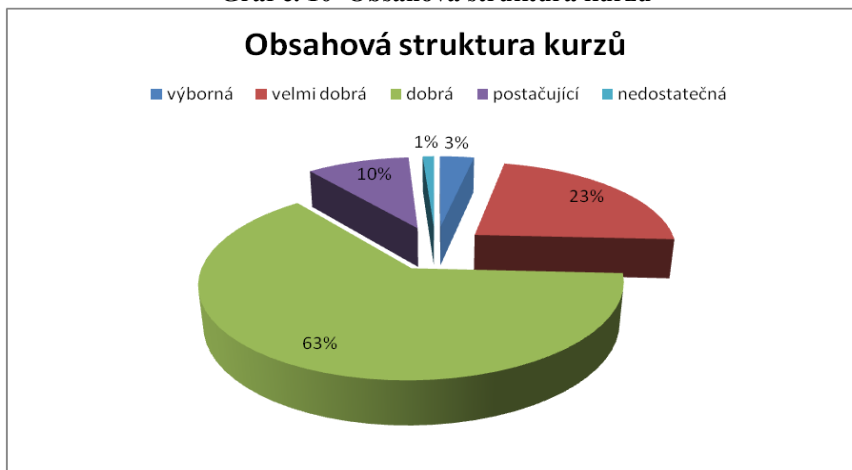


Zdroj: vlastní

Otázka č. 7 Jak hodnotíte obsahovou strukturu kurzů?

Obsahovou strukturu nabízených kurzů hodnotí dle níže uvedeného grafu pouze 3 respondenti (3 %) jako *výbornou* a 21 dotázaných (23 %) jako *velmi dobrou*. Nejpočetnější skupina 59 respondentů (63 %) ji označila za *dobrou*. Jako *postačující* se jeví pro 9 zaměstnanců (10 %) a za *nedostatečnou* ji označil jeden respondent (1 %).

Graf č. 10 Obsahová struktura kurzů

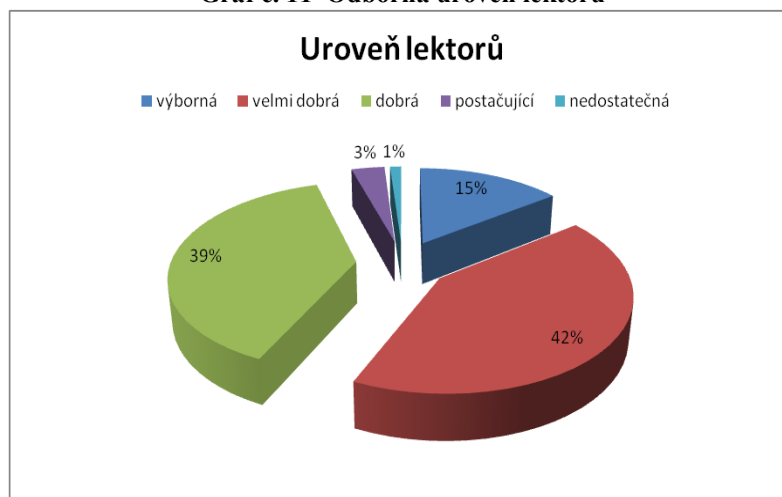


Zdroj: vlastní

Otázka č. 8 Jaká je podle vás úroveň lektorů

Jelikož je lektor řídicím a velmi důležitým činitelem celého vzdělávacího procesu, byla následující otázka zaměřena na odbornou úroveň těchto lektorů. Tito jsou ve většině případů také zaměstnanci úřadů práce a spokojenost dotazovaných s jejich prací je pravděpodobně i důsledkem jejich znalosti reálné situace na těchto úřadech. Takže jak již bylo naznačeno, převážná většina respondentů je s úrovní lektorů spokojená. Odpověď *výborná* zvolilo 13 dotázaných (15 %) a jako *velmi dobrá* byla odborná úroveň lektorů označena 37 respondenty (42 %). Za *dobrou* ji označilo 34 dotázaných, což je 39 % všech respondentů. Jako *postačující* ji hodnotí 3 pracovníci (3 %) a jeden z dotázaných považuje odbornou úroveň lektorů jako *nedostatečnou*.

Graf č. 11 Odborná úroveň lektorů

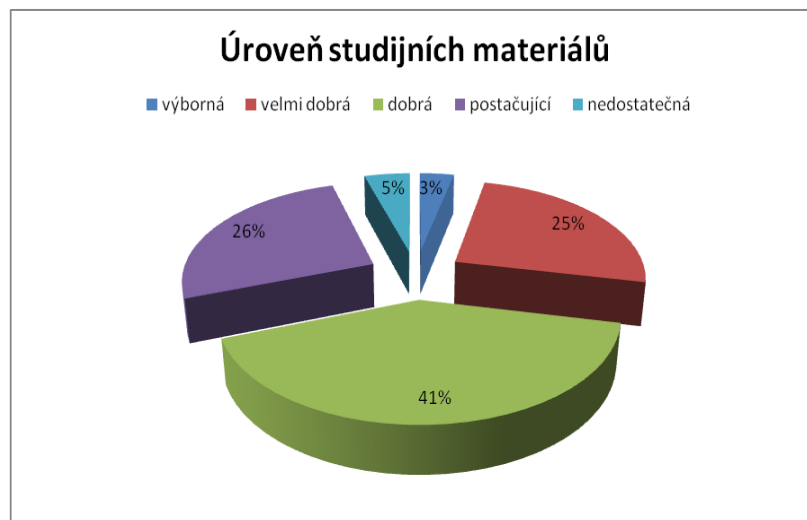


Zdroj: vlastní

Otázka č. 9 Jaká je podle vás úroveň studijních materiálů?

Níže uvedený graf znázorňuje hodnocení úrovně studijních materiálů, které studenti obdrží v rámci dané vzdělávací akce. Jako *výbornou* ji zhodnotili 3 respondenti (3 %) z celkového počtu dotázaných. Pro 22 zaměstnanců (25 %) je jejich úroveň *velmi dobrá*, za *dobrou* ji označilo 36 dotázaných (což je 41 %) a 23 respondentů (26 %) se o úrovni studijních materiálů vyjádřilo jako o *postačujících* pro daný kurz. Čtyřem zaměstnancům (5 %) se jeví jako *nedostatečná* pro jejich vzdělávací potřeby.

Graf č. 12 Úroveň studijních materiálů

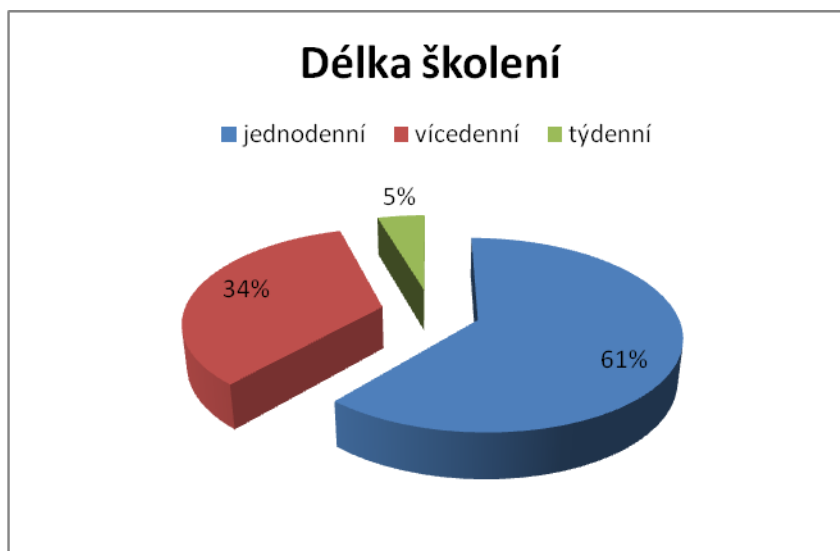


Zdroj: vlastní

Otázka č. 10 Jakou délku školení preferujete?

Vzdělávací střediska nabízí své vzdělávací akce v různém časovém rozsahu, což je i pro spoustu zaměstnanců jedním z kritérií, které školení si vybrat. Jak znázorňuje graf č. 13, většina zaměstnanců úřadu práce dává přednost školením jednodenním, je to 54 respondentů (61 %) z celkového počtu dotazovaných. Myslím si, že výsledek tohoto dotazu velmi ovlivňuje, jak již bylo uvedeno v otázce č. 2, nedostatek volného času, který by zaměstnanec mohl svému vzdělávání věnovat. I jednodenní absence na pracovišti je problémem a proto je tato délka vzdělávání preferována jako jedna z nejméně komplikujících stávající zaměstnání. Další varianta, což je školení 2 – 3 denní je preferována 30-ti dotázanými (což je 34 %). Myslím si, že v dřívější době byla velmi vyhledávána, zvláště zaměstnanci úřadů práce, které svým pracovníkům umožňovaly, aby v místě konání na náklady úřadu práce i přespávali, takže jim odpadlo nepříjemné cestování. Týdenní školení preferovali pouze 4 zaměstnanci úřadu práce (5% z celkového počtu dotázaných). Jednalo se o 2 muže a jednu ženu ve věku 20 – 35 let a ženu ve věku 51 let a více.

Graf č. 13 Délka školení

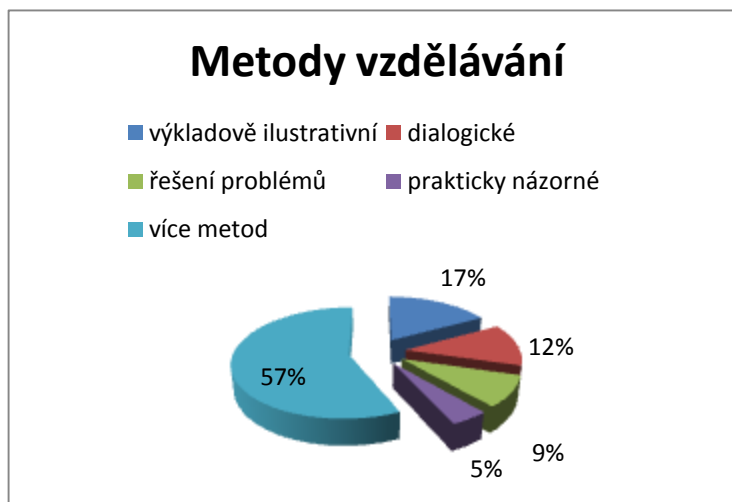


Zdroj: vlastní

Otázka č. 11 Jaké metody při vzdělávání preferujete?

Cílem otázky číslo 11 bylo zjistit, jakým metodám dávají respondenti při svém vzdělávání přednost. Ke každé z metod jsem přiřadila pro lepší orientaci dotazovaných i příklady těchto metod. Metody *výkladově ilustrativní*, kam jsem zařadila např. přednášku nebo prezentaci by volilo 15 respondentů, což je 17 % všech dotázaných. Pro metody *dialogické* což jsou např. rozhovor nebo diskuse se rozhodlo 11 dotázaných (12 %). Metody *řešení problémů* (např. brainstorming) upřednostňuje 8 respondentů (9%) a *prakticky názorné*, jako jsou např. instruktáž nebo demonstrace 4 dotázaní (5 %). Nejpočetněji zastoupenou skupinou jsou respondenti, kteří preferují *použití více metod podle aktuální výukové situace*, což považují v případě vzdělávání pracovníků úřadů práce za neoptimálnější. Dle provedeného výzkumu se jednalo o 50 respondentů, což představuje 57 % ze všech dotázaných.

Graf č. 14 Metody vzdělávání

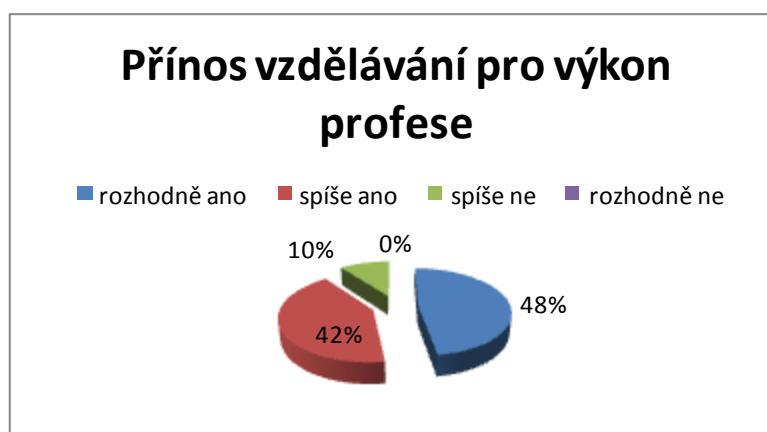


Zdroj: vlastní

Otázka č. 12 Vnímáte další vzdělávání jako přínos pro výkon své profese?

Níže uvedený graf dává odpověď na otázku, jestli zaměstnanci úřadu práce vnímají další vzdělávání jako přínos pro výkon své profese. Celkem jednoznačně se ukazuje, že si zaměstnanci plně uvědomují význam dalšího vzdělávání pro rozvoj člověka. Vnímají je jako nutnost dnešní doby, zvláště v souvislosti s potřebou neustále aktualizovat své vědomosti a dovednosti, aby byl člověk schopen ve svém profesním životě obstát. Variantu *rozhodně ano* zvolilo 42 dotázaných, což představuje 48 % všech respondentů. K odpovědi *spíše ano* se přiklonilo 37 zaměstnanců (42 %). Pro 9 respondentů (10 %) se jeví jako nejlepší varianta *spíše ne*. Odpověď *rozhodně ne* nezvolil žádný z respondentů.

Graf č. 15 Přínos vzdělávání pro výkon profese



Zdroj: vlastní

Otázka č. 13 Ovlivňují školeními nabyté zkušenosti a vědomosti Vaši další práci při komunikaci s klienty úřadu?

Poslední z otázek uzavřeného typu v předloženém dotazníku se snažila zjistit, jestli nabízená školení, která zaměstnanec absolvoval slnla svůj účel a pomohla ke zkvalitnění vztahu mezi zaměstnancem úřadu a klientem. Jak znázorňuje níže uvedený graf, absolvovaná školení jsou pro pracovníky z větší části přínosem pro jejich praxi. Celých 57 % respondentů, což je 50 dotázaných zvolilo odpověď *spíše ano* a 19 respondentů (21 %) zvolilo odpověď *rozhodně ano*. K variantě *spíše ne* se přiklonilo 19 dotázaných. Možnost *rozhodně ne* ne zvolil nikdo z dotázaných.

Graf č. 16 Vliv školení na komunikaci s klientem



Zdroj: vlastní

Otázka č. 14 Co by jste změnili na vzdělávání pracovníků Úřadu práce, pokud by Vám byla možnost změny nabídnuta

V této otázce otevřeného typu byl dán respondentům prostor vyjádřit svůj názor na možnosti změn v systému jejich vzdělávání. 28 respondentů z 88 oslovených se k této otázce nevyjádřilo, 7 uvedlo, že by neměnili nic a že jsou se systémem vzdělávání spokojeni. Za velmi podnětnou pro další vzdělávání považují odpověď, s kterou se ztotožnilo 20 respon-

dentů. Tito respondenti by přivítali, kdyby nemuseli za vzděláváním dojíždět (ve většině případů do vzdělávacího střediska v Olomouci, některá školení v současné době probíhají i na pracovišti Úřadu práce ve Zlíně). Placení cestovního je finančně nákladné a i čas strávený cestováním by se dal jistě využít lepším způsobem. Dle názoru pracovníků by tedy bylo výhodnější, aby jednotliví lektori přijížděli na úřady práce v místě výkonu jejich zaměstnání, kde by mohly vzdělávací akce proběhnout. Kapacita školících místností na úřadech práce je dostačující i pro větší počet účastníků. Myslím, že by se tím vyřešil i další problém vzdělávání, který vyplynul také z odpovědí na výše uvedenou otázku. Tím je nízká kapacita kurzů, kdy z celého úřadu mohli na kurz odjet například jenom 2 vybraní pracovníci. Dalším názorem, s kterým se ztotožnilo 8 pracovníků, byl problém s tím, že by měly kurzy rychleji reagovat na změny v zákonech. Jak jsem již uvedla u otázky č. 5, nepružné reagování na změny, které nastávají a nedostatečná a nejednotná metodika jsou velkým problémem jistě na všech úřadech práce. Myslím si, že by zaměstnanci měli být příslušným školením na změny v zákonech připravováni ještě před tím, než tyto změny nastanou a ne až po několika měsících, což se v současné době opravdu děje. Dalším velkým problémem, který nastínilo 5 respondentů je nedostatek času na samostudium, kdy jsou pracovníci doslova zahlceni novými změnami v zákonech, neustálé změny v programech ve kterých pracují, neustálé změny v metodice k vypláceným dávkám a to vše bez možnosti aby si tyto změny mohl pracovník v klidu prostudovat. Jedinou možností v současné době je si toto množství studijního materiálu donést domů a po večerech se snažit všechny změny které nastaly nějak vstřebat. Další z podnětných odpovědí, byl požadavek na stanovení povinnosti vzdělávání každého zaměstnance v rámci své agendy a sestavení určitého vzdělávacího plánu pro každého ze zaměstnanců. Bylo by třeba, aby zaměstnanec své nově nabyté znalosti aplikoval do praxe a toto bylo nějakým způsobem ověřováno, nikoliv se spokojit s tím, že prošel kurzem a získal osvědčení jak tomu v současné situaci je. S tím by také souvisela otázka odpovídajícího ohodnocení pro zaměstnance, který se vzdělává. Závěrem bych chtěla uvést ještě jeden z názorů, který mě v uvedených odpovědích zaujal: „ V poslední nabídce GŘ ÚP ČR vzdělávacích kurzů pro pracovníky ÚP je asi 1/3 nabízena v e-learningové formě. Jako pedagog po 40 letech praxe nechápu, jak některá témata (např. jednání s nezaměstnaným klientem a práce se skupinou, posílení schopnosti vyhledávat a motivovat nové zaměstnavatele, analýza kvalifikačních potřeb nezaměstnaných) lze s nějakým výsledkem touto formou provádět. Bez výměny zkušeností, nápadů, názorů, plnění praktických úkolů, tréninku jsou tyto „ kurzy“ formalitou.“ Mys-

lím, že tato odpověď by mohla být podnětem k zamyšlení pro pracovníky vzdělávacích středisek, kteří jednotlivé kurzy sestavují.

5.3 Shrnutí výsledků výzkumu

Cílem výzkumu bylo zmapovat současný systém vzdělávání zaměstnanců úřadů práce a potvrdit nebo vyvrátit následující hypotézy:

H 1 Nabídka vzdělávání odpovídá současným potřebám praxe zaměstnanců ÚP.

Následující hypotézu jsem se snažila potvrdit nebo vyvrátit na základě odpovědí na otázku č. 5 (*Odpovídá nabídka kurzů současným potřebám vaší praxe a reaguje na aktuální situaci na ÚP?*). Odpověď *rozhodně ano* a *spíše ano* volilo celkem 54 % respondentů, zatímco variantu *spíše ne* a *rozhodně ne* volilo 46 % dotázaných. Ze šetření vyplynulo, že se výše uvedená hypotéza **potvrdila**, ale pouze s mírnou převahou kladných odpovědí.

H2 Většina zaměstnanců využívá možnosti vzdělávání častěji než 1-2 x ročně.

Jak vyplynulo z odpovědí na otázku č. 2 (*Jak často využíváte nabídku vzdělávacích kurzů nabízených úřadem práce?*), 56 % všech dotázaných zaměstnanců se školí pouze v minimálním rozsahu, což jsou 1-2 kurzy ročně. V této souvislosti mohu konstatovat, že stanovená hypotéza **potvrzena nebyla**.

H3 Zaměstnanci vnímají další vzdělávání jako přínos pro výkon své profese.

Ze shromážděných odpovědí na otázku č. 12 (*Vnímáte další vzdělávání jako přínos pro výkon své profese?*) vyplývá, že si zaměstnanci plně uvědomují význam dalšího vzdělávání pro rozvoj člověka a toto vzdělávání také chápou jako přínos pro výkon své profese. Výše uvedená hypotéza **byla potvrzena**.

Z provedeného dotazníkové šetření vyplynuly tyto závěry:

- Zaměstnanci úřadu práce využívají nabídku školení vzdělávacích středisek ve většině případů pouze v minimálním povinném rozsahu. Za příčinu tohoto stavu považují neúměrné pracovní vytížení těchto zaměstnanců, kdy na další vzdělávání není potřebný čas.
- Nejvíce preferující forma vzdělávání je forma prezenční, nejméně vyhledávaná forma distanční.
- Se současnou nabídkou druhů školení je většina zaměstnanců spokojená, i když by přivítali i možnost volit z externích vzdělávacích kurzů a nemuseli být omezeni pouze nabídkou kterou poskytuje Úřad práce. Ostatní školení, která jsou zaměstnancům nabízená prostřednictvím jiných školicích agentur a která se jim z jejich pracovní pozice jeví jako přínosná by museli pracovníci absolvovat na své vlastní náklady a v době svého osobního volna.
- Byla vyslovena nespokojenost s tím, že jednotlivá školení nereagují pružně na novely v zákonech, kdy tato školení přichází k zaměstnancům příliš pozdě, většinou i s několika měsíčním zpožděním po zavedení do praxe.
- S úrovní nabízených kurzů, jejich obsahovou strukturou a studijními materiály jsou zaměstnanci ve většině případů spokojeni. Také vyslovili spokojenost s odbornou úrovní lektorů těchto školení, což je myslím i důsledek toho, že tito lektoři jsou ve většině případů také zaměstnanci úřadů práce a jsou znalí reálné situace na těchto úřadech.
- Zaměstnanci úřadu práce ve většině případů preferují jednodenní školení, což je myslím i důsledek neúměrného pracovního vytížení, kdy i tato jednodenní absence na pracovišti je problémem.
- Nejvíce preferovaným druhem metod vzdělávání je mezi zaměstnanci úřadu práce preference použití více metod podle aktuální výukové situace.
- Celkem jednoznačně se ukázalo, že si zaměstnanci plně uvědomují význam dalšího vzdělávání pro rozvoj člověka a toto vzdělávání vnímají jako přínos pro výkon své profese. Školení, která zaměstnanci absolvovali, splnila svůj účel a pomohla ke zkvalitnění vztahu mezi zaměstnanci úřadu práce a klienty.
- Zaměstnancům nevyhovuje současný systém vzdělávání, kdy se musí na jednotlivá školení dojíždět do Olomouce nebo Zlína. Upřednostnili by školení pořádaná v místě výkonu zaměstnání, která by i umožňovala zúčastnit se dané vzdělávací ak-

ce více pracovníkům (v současnosti se může vybraného školení zúčastnit pouze omezený počet pracovníků i když by určité školení bylo přínosem i pro další zaměstnance).

- Jako problém týkající se dalšího vzdělávání se jeví nedostatek času na samostudium, kdy jedinou možností jak se seznámit s neustálými změnami v zákonech a metodice vyplácení dávek je vzít si tyto materiály domů a studovat je ve večerních hodinách.

Závěrem lze konstatovat, že i přes určitá negativa, která zaměstnanci úřadu práce v systému vzdělávání vnímají lze toto vzdělávání považovat za přínos pro jejich další profesní rozvoj.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo vymezit pojem vzdělávání dospělých. Zamyslela jsem se nad motivací, která dospělého člověka přiměje účastnit se dalšího vzdělávání, ale i bariérami, které naopak toto vzdělávání brzdí a přiblížila jsem formy a metody s jejichž pomocí lze vzdělávání realizovat. Snažila jsem se upozornit na specifika vzdělávání dospělého člověka, který má své individuální potřeby a které je v rámci vzdělávací akce vždy nutné zohlednit. Objasnila jsem pojem celoživotní učení a sním související učení formální, neformální a informální. V další části jsem se věnovala činnosti vzdělávacích středisek Úřadu práce ČR, která jsou stěžejním poskytovatelem vzdělávání zaměstnancům těchto úřadů, i když ze závěrů dotazníkového šetření vyplynulo, že tito by přivítali, kdyby se mohli vzdělávat i prostřednictvím jiných organizací.

V rámci empirické části jsem provedla výzkum mezi zaměstnanci úřadu práce, prostřednictvím kterého jsem zhodnotila úspěšnost vzdělávacích aktivit z pohledu člověka nejvíce na této činnosti zainteresovaného a tím je konkrétní zaměstnanec. Z výsledků výzkumu vyplynulo, jak jsou zaměstnanci úřadu práce spokojeni s nabídkou vzdělávacích programů nabízených svým zaměstnavatelem, jak často je využívají a jestli nabízená školení reagují na aktuální potřeby týkající se jejich pracovního zařazení. Dále výsledky zhodnotily jejich spokojenost s úrovní nabízených kurzů, kvalitou studijních materiálů a také s úrovní jednotlivých lektorů těchto kurzů. Pozitivní je jistě zjištění, že zaměstnanci vnímají další vzdělávání jako přínos pro výkon své profese a školeními nabyté zkušenosti a vědomosti pomáhají zvyšovat kvalitu úrovně služeb, které díky profesnímu růstu zaměstnanců úřady práce svým klientům poskytují.

V rámci tohoto šetření se otevírá komplexní pohled na danou problematiku jak v pozitivním, tak v negativním smyslu. Práce upozorňuje na problémy, které se v souvislosti s tímto vzděláváním vyskytují, ale současně také vybízí k zamyšlení jak daný systém vzdělávání zkvalitnit a zefektivnit, aby zaměstnancům přinesl ještě více znalostí a dovedností, které ve své praxi zajisté využijí.

Závěrem lze však konstatovat, že i sebelépe nastavený systém vzdělávání nikdy nebude splňovat svůj účel, pokud jeho účastníci nebudou mít o toto vzdělávání sami zájem a myslím, že ochota a snaha na sobě dále pracovat, je jedním z velice důležitých kritérií každého vzdělávání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knihy a monografie:

1. Bartoňková, H. *Metodika vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Olomouc: UP v Olomouci, 2011, 62 s. ISBN 978-80-244-2716-4
2. Barták, J. *Základní kniha lektora/trenéra*. 1. vyd. Olomouc: Votobia, 2003, 222 s. ISBN 8072201581.
3. Bednaříková, I. *Kapitoly z andragogiky I*. 1. vyd. Olomouc: UP v Olomouci, 2006, 77 s. ISBN 80-244-1192-X
4. Bednaříková, I. *Metodika vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Jihlava: VŠPJ-ICV, 2007, 46 s. ISBN nevedeno
5. Belcourt, M., Wright, P.C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. 1. vyd. Praha: Grada, 1998, 243 s. ISBN 8071694592
6. Beneš, M. *Andragogika – teoretické základy*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia s.r.o., 2003, 216 s. ISBN 80-86432-23-8
7. Eger, L. *Vzdělávání dospělých a ICT – Aktuální stav a predikce vývoje*. 1. vyd. Plzeň: Nava tisk, spol.s.r.o., 2012, 120 s. ISBN 978-80-7211-428-3
8. Jon, M. *Učení je skryté bohatství*. 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997, 125 s. ISBN nevedeno
9. Kalnický, J. *Systémová andragogika*. 2. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2007, 150 s. ISBN 978-80-7368-489-1
10. Licková, J. *Vzdělávání dospělých jako prostředek rozvoje osobnosti dospělých*. Brno, 2011. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Institut mezioborových studií Brno, Fakulta humanitních studií. Vedoucí diplomové práce Alena Plšková
11. Malach, J. *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, 72 s. ISBN 80-7042-946-1
12. Malach, J., Zapletal, B. *Vybrané problémy andragogiky*. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005, 132 s. ISBN 80-7368-043-2

13. Matějů, P., Straková, J., et al. *Vzdělanostní nerovnosti v České republice*. 1.vyd., Praha: Academia, 2006, 411 s. ISBN 80-200-1400-4
14. Mühlpachr, P. *Andragogika*. 1. vyd. Brno: IMS Brno, 2010, 36 s. ISBN neuvedeno
15. Mužík, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005, 202 s. ISBN 80-7238-220-9
16. Mužík, J. *Androdidaktika*. 2.vyd. Praha: ASPI, 2004, 146 s. ISBN 8073570459
17. Palán, Z. *Základy andragogiky*. 1.vyd. Praha: VŠ J.A.Komenského s.r.o., 2003, 199 s. ISBN 80-86723-03-8
18. Palán, Z., Langer, T. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7
19. Plamínek, J. *Vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 318 s. ISBN 978-80-247-3235-0
20. Procházka, M., Somr, M. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých*. 1. vyd. České Budějovice: V-studio, 2008, 100 s. ISBN 978-80-254-1919-9
21. Prusáková, V., Machalová, M. *Získavanie nových cieľových skupín vo vzdelávaní dospelých*. 1.vyd. Bratislava: Filozofická fakulta Univerzity Komenského, Gerlach Print, spol.s.r.o., 2004, 254 s. ISBN 80-89142-04-4
22. Rabušicová, M., Rabušic, L. *Učíme se po celý život?* Brno: Masarykova univerzita, 2008, 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2
23. Skalková, J. *Obecná didaktika*. 2.vyd. Praha: Portál, 2007, 322 s. ISBN 978-80-247-1821-7
24. Šerák, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6
25. Šerák, M., Dvořáková, M. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009, 140 s. 978-80-213-2001-7
26. Veteška, J., Vacínová, T. a kol.. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých – andragogika na prahu 21. Století*. 1. vyd. Praha: Univerzita J.A.Komenského, 2011, 208 s. ISBN 978-80-7452-012-9

27. Veteška, J.(ed.) *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2012, 344 s. ISBN 978-80-7452-022-8
28. Vyhnánková, K. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. 1.vyd. Praha: Univerzita J.A.Komenského, 2007, 136 s. ISBN 978-80-86723-46-4

Další zdroje:

29. Normativní *instrukce č. 18/2007* ke „Koncepti systému vzdělávání zaměstnanců resortu MPSV“ platná od 1. 1. 2008. 4 s.
30. *Směrnice generálního ředitele č. 7/2013* Vzdělávání zaměstnanců Úřadu práce ČR, ze dne 15.3.2013, účinnost od 1.4.2013. 8 s.
31. *Usnesení Vlády České republiky o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců služeb zaměstnanosti č. 1542*, ze dne 30. 11. 2005, účinnost od 1. 1. 2006. 20 s.

Elektronické zdroje:

32. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Světová deklarace vzdělání pro všechny* [online]. c2001 [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/svetova-deklarace-vzdelani-pro-vsechny>>
33. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Průvodce dalším vzděláváním* [online]. c2010 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/file/11567>>
34. *Specifika vzdělávání dospělých se zřetelem na profesní skupinu učitelů* [online]. c2009 [cit.2013-02-25]. Dostupné z: <http://is.akcentcollege.cz/el/AK10/leto2009/PED2/um/Vzdelavani_dospelych.pdf>
35. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nový vzdělávací systém chce zlepšit kvalitu služeb na úřadech práce* [online]. c2008 [cit.2013-03-15]. Dostupné z: < <http://www.uprate.cz/informace-pro-media.asp?id=10>>

36. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Přehled vzdělávacích aktivit* [online]. [cit. 2013-01-13]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/vzdelavaci_stredisko_up_pa>

37. VZDĚLÁVACÍ STŘEDISKA ÚŘADU PRÁCE. *Informace k distančnímu studiu* [online]. c2001 [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <<http://www.vsupo.cz/info/info.asp/>>

38. VZDĚLÁVACÍ STŘEDISKA ÚŘADU PRÁCE. *Jak probíhají zkoušky v distančním studiu?* [online]. c2001 [cit.2013-01-17]. Dostupné z:

<<http://www.vsupo.cz/info/info.asp/>>

39. VZDĚLÁVACÍ STŘEDISKA ÚŘADU PRÁCE. *Katalog vzdělávacích kurzů pro zaměstnance Úřadu práce ČR na rok 2013* [online]. c2013 [cit. 2013-03-30]. Dostupné z:

<http://vsupo.cz/katalog_2013.doc>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. č. 1 Maslowova pyramida potřeb	15
Obr. č. 2 Přehled vzdělávání dospělých	20
Obr. č. 3 Příklady vztahu cílů, metod a forem výuky	24
Obr. č. 4 Zařazování zaměstnanců do forem vzdělávání	38
Obr. č. 5 Schéma distančního vzdělávání	40

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 návratnost dotazníků	46
Graf č. 2 Respondenti dle věku	47
Graf č. 3 Respondenti dle pohlaví	47
Graf č. 4 Respondenti dle dosaženého vzdělání	48
Graf č. 5 Využívání nabídky kurzů	49
Graf č. 5a SŠ	49
Graf č. 5b VoŠ	49
Graf č. 5c VŠ	50
Graf č. 5d Respondenti méně než 20 let	51
Graf č. 5e Respondenti 20 – 35 let	51
Graf č. 5f Respondenti 36 – 50 let	51
Graf č. 5g Respondenti 51 let a více	51
Graf č. 6 Forma školení	52
Graf č. 7 Spokojenost s nabídkou druhů školení	52
Graf č. 8 Potřeby praxe	53
Graf č. 9 Úroveň kurzů	54
Graf č. 10 Obsahová struktura kurzů	54
Graf č. 11 Odborná úroveň lektorů	55
Graf č. 12 Úroveň studijních materiálů	56
Graf č. 13 Délka školení	57
Graf č. 14 Metody vzdělávání	58
Graf č. 15 Přínos vzdělávání pro výkon profese	58
Graf č. 16 Vliv školení na komunikaci s klientem	59

SEZNAM PŘÍLOH:

P I Dotazník

P II Osvědčení

P III Obsah katalogu vzdělávacích kurzů na rok 2013

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník

Vážení spolupracovníci,

Jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Institutu mezioborových studií Brno. Touto cestou bych Vás chtěla požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který bude sloužit jako součást mé bakalářské práce. Jejím cílem je zjistit spokojenost zaměstnanců Úřadu práce se vzdělávacími programy, které jim daný úřad nabízí.

Dotazník je anonymní. Prosím Vás o jeho pravdivé vyplnění. Pokud nebude uvedeno jinak, zakroužkujte prosím jen jednu Vámi zvolenou odpověď.

Děkuji Vám za ochotu a čas, který věnujete vyplňování tohoto dotazníku!

Petra Střalková

- 1. Věk**
- a) méně než 20
 - b) 20-35
 - c) 36 – 50
 - d) 51 a více

- Pohlaví**
- a) muž
 - b) žena

- Dosažené vzdělání**
- a) střední s maturitou
 - b) vyšší odborné
 - c) vysokoškolské

- 2. Jak často využíváte nabídku vzdělávacích kurzů nabízených Úřadem práce ?**
- a) 1 - 2x ročně
 - b) 3 - 4x ročně
 - c) 5 - 6x ročně
 - d) častěji

3. Která forma školení Vám nejvíce vyhovuje ?

- a) prezenční
- b) distanční
- c) e – learning

4. Jste spokojeni se současnou nabídkou druhů školení ?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

5. Odpovídá nabídka kurzů současným potřebám vaší praxe a reaguje na aktuální situaci na ÚP ?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

6. Jaká je podle vašeho mínění úroveň kurzů ?

- a) výborná
- b) velmi dobrá
- c) dobrá
- d) postačující
- e) nedostatečná

7. Jak hodnotíte obsahovou strukturu kurzů?

- a) výborná
- b) velmi dobrá
- c) dobrá
- d) postačující
- e) nedostatečná

8. Jaká je podle vás úroveň lektorů ?

- a) výborná
- b) velmi dobrá
- c) dobrá
- d) postačující
- e) nedostatečná

9. Jaká je podle vás úroveň studijních materiálů ?

- a) výborná
- b) velmi dobrá
- c) dobrá
- d) postačující
- e) nedostatečná

10. Jakou délku školení preferujete ?

- a) jednodenní
- b) vícedenní (2 – 3 dny)
- c) týdenní (5 dní)

11. Jaké metody při vzdělávání preferujete ?

- a) výkladově ilustrativní (např. přednáška, prezentace)
- b) dialogické (např. rozhovor, diskuse)
- c) řešení problémů (např. brainstorming, případové studie, hraní rolí)
- d) prakticky názorné (např. instruktáž, demonstrace atd.)
- e) preferuji použití více metod podle aktuální výukové situace

12. Vnímáte další vzdělávání jako přínos pro výkon své profese ?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

13. Ovlivňují školeními nabyté zkušenosti a vědomosti Vaši další práci při komunikaci s klienty úřadu ?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

14. Co by jste změnili na vzdělávání pracovníků Úřadu práce , pokud by Vám byla možnost změny nabídnuta ?

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

Ještě jednou děkuji za Váš čas a spolupráci !

PŘÍLOHA P II: OSVĚDČENÍ



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

vydává

OSVĚDČENÍ

číslo OLSRXP13003015

Petra Střalková

datum narození: 17.6.1970

úspěšně absolvoval/a

kurz

Správní řád

v období od 27.3.2013 do 29.3.2013



V Olomouci dne: 29.3.2013

Mgr. Jaroslav Dvořák
vedoucí referátu vzdělávání
generální ředitelství

**PŘÍLOHA P III: OBSAH KATALOGU VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ NA
ROK 2013**



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

KATALOG

**vzdělávacích kurzů pro zaměstnance
Úřadu práce ČR na rok 2013**



<u>Obsah katalogu</u>	<u>str.:</u>	
Kontakt na vzdělávací střediska úřadů práce v Olomouci, Pardubicích a Písku	2	
Obsah	3	
Kód kurzu		
Vstupní vzdělávání:		
V-0	Vstupní vzdělávání pro zaměstnance úřadů práce	5
VVN	Vstupní vzdělávání následné	6
Prohlubující prezenční vzdělávání:		
S5	Právní minimum	7
SŘ	Správní řád	8
SŘ NSD	Specifika správního řádu pro NSD	9
ZP	Zákoník práce	10
ZOZ	Zákon o zaměstnanosti	11
POH	Pohledávky	12
INS	Insolvence	13
VZ	Veřejné zakázky – teorie a praxe	14
VKA-T	Veřejnosprávní kontrola APZ - teorie	15
K2F	Finanční kontrola	16
S-2E	Základní sociálně psychologický výcvik pro zaměstnanost	17
S-2F	Základní sociálně psychologický výcvik pro zaměstnance NSD	19
DK-1	Jednání s klientem v problémových situacích	21
KD	Komunikační dovednosti pro práci s klientem ÚP	23
IAP	Školení poradců individuálních akčních plánů	25
PR	Pracovní rehabilitace	26
P-S	Práce se skupinou	27
SV	Syndrom vyhoření – jednání v zátěžových situacích	28
S-1	Základní manažerské dovednosti	29
M-1	Manažerské dovednosti – řešení konfliktů	30
M-2	Manažerské dovednosti – vedení lidí	31
M-3	Manažerské dovednosti – hodnocení a rozvoj zaměstnanců	32
LD	Základní lektorské dovednosti	33
ND	Nepojistné dávky	34
PPČ	Pěstounská péče	35
PNP	Příspěvek na péči	36



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

ASS	Aktualizační seminář SSP	37
SSPEU	Dávky SSP a aplikace souvisejících Nařízení EU	38
Prohlubující e-learningové vzdělávání:		
ZZ SSP	Základy zákona o státní sociální podpoře pro praxi	39
SŘ SSP	Správní řízení a jeho specifika dle zák. č. 117/1995 Sb., o SSP	41