

Profesní vzdělávání odborných pracovníků v zařízeních sociálních služeb

Bc. Iveta Lalošáková

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Iveta Lalošáková**
Osobní číslo: **H11677**
Studijní program: **N7501 Pedagogika**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Profesní vzdělávání odborných pracovníků
v zařízeních sociálních služeb**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Operacionalizace pojmů - sociální služby, profesní vzdělávání, vzdělávání dospělých,
profesní rozvoj.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvantitativního výzkumu ve vybraných zařízeních sociálních služeb.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BARTÁK, Jan. Jak vzdělávat dospělé. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7179-839-4.

HRONÍK, František. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

MATOUŠEK, Oldřich. Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení. Praha: Portál, 2007 ISBN 978-80-247-1904-7.

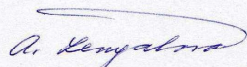
MUŽÍK, Jaroslav. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Jana Kitlíňská, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

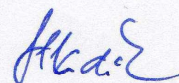
Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2012**

Termín odevzdání diplomové práce: **26. dubna 2013**

Ve Zlíně dne 14. února 2013



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové 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 obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou 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. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ 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 § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou 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 diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 22. 4. 2013

Galoschová J. J. J. J. J.

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 nevyjádřeně 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) *Plati, 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, užívá-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 vzdělávacímu 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). *Odpirá-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 užit 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 výdělku jím dosaženého 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 přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Má diplomová práce se zabývá profesním vzděláváním odborných pracovníků v zařízeních sociálních služeb. V teoretické části se zaměřuji na definici a přínos profesního vzdělávání, na motivaci pracovníků ke vzdělávání a také na charakteristiku forem a metod profesního vzdělávání. Dále charakterizuji sociální služby, jednotlivé druhy a formy a základní činnosti sociálních služeb a také popisuji vzdělanostní požadavky na pracovníky v zařízeních sociálních služeb.

Praktická část obsahuje výsledky výzkumu, který proběhl v zařízeních sociálních služeb ve Vsetínském okrese. Cílem výzkumu bylo zjistit, jaké jsou rozdíly v přístupu odborných pracovníků v sociálních službách k profesnímu vzdělávání vzhledem k jejich věku.

Klíčová slova:

Profesní vzdělávání, sociální služby, pracovníci v sociálních službách

ABSTRACT

My thesis deals with the vocational education of professional workers in social services. In the theoretical part of my thesis I focus on the definition of vocational education, on motivation of workers for education and also on the characteristics of the forms and methods of vocational education. Further I characterize social services, various types and forms and basic activities of social services and also I describe the educational requirements for workers in social services.

The practical part contains the result of my research that conducted in the social services in the district of Vsetín. The aim of my research was to find out what are the differences in approach of professional workers in social services due to their age.

Keywords:

Vocational education, social services, workers in social services

Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové práce Mgr. Janě Kitliňské, Ph.D. za odborné vedení a poskytnutí cenných rad a připomínek.

Také bych chtěla poděkovat mé rodině a přátelům za podporu a trpělivost.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V RÁMCI CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ	11
1.1 PŘÍNOS PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	13
1.2 PRÁVNÍ NORMY PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	14
1.3 DOSPĚLÝ VE VZDĚLÁVÁNÍ	15
1.4 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ.....	16
1.5 VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY PRACOVNÍKŮ	19
1.5.1 Identifikace a analýza potřeby vzdělávání a rozvoje pracovníků	20
1.6 FORMY A METODY VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	22
2 SOCIÁLNÍ SLUŽBY	27
2.1 LEGISLATIVNÍ ZAKOTVENÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB.....	28
2.2 DRUHY A FORMY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB	29
2.3 ZÁKLADNÍ ČINNOSTI ZAŘÍZENÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB	30
2.4 POSKYTOVATELÉ A UŽIVATELÉ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB	32
3 VZDĚLANOSTNÍ POŽADAVKY NA PRACOVNÍKY V ZAŘÍZENÍCH SOCIÁLNÍCH SLUŽEB	34
3.1 VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	34
3.2 KOMPETENCE A PŘEDPOKLADY PRO VÝKON POVOLÁNÍ SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA.....	35
3.3 UPLATNĚNÍ PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	37
II PRAKTICKÁ ČÁST	38
4 VÝZKUM	39
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	39
4.2 CÍLE VÝZKUMU	40
4.3 POJETÍ VÝZKUMU A VÝZKUMNÁ TECHNIKA	41
4.4 VÝZKUMNÝ VZOREK	42
4.5 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	44
4.6 VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT	44
4.6.1 Analýza cíle č. 1	45
4.6.2 Analýza cíle č. 2	50
4.6.3 Analýza cíle č. 3	59
4.7 SHRNUÍ A DISKUZE K VÝZKUMU	63
ZÁVĚR	66
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	67
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	70
SEZNAM OBRÁZKŮ	71
SEZNAM TABULEK	72
SEZNAM PŘÍLOH	73

ÚVOD

Pro svou diplomovou práci jsem zvolila téma profesní vzdělávání odborných pracovníků v sociálních službách. Toto téma jsem si vybrala z toho důvodu, že mne zajímá, zda odborní pracovníci mají zájem o to se profesně vzdělávat a zvyšovat si a prohlubovat svoji kvalifikaci.

Existuje mnoho důvodů, proč by se měli sociální pracovníci dále profesně vzdělávat. Může to být z osobních důvodů, například pracovník chce postoupit na vyšší pracovní pozici a chtěl by uspět ve svém pracovním životě, anebo po nich organizace a zákon vyžadují, aby se dále vzdělávali a poskytovali své služby co nejkvalitněji.

Chtěla bych poukázat na důležitost profesního vzdělávání, protože právě to organizaci zajišťuje, aby její pracovníci měli nejen znalosti, ale i dovednosti, které jsou potřeba k tomu, aby mohli co nejlépe vykonávat svou práci. Nemusí se vždy jednat pouze o kurzy, ale důležité je i sebevzdělávání formou samostudia nebo práce s odbornou literaturou. Profesní vzdělávání posiluje i schopnosti lidí a pomáhá jim dosáhnout úspěchu v zaměstnání.

Aby si mohli pracovníci dále rozvíjet své znalosti a dovednosti v oboru, je nutné, aby organizace vytvořila vhodné prostředí pro učení a vzdělávání svých zaměstnanců a umožnila jim a vedla je k tomu, aby se dále profesně rozvíjeli a dbali na svůj odborný růst. Proto by organizace ve svém vlastním zájmu měly podporovat své zaměstnance v jejich vzdělávání, protože tato investice se jim zcela jistě mnohonásobně vrátí v podobě vzdělaných a kvalifikovaných pracovníků, kteří umí kvalitně poskytovat služby svým klientům.

V teoretické části se budu zabývat charakteristikou a významem profesního vzdělávání, dále charakterizují sociální služby a jejich legislativní zakotvení a také se budu věnovat vzdělávání pracovníků v sociálních službách.

V praktické části chci zjistit, zda se liší přístup odborných pracovníků v sociálních službách vzhledem k jejich věku.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V RÁMCI CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ

V současné společnosti by každému člověku měla být poskytována možnost se dále vzdělat a to ve všech fázích jeho vývoje. Vzdělávání člověka neprobíhá pouze v dětství a mládí, ale provází všechny věkové stupně. I dospělí lidé se mají stále vzdělávat a rozšiřovat si a prohlubovat své dosavadní znalosti.

V této kapitole blíže specifikuji pojem profesního vzdělávání, jaký je jeho přínos, dále uvedu normy profesního vzdělávání, popíši jednotlivé formy a metody a co motivuje pracovníky k možnosti se dále profesně vzdělávat.

Celoživotní učení podle Bartáka (2008, s. 187) zahrnuje „veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů k trvalému rozvoji lidského potenciálu. Opírá se o soustavné podpůrné procesy, které stimulují jednotlivce a umožňuje jim získávat veškeré znalosti, dovednosti, hodnoty a porozumění, které budou potřebovat v průběhu celého života, a aplikovat je se sebedůvěrou, tvořivostí a uspokojením ve všech rolích, okolnostech a prostředích.“ Podle něj jsou všechny možnosti učení, ať už je to ve vzdělávacím systému nebo mimo něj, chápány jako propojený celek, který dovoluje rozmanité přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a také umožňuje získávat různé kvalifikace a kompetence během celého života rozmanitými cestami.

V zahraniční literatuře je celoživotní učení pojímáno stejně. Prostupuje všemi vývojovými obdobími člověka a zahrnuje jak učení dětí ve škole, tak i vzdělávání dospělých. Obsahuje veškeré formální i neformální učení v průběhu života. (Morgan-Klein and Osborne, 2008, s. 2-3)

Celoživotní vzdělávání probíhá v těchto etapách: předškolní výchova a vzdělávání, základní výchova a vzdělávání probíhající po dobu povinné školní docházky na základních školách, všeobecné vzdělávání, které je realizováno na gymnáziích, poté následuje příprava na povolání neboli odborné vzdělávání probíhající na středních odborných učilištích, vyšších odborných školách a vysokých školách. Vzdělávání dospělých zahrnuje období jejich produktivního věku i v období, kdy skončí jejich ekonomická aktivita. Toto vzdělávání realizují různé subjekty, jako jsou např. školy, podniky, neformální zájmové skupiny, soukromé osoby a vzdělávací instituce. (Mužík, 2004, s. 22-23) Do celoživotního vzdělávání je zahrnuto formální, neformální a informální vzdělávání. Formální vzdělávání je záměrné a říze-

né a realizuje se ve vzdělávacích institucích. Funkce, obsahy, cíle, prostředky a způsoby hodnocení jsou legislativně vymezeny. Naproti tomu neformální vzdělávání probíhá mimo vzdělávací systém. Realizuje se formou kurzů, seminářů a přednášek v zařízeních zaměstnavatelů, ve vzdělávacích institucích, ale i v klasických školách. Zaměřuje se hlavně na získávání vědomostí, dovedností a kompetencí, které pomáhají jedinci zlepšit jeho pracovní i společenské uplatnění. Informální vzdělávání je procesem získávání vědomostí, dovedností a kompetencí z každodenních činností, které probíhají v rodině, v práci a také ve volném čase a může zahrnovat také sebevzdělávání. Na rozdíl od formálního i neformálního vzdělávání je toto vzdělávání neorganizované a není institucionálně řízené. (Veteška, 2008, s. 19-22)

Princip celoživotního vzdělávání má ve vzdělávání velký význam. Podle Brdka (2004, s. 23-25) je klíčovou vzdělávací strategií pro získávání i udržování kvalifikace a dovedností, které jsou potřebné pro přizpůsobování se změnám jak v práci, tak i v životě. Celoživotní vzdělávání musí být založeno na příležitostech k učení, musí umožnit jedinci, aby pokračoval ve vzdělávání podle svých zájmů a potřeb během celého jeho života.

Významnou součástí celoživotního učení a vzdělávání tvoří profesní vzdělávání dospělých. Profesní vzdělávání navazuje na školský systém, představuje důležitý faktor rozvoje a podpory pracovního výkonu. Podstatou je rozvíjení postojů, znalostí a schopností, které vyžaduje výkon určité profese. Rozlišujeme dva pojmy – profesní vzdělávání a další profesní vzdělávání. Profesní vzdělávání zahrnuje veškerou přípravu na povolání, to znamená, že zahrnuje přípravu školskou a všechny formy vzdělávání dospělých, které jsou spojeny s výkonem profese. (Bartoňková, 2010, str. 16) Naopak další profesní vzdělávání dospělých nezahrnuje školskou přípravu na povolání. Palán (2002, s. 36) uvádí, že „další profesní vzdělávání označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Jeho posláním je rozvíjení postojů, znalostí a schopností vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Jeho podstatou je vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná pracovní způsobilost jedince) a kvalifikací objektivní (nároky na výkon konkrétní profese), tedy stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce.“

Z hlediska průměrného věku člověka patří profesní vzdělávání dospělých k nejdelším obdobím věnujícím se vzdělávání, učení a rozvoji člověka. Toto vzdělávání realizují různé

subjekty, může to být zaměstnavatel, úřady, ministerstvo nebo vzdělávací instituce. (Mužík, 2012 s. 9-21)

1.1 Přínos profesního vzdělávání

Vzdělávání pracovníků a formování jejich pracovních schopností je důležité zejména pro zdokonalování organizace, aby dokázala flexibilně reagovat na případné změny. Podle Koubka (2008, s. 252-260) nestačí jen tradiční způsoby vzdělávání, jako je např. doškolení, ale jde hlavně o rozvojové aktivity, které se zaměřují nejen na rozvoj znalosti a dovednosti, ale také na formování osobnosti pracovníků. Profesní vzdělávání pracovníků v organizaci má mnoho předností. Zlepšuje kvalifikaci, znalosti, dovednosti i osobnost pracovníků a tím přispívá ke zlepšování pracovního výkonu i poskytování služeb. Také zlepšuje vztah pracovníků k organizaci a zvyšuje jejich motivaci, zvyšuje kvalitu pracovníka a jeho možné šance na trhu práce i v organizaci, přispívá k pracovnímu postupu pracovníků i ke zlepšení pracovních a mezilidských vztahů. Rozvoj pracovníků pomáhá vytvářet i dobrou zaměstnavatelskou pověst a tím se usnadňuje získávání a stabilizace pracovníků. Vzdělávání zajišťuje, aby pracovníci organizace měli znalosti a dovednosti, které jsou potřebné k úspěšnému vykonávání práce, a to nejen v současnosti, ale i v budoucnosti.

Mužík (2012, s. 32-35) vidí velký význam profesního vzdělávání hlavně v rozvoji osobnosti pracovníka a jeho osobnostních předpokladů k vykonávání profesních činností. Mezi tyto předpoklady patří vědomosti, které pomáhají pracovníkům pochopit jevy a zákonitosti poznání, a dále dovednosti, které umožňují pracovníkům zdokonalit jejich činnosti. Dalším přínosem je i vytváření žádoucích návyků, to jsou obvyklé způsoby jednání a chování v určitých situacích. Dále se také vytváří a stabilizují postoje, které se projevují v názorech, přístupech a tendencích jednat určitým způsobem v nejrůznějších situacích. Vzdělávání pracovníkovi také pomáhá zvládat role v pracovním i v osobním životě. Pracovník si také upřesňuje, jaké jevy a chování jsou morální, a které jsou pro něj důležité a které ne.

Profesní vzdělávání je cestou rozvoje pracovníka, rozšiřování jeho kompetencí, umožňuje mu postup v pracovní kariéře a naplňuje také jeho osobní potřeby.

1.2 Právní normy profesního vzdělávání

Základními právními dokumenty vzdělávací soustavy v České republice jsou Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod.

Vzdělávání zaměstnanců upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále v určité oblasti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a také zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon.

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

- upravuje formy, podle kterých se organizuje vzdělávání dospělých,
- stanovuje možnost dalšího vzdělávání prostřednictvím odborných kurzů, které jsou určeny k doplnění všeobecných vědomostí a dovedností potřebných pro výkon povolání a jednotlivých pracovních činností. (Česko, 2004)

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách:

- stanovuje podmínky poskytování dalších forem vzdělávání, které slouží k získávání a rozšiřování znalostí,
- poskytuje programy celoživotního vzdělávání, které se orientují buď zájmově, nebo na výkon povolání. (Česko, 1998)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

- zajišťuje odborný rozvoj zaměstnanců vedoucí k prohlubování a rozšiřování kvalifikace. (Česko, 2006)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- stanovuje podmínky rekvalifikace, tj. získávání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření, prohloubení dosavadní kvalifikace, její udržování a obnovování (Česko, 2004).

Memorandum o celoživotním učení (2000) je dokument, který se zabývá nejen potřebou rozvoje společnosti ve vztahu k trhu práce, ale i potřebou rozvoje v celospolečenském kontextu. To znamená, že člověk se musí aktivně účastnit na životě dnešní společnosti, bude jí aktivně přispívat a naučí se žít s etnickou, kulturní i jazykovou rozmanitostí. Memorandum definuje šest základních myšlenek, které se týkají podniknutí kroků ve prospěch celoživotního učení neboli zavádění celoživotního učení do praxe. První myšlenkou jsou nové základní dovednosti pro všechny, např. digitální gramotnost, znalost cizích jazyků, sociální dovednosti – sebedůvěra, sebeusměrňování, podnikatelské dovednosti. Cílem je zaručit

všeobecný a nepřetržitý přístup k učení pro získání dovedností. Druhá myšlenka se týká investic do lidských zdrojů, aby se tyto investice znatelně zvýšily, protože současná výše investic je příliš nízká. Další myšlenkou je provedení inovace ve vzdělávání, tzn. zavedení účinných vyučovacích a učebních metod v průběhu celého života. Čtvrtou myšlenkou je, aby se oceňovalo učení s důrazem na schopnost oceňování výsledků neformálního a informálního vzdělávání. Pátá myšlenka se zabývá novou koncepcí poradenství, aby každý jedinec měl možnost se v průběhu celého života vzdělávat na všech úrovních. Poslední myšlenkou je přiblížit učení k domovu a to i za pomoci informačních a komunikačních technologií.

Dalším významným dokumentem je **Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – tzv. Bílá kniha** (2001). Ta upozorňuje na to, že potřeba vzdělávání dospělých se bude neustále zvyšovat. Proto tento dokument sdružuje počáteční i další vzdělávání do propojeného celku, který umožňuje prostupnost všech složek vzdělávací soustavy. Upozorňuje na to, že vzdělávání dospělých se zaměřuje na rozmanité cílové skupiny, proto je v tomto dokumentu rozděleno do třech skupin. Je to vzdělávání dospělých vedoucích k dosažení stupně vzdělání (pro ty, kteří se z různých důvodů vzdělávali ve školách), další profesní vzdělávání, kde patří povinné i nepovinné kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání zaměstnanců a třetí skupinou jsou ostatní součásti vzdělávání dospělých, jako je třeba zájmové vzdělávání nebo vzdělávání seniorů. Další profesní vzdělávání tvoří dvě části. První část tvoří normativní (povinné) další profesní vzdělávání, které je stanovené předpisy a je předpokladem pro výkon určitých odborných činností. Druhá část je nepovinné další profesní vzdělávání. Zde Bílá kniha upozorňuje na to, aby se věnovala větší pozornost zaměstnavatelům, a pobízí je k vyšším výdajům na vzdělávání jejich zaměstnanců.

1.3 Dospělý ve vzdělávání

Dospělý účastník ve vzdělávání se vyznačuje určitou úrovní vyrovnanosti, sociální zralosti, ustáleným způsobem života a systémem hodnot. Protože do vzdělávacího procesu vstupuje většinou dobrovolně, můžeme u něj předpokládat, že má zájem o jeho další rozvoj a že má nějakou motivaci k tomu, aby se dále vzdělával. Je nutné brát v úvahu, že vzdělávání dospělé osoby se od vzdělávání mládeže podstatně liší. Je to především jejich věkem, mají značné rozdíly v pozornosti, ve vnímání, v paměťových schopnostech i v myšlení. Dospělý má také více zkušeností, schopností, dovedností, má jiné životní postoje a různou motivaci ke vzdělávání. U dospělých převládá praktické myšlení. Chtějí vědět, k čemu jim vzdělá-

vání bude, jaké budou výsledky a přínos jak pro něj, tak i pro organizaci, ve které pracuje. Proto se klade velký důraz na to, aby jejich vzdělávání navazovalo na jejich profesi a pracovní zkušenost (Barták, 2008, s. 17-18).

Na dospělého účastníka ve vzdělávání má vliv řada faktorů. Je to především:

- sebezvzdělávání – tj. vlastní zkušenosti se sebezvzděláváním a výsledky, kterých bylo sebezvzděláváním dosaženo, a to jak ve znalostech a dovednostech, tak i v motivaci,
- rodina – zejména vytvoření materiálních, časových a prostorových podmínek pro učení a vzdělávání v rodinném prostředí,
- kultura organizace – má nejvýznamnější vliv na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců,
- studijní skupina – pokud je studijní skupina aktivní, lze očekávat vyšší studijní výsledky než u skupiny, která je pasivní a která je nucena k dalšímu vzdělávání (Eger, 2005, s. 57).

Dospělý člověk má potřebu rozvíjet se, získávat nové zkušenosti a chce překonávat vlastní nedostatky. Je na něj přesunuta odpovědnost za řešení jeho vzdělávacích potřeb a také za zdokonalení schopnosti využít svůj potenciál. Snaží se být ve výuce aktivní, chce diskutovat o problémech a potřebuje, aby mu byla poskytnuta zpětná vazba. O výsledcích svého vzdělávání by se neměl dozvídat až na konci vzdělávání, ale již v průběhu učení, protože by měl vědět, kde chybuje a v čem je naopak dobrý. Dospělí vstupují do vzdělávacího procesu s představou, jak by měl tento vzdělávací proces vypadat a této představě podřizují nejen výběr vzdělávacích aktivit, ale také svůj studijní výkon. Mužík (2004, s. 25)

Dospělý jedinec hledá odpovědi na své problémy, které má. Především upřednostňuje praktické znalosti, které bude moci uplatnit v profesním i v osobním životě. Dospělý by měl vzdělávání pokládat za běžnou a nedílnou součást svého života.

1.4 Motivace ke vzdělávání

Mnohdy se za rozhodující faktor úspěšného vzdělávání považuje síla a zaměření motivů pracovníka. Motivace zaměstnanců ke vzdělávání je tedy velmi významným prvkem vzdělávacího procesu. Jedinec musí být motivován k tomu, aby sám, z vlastní potřeby usiloval o co nejvyšší úroveň znalostí a dovedností a měl by být schopen převzít odpovědnost za své vzdělávání.

Plháková (2005, s. 319) definuje motivaci jako „souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního.“ Motiv je základní jednotkou motivace, označuje nějakou pohnutku, které se projevují tím, že buď chceme něco získat, nebo se chceme něčemu vyhnout. Síla motivu ovlivňuje intenzitu i kvalitu chování jedince. Může se projevovat např. důkladností, rázností nebo vytrvalostí.

Abychom pochopili lidské chování, musíme si vždy položit klíčovou otázku: proč lidé dělají to, co dělají? Co je vlastně vede k jejich chování? Podle Plamínka (2010, s. 265) to bývají motivy k činům a postojům a těmito motivy jsou naplnění jejich zájmů. Zájmem přitom bývá naplnit nějakou osobní potřebu nebo tužbu. Proto je nejlepší motivací ke vzdělávání motivace vlastní. Dospělý jedinec si musí ujasnit důvody, které ho povedou k učení a vzdělávání. Zejména mu to pomáhá při překonávání obtížných úseků učiva, které vedou k cíli učení. U jedinců se často vyskytují pochybnosti o vlastním výkonu a považují se za člověka bez nadání. Je nutné si vytyčit reálné cíle, aby člověk se člověk mohl těšit z postupných úspěchů, protože velmi úspěšnou motivací k učení je úspěch.

Většinou na pracovníka působí komplex motivů, které se postupně mění a vyvíjí. Beneš (2005, s. 84) určuje základní typologii motivů, které mají vliv na účast na vzdělávání. Prvním motivem je sociální kontakt, kdy se pracovníci snaží navazovat nebo rozvíjet kontakty, mají potřebu aktivně spolupracovat s druhými, navazovat přátelství a chtějí si zlepšit svou sociální pozici. Dalším motivem mohou být sociální podněty. Pracovníci se snaží získat nový prostor, kde nebudou zatěžováni frustrací a každodenními tlaky. Pracovníky mohou motivovat ke vzdělávání i kognitivní zájmy, které vychází z vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání. Z profesních důvodů se vzdělávají pracovníci, pokud si chtějí zajistit nebo rozvíjet svou vlastní pozici v organizaci. Dalším motivem jsou vnější očekávání, kdy se zaměstnanec vzdělává na doporučení zaměstnavatele, spolupracovníků nebo rodiny.

Mužík (2005, s. 10-11) uvádí čtyři základní učební motivy, jsou to informace a vědomosti, zvýšená výkonnost, sociální jistota a individuální užitek. Vychází z toho, že vzdělávání dospělých je založeno na získávání informací a formování odborných vědomostí a dovedností. Tím, že je zvyšována výkonnost pracovníků, je posílena jejich pozice na trhu práce a to má dopady na sociální stránku. Nejvýznamnějším učebním motivem je individuální užitek, který je v protikladu s dřívějším pojetím, kde se vzdělávání podřizovalo společenským potřebám.

Vodák a Kucharčíková (2011, s. 101-104) pojmají motivaci k učení jako ochotu zdokonaľovat své znalosti, schopnosti a dovednosti. Určili dvě základní okolnosti, které působí na motivaci. První, je hodnota, jakou pracovníci přikládají učebním aktivitám vzhledem ke svému aktuálnímu pracovnímu zařazení a budoucí kariéře a také náročnosti úkolů, které probíhají v rámci vzdělávacích aktivit. Pokud jsou úkoly příliš lehké, pracovníci ztrácí zájem i pozornost, ale pokud jsou až příliš náročné, úsilí pracovníků se bude snižovat. Druhou okolností je to, zda vzdělávací programy vychází ze vzdělávacích potřeb účastníků, nebo jde jen o jednorázovou akci, kdy se tyto vzdělávací potřeby nezohledňují. Také je velmi důležité motivační působení organizace, které posiluje formy chování, myšlení a rozvíjí hodnoty podporující tvořivost a motivaci pracovníků. Mezi základní motivy, které vedou podnik k investicím do vzdělávání pracovníků je vědomí, že vzdělávání zaměstnanců je předpokladem pro zvýšení výkonnosti jednotlivců i celého pracovního týmu, pomáhá dobře zvládat změny aktuálního působení trhu práce, zvyšuje konkurenční schopnost organizace a vzdělávání zvyšuje jak samostatnost, tak i zodpovědnost pracovníků. Aby se zvýšila motivace pracovníků ke vzdělávání, měla by organizace uplatňovat zásady, které motivaci zvyšují. Aby zaměstnavatel získal pracovníky k aktivní účasti na vzdělávacím programu, měl by vytvářet vědomí o přínosu a užitečnosti tohoto programu. Dále by měla být zajištěna souhra mezi dosavadními zkušenostmi a přístupem. Protože pokud jsou vzdělávací akce v souladu se zkušenostmi pracovníků, budou mít větší zájem, než v případě, že nenajdou nic, co by je rozvíjelo a obohacovalo. Tím by získali pocit ztráty času. Také je důležité aplikovat teorii na zkušenosti a poznatky z praxe a pomáhat řešit pracovníkům jejich pracovní problémy. Výhodou je také, když je vzdělávací akce realizována mimo organizaci, protože tak pracovníci mohou ve volném čase relaxovat a nezatěžují je pracovní povinnosti.

A jaké jsou hlavní důvody pro vzdělávání pracovníků? Podle Koubka (2008, s. 252-253) je to především to, že se stále objevují nové poznatky a vznikají nové technologie, tím pádem dosavadní znalosti a dovednosti nejsou dostačující, mění se lidské potřeby, pracovníci musí zvládat organizační změny, povahu práce i způsoby řízení.

Beneš (2005, s. 82) uvádí, že účast na vzdělávání ovlivňuje několik vnitřních i vnějších faktorů. Je to především:

- společenské klima
- významná témata a výzvy,

- životní situace jedince,
- okolí a vztahy
- osobnostní charakteristika jedince.

Společenské klima nebylo dosud příznivé, ale tato situace se začala měnit přijetím různých programů celoživotního vzdělávání. Významná témata a výzvy se týkají společenských a ekonomických změn, na které organizace musí reagovat. Nejvíce se projevuje v oblasti kvalifikačních požadavků, jako je např. znalost cizích jazyků, počítačová gramotnost, manažerské dovednosti. V oblasti životní situace jsou hlavními překážkami účasti na vzdělávání nedostatek času, péče o děti i nedostatek informací. U osobní charakteristiky jedince hrají významnou roli zájmy, sebevědomí, styl učení a zkušenosti s učením. (Beneš, 2005, s. 82)

Je potřeba udržovat vědomosti a dovednosti pracovníků na potřebné úrovni. Proto je nutné vyloučit negativní motivy učení, jako jsou obavy nebo strach a každého pracovníka nějakým způsobem pozitivně motivovat pozitivními motivačními faktory vzdělávání, jako je např. udržení pracovního místa, pracovní postup, zvýšení kvality práce, vyšší platové ohodnocení nebo i získání sociálních výhod. Tím, že organizace bude poskytovat pracovníkům příležitosti k učení a vzdělávání, zlepší se výkon pracovníků i kvalita celé organizace.

1.5 Vzdělávací potřeby pracovníků

Jednou z hlavních lidských potřeb je potřeba poznání. Tato potřeba se rozvíjí již od dětství. Člověk si v průběhu života osvojuje vědomosti a toto osvojování se stává cílem poznávací činnosti člověka. V profesním vzdělávání dospělých lze pojetí vzdělávací potřeby ještě rozšířit. Vzdělávací potřebou rozumíme určitý nedostatek informací, vědomostí a dovedností, profesních návyků, způsobů jednání a chování, které pracovník má, a které vyžaduje jeho profese nebo pracovní pozice. (Mužík, 2004, s. 17-18)

Bartoňková (2010, s. 119) definuje vzdělávací potřebu jako „disproporci mezi znalostmi, dovednostmi, přístupem, porozuměním problému na straně pracovníka a tím, co požaduje pracovní místo nebo co vyplývá z organizačních či jiných změn. Tzn. rozdíl mezi tím „co je“ (tzn. výsledky podniku nebo jeho jednotlivých funkcí; existující znalosti a dovednosti; současný výkon jednotlivce), a tím, „co je žádoucí“ (normy podniku nebo jeho jednotlivých funkcí; požadované znalosti a dovednosti; cíl nebo normy výkonu).

Potřeby člověka zaujímají důležité místo ve vzdělávací sféře. Vzdělávací potřeba vede člověka k aktivitě, proto by měl mít možnost své potřeby uspokojit.

1.5.1 Identifikace a analýza potřeby vzdělávání a rozvoje pracovníků

Každé pracovní místo klade na pracovníka určité požadavky. Jednoduchá práce je spojena s nízkými požadavky, pracovník nemusí řešit složité problémy, jde spíše o základní rutinní záležitosti. Naopak složitější práce již vyžaduje speciální znalosti i dovednosti, vysokou kvalitu odvedené práce. Změny, které jsou vyvolané technickým i společenským rozvojem mohou mít různý dopad, který se odráží v různých potřebách vzdělávání pracovníků.

Určení potřeby vzdělávání vychází z mnoha oblastí, např. ze sledování kvality poskytovaných služeb, stabilita zaměstnanců na pracovišti apod. Proces identifikace potřeb vzdělávání musí být systematický. Dvořáková (2007, s. 290) vychází k identifikaci potřeby vzdělávání ze čtyř základních skupin údajů:

- údaje týkající se celé organizace (kolik je na pracovišti zaměstnanců, jaká je jejich struktura),
- údaje o zaměstnancích (jaké je vzdělání a kvalifikace pracovníků, jaké jsou jejich postoje a názory),
- údaje týkající se pracovních míst (konkrétní popis pracovních míst),
- údaje o okolí organizace (aktivity jiných organizací, které působí na stejném trhu, jaké byly dosavadní zkušenosti se získáváním zaměstnanců).

Všechny tyto údaje umožňují zaměstnavateli vytvořit si přehled o současné i budoucí nerovnoměrnosti mezi kvalifikací a vzděláním pracovníku na straně jedné až požadavky pracovních míst na straně druhé. Na základě těchto údajů pak může zaměstnavatel analyzovat potřebu vzdělávání pracovníků v organizaci. Obvykle k tomu používáme jednu nebo více z následujících metod:

- a) analýzy údajů o organizaci a o jednotlivých pracovnících a jejich pracovních místech,
- b) analýza informací, které zaměstnavatel získá od vedoucích pracovníků týkajících se potřeby kvalifikace a vzdělávání podřízených,
- c) sledování výsledků diskuzí a porad, které se zabývají současnými pracovními problémy,

- d) analýza dotazníků, které zkoumají názory a postoje pracovníků ke vzdělávání v organizaci,
- e) zkoumání výkonu jednotlivých pracovníků a jejich hodnocení,
- f) analýza pracovních záznamů, které vedou pracovníci, kteří jsou ve vedení, popř. i dalšími pracovníky (Koubek, 2008, s. 262).

Mužík (2010, s. 279) uvádí, že „analýza není pouze plánování vzdělávacích a rozvojových aktivit k zaplnění stávajících mezer. Cílem analýzy je také ujištění, že organizace či podnik bude mít v budoucnu dostatečně kvalifikované zdroje pro plnění svých strategických cílů.“ Analýza vzdělávacích potřeb může být podle něj realizována na třech úrovních:

- na úrovni organizace – tuto analýzu provádí personální oddělení s cílem rozpoznat množství a míru znalostí a dovedností, které jsou potřebné k výkonu pracovníků na jednotlivých pozicích,
- na úrovni jednotlivých oddělení, pracovních týmů nebo skupiny – analýza zde vyplývá z nejnovějších pracovních postupů nebo i organizačních změn, tím pádem jsou kladeny nové nároky na výkon pozic i rolí,
- na úrovni jednotlivce – analýza probíhá při hodnotícím pohovoru mezi zaměstnavatelem a jeho podřízeným. Může se jednat například o potřeby, které se týkají zlepšení pracovníka výkonu, ale také potřeby týkající se aktivit nutných pro kariérový postup (Mužík, 2010, s. 279).

Tyto jednotlivé úrovně se navzájem prolínají a je nutné sledovat souvislosti mezi nimi.

Pro samotnou analýzu můžeme použít postup, kdy nejprve začleníme identifikaci potřeb do plánování a koordinujeme aktivity jednotlivých organizačních jednotek, aby nedocházelo k plýtvání energie i zdrojů. Dále musíme předvídat problémy i nedostatky a identifikaci potřeby vzdělání opíráme nejen o vnitřní údaje organizace, ale je důležité znát i trh práce. Také je třeba vyvinout techniky sledování, jako je např. dotazování zaměstnanců i klientů a analýza různých průzkumů. Dále je nutností myslet v širších souvislostech, očekávat možné problémy a vyvarovat se nesprávných předpokladů. Jak jsem již uvedla, potřeba vzdělávání se může vztahovat k různým úrovním, proto je důležité identifikovat tyto úrovně potřeby vzdělávání. Nakonec vytvoříme realizační plán, jaké podnikneme další kroky k uspokojení potřeby. (Dvořáková, 2007, s. 291-292)

1.6 Formy a metody vzdělávání pracovníků

Lidé si pracovní znalosti a dovednosti osvojují při různých příležitostech. Někdy jde o řízené činnosti, jindy o přirozený proces, který patří do běžných činností lidského života.

Formou vzdělávání rozumíme různé způsoby řízení, organizaci i regulaci vzdělávacího procesu. Palán (2002, s. 65-66) uvádí následující formy vzdělávání dospělých:

- a) podle časového hlediska (vyučovací hodina je základní vyučovací jednotkou),
- b) prostředí vyučování (zda výuka probíhá ve třídě nebo na pracovišti),
- c) podle zaměření pedagogické akce (specializační kurzy, rekvalifikační apod.),
- d) podle organizačního uspořádání studujících a typu interakce mezi lektorem a účastníkem (zda je to vyučování individuální nebo skupinové, kooperativní, volné nebo řízené)
- e) a podle stavu systémů, ve kterých vzdělávání probíhá (živé – lektor a neživé – didaktické pomůcky).

Dvořáková (2007, s. 296) rozumí formou vzdělávání „druh procesu, při kterém dochází k předávání a získávání nových informací a procvičování dovedností.“ Kombinuje dvě základní členění vzdělávacího procesu řízený – neřízený a pracovní – nepracovní. Tím vzniká šest možných forem vzdělávání:

- a) Řízené vzdělávání, při výkonu práce na pracovišti – toto vzdělávání probíhá pod dozorem školitele přímo na pracovišti. Zaměstnanci se učí novým poznatkům a dovednostem při plnění každodenních pracovních úkolů. Organizace také může vytvářet vhodné podmínky pro setkávání zaměstnanců, kteří plní společné pracovní úkoly nebo mají společné pracovní zájmy za účelem, aby si vyměnili zkušenosti a navazovali spolupráci.
- b) Řízené vzdělávání, které probíhá mimo výkon práce na pracovišti – proces vzdělávání probíhá mimo pracoviště, v prostorách určených ke vzdělávání, např. školící místnosti. Vzdělavatelé mohou být externí i interní.
- c) Řízené vzdělávání mimo areál zaměstnavatele – nejčastěji to bývají pracovní stáže a studijní cesty nebo vzdělávání na úrovni středních a vysokých škol a vzdělávání ve vzdělávacích institucích, jako jsou oborové instituty nebo komerční vzdělávací instituce. Tady jde o dlouhodobější proces vzdělávání. Mezi její výhody patří vyšší motivace pracovníků ke vzdělávání.

- d) Neřízené vzdělávání, při výkonu práce na pracovišti – toto vzdělávání probíhá přirozenou cestou při plnění pracovních úkolů. Pracovník pozoruje práci ostatních, vstupuje do pracovních vztahů a vyhledává si nové informace, které potřebuje k tomu, aby splnil zadaný úkol.
- e) Neřízené vzdělávání realizované mimo výkon práce na pracovišti – zde hrají významnou roli širší mezilidské vztahy a sociální pozice pracovníka v dané organizační jednotce. Patří zde různé motivační programy, odměňování a také řízení pracovního výkonu.
- f) Neřízené vzdělávání probíhající mimo areál zaměstnavatele – zjednodušeně jde o celoživotní sebevzdělávání (Dvořáková, 2007, s. 296-297).

Dalším členěním forem vzdělávání dospělých se zabýval Mužík (2005, s. 85-112). Člení didaktické formy ve vzdělávání dospělých na následující 4 základní formy – přímá výuka, distanční vzdělávání, kombinované studium a sebevzdělávání.

Přímá výuka (prezenční) se vyznačuje osobním kontaktem lektora s účastníkem výuky, Tato forma práce lektora je založena na přímém partnerství ve výuce. Účastník se musí vymanit ze svých pracovních i rodinných povinností. Klíčovým faktorem je stanovit si cíle výuky, které zachycují to, co má účastník na konci výuky vědět a umět. Výběr učební látky by měl lektor zaměřit na současnost i budoucnost oboru. Organizátor musí nejprve účastníky kurzu seznámit s cílem i obsahem vzdělávání, poskytnout jim základní informace. Klíčovou postavou výukového procesu je lektor.

Forma distančního vzdělávání se vyznačuje tím, že lektor a účastník jsou v průběhu vzdělávání odděleni jak v čase, tak i v prostoru. Komunikace mezi lektorem a účastníkem vzdělávání probíhá skrze studijní materiály, popřípadě formou konzultací nebo krátkodobých seminářů. Účastník tohoto vzdělávání je v nevýhodě tím, že lektor není přítomen, musí se učit sám a spoléhat na studijní materiály od lektora. Lektor by při opravě úkolů měl podat účastníkovi vysvětlení chyb, kterých se účastník dopustil.

Forma kombinovaného studia se snaží modernizovat výuku tím, že převede její části do individuálního samostudia účastníků, ale lektor toto samostudium řídí. Tuto výuku mohou tvořit vstupní semináře, kdy lektor uvádí základní problematiku a ověřuje si znalosti účastníků. Nebo kombinované studium může tvořit individuální studium, které může mít znaky distančního vzdělávání. Další formou jsou výcvikové (tréninkové kurzy), které slouží k praktické aplikaci poznatků za použití aktivizujících metod.

Ve formě sebevzdělávání se ztotožňují v jedné osobě dva základní činitele vzdělávacího procesu, a to účastník i lektor. Sebevzdělávání potřebuje nějakou studijní oporu, neboli studijní pomůcky, které mohou být různého typu, např. literární (knihy, skripta), masově komunikační prostředky (televize) nebo elektrotechnická média (CD ROM, e-learning).

Metody vzdělávání dospělých musí respektovat osobnost vzdělávaného a využívat individuální přístup k němu. Metoda se realizuje v rámci dané vzdělávací formy. Ve vzdělávání dospělých existuje mnoho různých metod, každá má své výhody i nevýhody a mají různé využití. Podle Mužíka (2004, s. 69) didaktické metody „spočívají ve vytvoření souborů postupů, kterými lektor předává poznatky a formuje dovednosti, případně návyky účastníků. Stejně tak lze do metody zahrnout postupy účastníka, kterými si vědomosti, dovednosti či návyky osvojuje.“

Koubek (2008, s. 265-269) uvádí nejčastěji používané metody, které rozděluje do dvou skupin. První skupinu tvoří metod, které se používají ke vzdělávání na pracovišti při výkonu práce. Druhou skupinou jsou metody užívané ke vzdělávání mimo pracoviště.

Mezi metody, které se většinou používají ke vzdělávání na pracovišti, patří:

1. instruktáž při výkonu práce – většinou se jedná o zácvik nového pracovníka, který si pozorováním a napodobováním osvojuje pracovní postup,
2. coaching - na rozdíl od jednorázové instruktáže představuje dlouhodobější vedení a vysvětlování, v podstatě jde o systematické směřování vzdělávaného k žádoucímu výkonu i k jeho vlastní iniciativě;
3. counselling – patří k nejnovějším metodám, které formují pracovní schopnosti pracovníka, jde o vzájemné konzultování mezi vzdělávaným a vzdělavatelem a výhodou je, že pracovník se může vyjádřit ke všem problémům a předkládá vlastní postupy, jak danou situaci řešit;
4. mentoring – je podobný jako coaching, ale vzdělávaný si zde sám vybírá svého rádce (mentora) a ten mu radí a pomáhá mu v jeho kariéře;
5. asistování – cílem této metody je přidělit vzdělávaného pracovníka jako pomocníka zkušenějšímu pracovníkovi, pomáhá mu v plnění jeho pracovních úkolů a postupně se osamostatňuje a vykonává práci sám;
6. pověření úkolem – rozvíjí předchozí metodu, vzdělávaný pracovník musí splnit určitý úkol, který mu stanoví jeho vzdělavatel, má vytvořeny všechny podmínky

pro splnění tohoto úkolu, má i příslušné pravomoce a vzdělavatel jeho práci soustavně sleduje;

7. pracovní porady – taktéž se považují za vhodnou metodu, jak si mohou vzdělávání pracovníci formovat své pracovní schopnosti. Účastníci se seznamují s problémy, které se týkají celé organizace a vyměňují si mezi sebou navzájem své názory i zkušenosti;
8. rotace práce – slouží k rozvíjení rozmanitých pracovních schopností a učí vzdělávaného pracovníka flexibilně reagovat na různé změny tím, že postupně vždy na určité období je pověřován pracovními úkoly na různých pracovištích organizace.

Metody, které se užívají ke vzdělávání mimo pracoviště, se často realizují prostřednictvím kurzů, vzdělávacích institucí, ve výukových dílnách i v počítačových učebnách- mezi tyto metody patří:

1. přednáška – zprostředkovává vzdělávaným informace a teoretické znalosti, nevýhodou je, že účastníci vzdělávání tyto informace přijímají pouze pasivně;
2. přednáška spojená s diskuzí - taktéž zprostředkovává spíše znalosti, ale během diskuze účastníci mohou navrhnout řešení problémů i nápady a tím jsou vedeny k aktivitě;
3. případové studie – jsou skutečná nebo i smyšlená vylíčení různých problémů jednotliví účastníci je prostudují a navrhují různé postupy, jak zadaný problém vyřešit;
4. demonstrování – tato metoda se orientuje více na dovednosti, probíhá za použití audiovizuální techniky a počítačů a je kladen velký důraz na praktické využívání znalostí;
5. brainstorming – u této metody každý účastník navrhne způsob řešení zadaného problému a poté následuje diskuze o navržených řešeních a všichni účastníci se snaží najít optimální návrh;
6. workshop – je jednou z variant případových studií, v tomto případě řeší tým praktické problémy společně;
7. e-learning – znamená vzdělávání pomocí počítačů, které usnadňují učení pomocí různých grafů, schémat, cvičení a testů. Rozeznáváme tři základní typy e-learningu. První typ je samostatný, kdy vzdělávaná osoba není napojena na ostatní vzdělávané ani na vzdělavatele. Druhým typem je živý e-learning, kdy vzdělavatel i vzdělávaný jsou spolu v kontaktu, ale nejsou na stejném místě. Kolektivní e-learning je třetí

typ a umožňuje předávat si znalosti a zkušenosti mezi vzdělávanými např. pomocí diskusních fór. Koubek (2008, s. 265-269)

Někdy se mezi metody mimo pracoviště zařazuje i samostudium doporučené literatury. Jeho výhodou pro organizaci je, že šetří pracovní dobu a pracovník se může vzdělávat podle svého času a podle svého tempa. Naproti tomu ale nemůže organizace kontrolovat, do jaké míry svou povinnost pracovník splňuje.

Mužik (2005, s. 119-128) zařazuje mezi metody vzdělávání pracovníků další dvě metody, a to seminář a konzultace. U semináře je důležité, jaké téma lektor zvolí a měl by ho prodiskutovat jak s organizátorem, tak i s účastníky vzdělávacího procesu. S dostatečným předstihem musí vzdělávané s tématem seznámit a také jim zadat jednotlivá témata referátů a prezentací. Po vystoupení účastníků s referáty a prezentacemi následuje diskuze a zhodnotí se výstupy jednotlivých účastníků. Konzultace je založena na probírání a prodiskutování učiva mezi lektorem a vzdělávaným. Lektor vysvětluje nejasnosti a doporučuje způsoby jak dané problémy řešit.

Volba vhodné metody nastává až po stanovení cílů, kterých chce organizace ve vzdělávání dosáhnout. Neexistuje návod, podle kterého si organizace má vybrat určitou metodu, ale volba vhodné metody vždy závisí na okolnostech, které se vztahují jak k organizaci, tak i k jednotlivým pracovníkům. Je vhodné, aby se metody vzdělávání průběžně měnily, ale je velmi důležité přitom brát ohled na učební styl účastníků vzdělávání. (Vodák, Kucharčíková, 2011s, 111-112) Výběr metody ovlivňují různé faktory, může to být věk účastníků, jejich aktuální úroveň vědomostí, motivace k učení i pozice, kterou jednotliví pracovníci zastávají. Neméně důležité jsou i odborné zkušenosti lektorů. Současné vzdělávací metody musí podporovat rozvoj tvořivosti, podporovat ochotu přijímat změny a pružně na ně reagovat také by měly být využívány moderní technické prostředky

Činnost lektora má velký vliv na vzdělávací proces a na efektivní vzdělávání jednotlivých pracovníků. Lektor by se neměl zaměřovat pouze na metody monologické, ale hlavně na metody, ve kterých se vzdělávání mohou aktivně projevit a řešit konkrétní problémy. Důležité je také to, aby se lektor odpoutal od tradičních metod a používal ve vzdělávacím procesu i metody modernější,

2 SOCIÁLNÍ SLUŽBY

V průběhu lidského života se mohou objevit různé nepříznivé situace a události, které můžeme zvládnout buď sami anebo s pomocí sociálních služeb.

V této kapitole se budu věnovat definici a charakteristice sociálních služeb, jejich legislativnímu ukotvení a také popíši jednotlivé typy a formy sociálních služeb.

Sociální služby jsou jedním z nástrojů, jak realizovat sociální politiku. Podle zákona 108/2006 jsou sociální služby „soubor činností zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení.“ (§3 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Sociální služby jsou poskytovány lidem, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodněni ve společnosti. Může to být v důsledku jejich věku nebo zdravotního stavu. Tito lidé nemají dostatek sil a předpokladů pro to, aby tuto tíživou situaci překonali. Sociální služby se je tedy snaží začlenit zpět do společnosti a zároveň chránit společnost před riziky, které mohou tito lidé způsobit (Matoušek, 2007, s. 9)

Základem všech sociálních služeb je sedm principů, které jsou definovány v Bílé knize v sociálních službách (2003), a které rozhodují o tom, jak jsou sociální služby plánovány, organizovány, doručovány a financovány. Prvním principem je nezávislost a autonomie. Služby musí respektovat rozdíly, respektovat jednotlivce, zajišťovat jejich důstojnost a podporovat nezávislost. Druhý princip je začlenění a integrace, kdy sociální služby pomáhají lidem, aby žili běžným životem, aby mohli žít ve vlastním domě, pracovali a vzdělávali se. Třetí princip se zabývá respektováním potřeb klientů. Ve čtvrtém principu nazvaném partnerství se mluví o spolupráci mezi všemi sektory společnosti – jednotlivci, obce a jejich svazky, občanská společnost, kraje a stát. Pátý princip se zabývá kvalitou. Klienti musí mít důvěru ve služby, které přijímají. Služby musí být v souladu se standardy kvality. Šestým principem je rovnost, kdy se sociální služby poskytují všem lidem bez ohledu na jejich věk, pohlaví, postižení a původ. A posledním principem jsou národní standardy a rozhodování v místě. To znamená, že všechna rozhodnutí o tom, co bude poskytováno a komu musí být vykonáno na úrovni jednotlivce a komunity. Klíčem k poskytování sociálních služeb jsou obce, které spolupracují s krajskou samosprávou, s vládou, se společností i s jednotlivcem.

2.1 Legislativní zakotvení sociálních služeb

Sociální služby patří do rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí. V roce 2006 byl přijat nový zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který nabyl účinnosti 1. 1. 2007 a v němž jsou sociální služby zakotveny.

Zákon o sociálních službách představuje základní rámec k zajištění potřebné podpory a pomoci v určitém druhu nepříznivé sociální situace. Podpora a pomoc jsou takové činnosti, které jsou nezbytné pro sociální začleňování osob a důstojné podmínky života, které odpovídají úrovni rozvoje společnosti. Obsahem zákona jsou podmínky poskytování pomoci a podpory osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči, dále formy a druhy sociálních služeb, náležitosti smluv o poskytování sociálních služeb. Zákon také určuje pravidla úhrady za služby, podmínky pro vydání oprávnění k poskytování sociálních služeb a výkon veřejné správy v oblasti těchto služeb. Zároveň stanovuje povinnosti poskytovatele sociálních služeb, inspekci poskytovaných služeb a předpoklady pro výkon činnosti sociálního pracovníka a pracovníků v sociálních službách (Česko, 2006).

Smyslem zákona o sociálních službách je především zabezpečení sociální péče všem lidem, kteří ji potřebují a úpravu právních vztahů mezi státem, poskytovateli sociálních služeb a především jejich uživateli. Tyto vztahy jsou založeny na dobrovolnosti, rovnoprávnosti a na individuálním přístupu. Sociální služby si kladou za cíl, aby mobilizovali uživatele služeb tak, aby převzaly spoluodpovědnost za řešení sociální situace. Základními zásadami zákona, které jsou formulované především v jeho § 2 je:

- „bezplatné poskytování sociálního poradenství,
- zachování lidské důstojnosti,
- podpora samostatnosti,
- individuální přístup ke klientům,
- posilování sociálního začleňování,
- dobrovolnost a rovnoprávnost“ (Česko, 2006).

Zákon o sociálních službách přináší několik kladných koncepčních změn, které v předchozím zákonu nebyly definovány. Především se jedná o to, že v novém zákoně je upraven příspěvek na péči, prostřednictvím kterého si ten, kdo potřebuje sociální služby, ji obstará a uhradí. Dále je zaveden smluvní princip do vztahu mezi poskytovatelem a uživatelem sociálních služeb, také je zaveden systém do registrace sociálních služeb u krajských úřadů.

Podle nového zákona se sociální služby dělí na služby sociální péče, tj. pečování o osobu, která není schopna se o sebe postarat sama a na služby sociální prevence, což je pomoc klientovi s integrováním do společnosti (Matoušek, 2007, s. 39-40).

2.2 Druhy a formy sociálních služeb

Vymezení základních sociálních služeb zprostředkovává uživateli konkrétní představu o tom, co je obsahem pomoci, kterou mu sociální služby nabízí.

Podle zákona 108/2006 §32 sociální služby zahrnují:

- „sociální poradenství,
- služby sociální péče
- a služby sociální prevence“ (Česko, 2006).

Tyto služby jsou poskytovány jako pobytové, ambulantní a terénní.

Pobytové služby poskytují ubytování v zařízeních sociálních služeb. Ambulantní služba je taková služba, kdy osoba dochází do zařízení sociálních služeb, je bez ubytování. Terénní služby jsou poskytovány v přirozeném sociálním prostředí jedince, kdy pracovník sociální služby dochází za svým klientem (Michalík, 2007, s. 37).

Sociální poradenství je základní činností všech sociálních služeb. Rozdělujeme je na základní poradenství a odborné. Základní poradenství poskytuje klientovi informace, které pomáhají v řešení jeho nepříznivé sociální situace. Odborné poradenství se poskytuje ve specializovaných poradnách, jako jsou např. občanské poradny, rodinné a manželské poradny, poradny pro seniory nebo pro osoby se zdravotním postižením. Toto poradenství se zaměřuje na potřeby jednotlivých okruhů sociálních skupin. Služby sociální péče jsou takové služby, které pomáhají osobám k jejich fyzické a psychické soběstačnosti a zapojení osob do běžného života společnosti a taktéž jim zajistit důstojné prostředí a zacházení. Služby sociální prevence pomáhají zabraňovat sociálnímu vyloučení osob, které jsou jím ohroženy. Cílem je také chránit společnost před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů (Matoušek, 2007, s. 43).

Mezi služby sociální péče patří osobní asistence, pečovatelská služba, tísňová péče, průvodcovské a předčitatelské služby, podpora samostatného bydlení, odlehčovací služby, centra denních služeb, denní stacionářem týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdra-

votním postižením, domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, chráněné bydlení a sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních ústavní péče. Do služeb sociální prevence řadí zákon služby jako je raná péče, telefonická krizová pomoc, tlumočnické služby, azylové domy, domy na půl cesty, kontaktní centra, krizová pomoc, nízkoprahová denní centra, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, noclehárny, služby následné péče, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením, sociálně terapeutické dílny, terapeutické komunity, terénní programy a sociální rehabilitace (Česko, 2006).

V zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách jsou definovány základní činnosti při poskytování sociálních služeb. Jedná se o činnosti, které vykonává příslušná sociální služba. Jde o úkony jako je pomoc při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu, poskytnutí ubytování, poskytnuté stravy nebo pomoc při zajištění stravy, výchovné a vzdělávací činnosti, pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, pomoc při zajištění chodu domácnosti, sociální poradenství, sociálně terapeutické činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, pomoc při uplatňování práce, pomoc při obstarávání osobních záležitostí a nácvik dovedností pro zvládnání péče o vlastní osobu a soběstačnosti (Česko, 2006).

2.3 Základní činnosti zařízení sociálních služeb

Zde jsou popsány základní činnosti, které vykonávají zařízení sociálních služeb.

Penziony a domovy pro seniory a ústavy pro občany se zdravotním postižením podporují soběstačnost a zajišťují podmínky pro aktivní a důstojný život klientů. Poskytují služby osobám, které ze zdravotních důvodů nebo z důvodu věku nemohou zajišťovat své životní potřeby, a nelze to vyřešit s pomocí rodiny ani s pomocí terénní sociální služby.

Poradenství poskytuje uživatelům, informace o jejich právech a povinnostech a předkládá jim možnosti, jak řešit jejich nepříznivou sociální situaci a pomáhá jim tyto možnosti uskutečňovat.

Osobní asistence pomáhá osobě, která je v nepříznivé sociální situaci z důvodu svého zdravotního postižení. Osoba za pomoci osobního asistenta může vykonávat běžné úkony, kterých jinak není sama schopna. Prostřednictvím asistenta dochází k uspokojování osobních potřeb při vzdělávání i zaměstnání.

Pečovatelská služba umožňuje žít lidem ve vlastním prostředí a je určena osobám, které nejsou schopny zabezpečit své životní potřeby samy. Cílem je umožnit těmto osobám, aby mohli žít ve vlastním prostředí.

Stacionáře a denní centra zajišťují zachování a zlepšení kvality života uživatelů, kteří mají zdravotní postižení, žijí ve své vlastní rodině, ale potřebují podporu v různých oblastech života. Stacionáře poskytují úlevu pečujícím osobám. Denní centra zajišťují pomoc osobám bez rodinného, sociálního a pracovního zázemí.

Respitní péče je určena pro osoby, které se starají o své blízké, kteří z důvodu svého věku nebo ze zdravotních důvodů tuto péči potřebují. Tato služba poskytuje pečujícím osobám čas potřebný k odpočinku a zajišťovaná různých záležitostí.

Dalšími zařízeními jsou **azylové domy, domy na půl cesty a noclehárny**. Azylové domy pomáhají člověku řešit obtížnou sociální situaci, do které se dostal z důvodu ztráty bydlení. Dům na půl cesty nabízí pomoc mladým osobám v začleňování do samostatného běžného života. Je určena pro mladé jedince propuštěné ze školských zařízení pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy, kteří dosáhnou zletilosti a nemají žádné rodinné zázemí. Noclehárna je služba, která snižuje sociální a zdravotní rizika, která souvisí s životem občanů bez přístřeší.

Centra denních služeb rozvíjí sociální a pracovní dovednosti sociálně izolovaným osobám a osobám, které nemohou obstát v běžném zaměstnání bez cizí pomoci. Cílem je, aby si našli a udrželi zaměstnání.

Komunitní centra zlepšují kvalitu života lidí v místním společenství prostřednictvím jejich aktivace. Je pro osoby, které žijí v jedné lokalitě a mají společný zájem a určitou potřebu.

Služby rané péče podporují celou rodinu i vývoj dítěte se zdravotním postižením nebo dítě, které je ohrožené vlivem biologických faktorů nebo vlivem prostředí v raném věku.

Chráněné bydlení poskytuje pomoc klientům, kteří jsou sociálně znevýhodněni v důsledku svého věku nebo zdravotního stavu a nemohou žít samostatně. Je jim poskytována podpora, aby mohli vést plnohodnotný život a obstarávat chod domácnosti.

Kontaktní centra se zabývají vytvářením a udržováním kontaktů s jednotlivci i skupinami, kteří z různých důvodů nevyužívají institucionální pomoc a zjišťují jejich potřeby.

Terapeutické komunity poskytují služby, jejichž záměrem je zotavit osobu ze zneužívání drog, pomáhají mu změnit životní styl a plnohodnotně jej zapojují do běžného života. (Kozlová, 2005, s. 26-32).

2.4 Poskytovatelé a uživatelé sociálních služeb

Mezi subjekty sociálních služeb patří poskytovatelé a uživatelé sociálních služeb. Sociální služby se mohou poskytovat jen na základě oprávnění k poskytování sociálních služeb. Další podmínkou je registrace, o které rozhoduje krajský úřad nebo ministerstvo práce a sociálních věcí. Také musí plnit zákonem stanovené povinnosti.

Sociální služby mohou poskytovat:

- územní správní celky,
- další právnické osoby,
- fyzické osoby
- a ministerstvo práce a sociálních věcí a jím zřízené organizační složky státu (Michalík, 2009, s. 17).

Poskytovatelé sociálních služeb musí plnit určité povinnosti, které vyplývají ze zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách:

- sociální služby musí dodržovat lidská a občanská práce a zamezit střetu zájmů,
- musí poskytovat srozumitelné informace o službě, o pravidlech, o smlouvě o poskytnutí sociální služby a o individuálním plánování,
- zpracovaná vnitřní pravidla musí zajišťovat řádní poskytování služby,
- smlouva o poskytnutí sociální služby musí vymezovat vztahy mezi poskytovatelem a uživatelem,
- musí se evidovat žadatelé, kteří byli odmítnuti kvůli nedostatečné kapacitě zařízení
- a musí být brán ohled na specifické potřeby uživatelů, kteří jsou nejvíce ohroženi sociálním vyloučením (Čámský, 2011, s. 36)

Uživatelem sociálních služeb je ten, kdo této služby využívá. Je základním a nejdůležitějším elementem systému sociálních služeb a pro něj je celý tento systém vybudován. Uživatelé sociálních služeb jsou hlavně lidé, kteří potřebují podporu při řešení své sociální situace. Může jít o osoby, které jsou odkázány na pomoc druhých, jako jsou tělesně postižení, senioři, osoby bez přístřeší a mentálně postižené osoby. Důležité je, aby se uživatelé soci-

álních služeb stali aktivními činiteli v procesu sjednávání, poskytování a vyhodnocování poskytované služby. (Michalík, 2008, s. 165)

Není pochyb o důležitosti sociálních služeb. Vytváří podmínky pro uspokojování potřeb lidí, kteří nejsou schopni si je zabezpečit sami a poskytují pomoc a podporu v nepříznivých sociálních situacích.

3 VZDĚLANOSTNÍ POŽADAVKY NA PRACOVNÍKY V ZAŘÍZENÍCH SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Práce v zařízeních sociálních služeb je velice náročná. Pracovník pomáhá lidem, kteří se nachází ve složitých sociálních situacích anebo jsou ohroženi sociálním vyloučením.

Tato kapitola se zabývá vzděláváním pracovníků v sociálních službách, které je pro výkon jejich profese nezbytné a dále charakterizují kompetence a předpoklady sociálních pracovníků a jejich uplatnění.

3.1 Vzdělávání pracovníků v sociálních službách

Výkon povolání sociálních pracovníků patří mezi profese, u kterých je nutností se neustále vzdělávat a prohlubovat si své znalosti. Navíc vzdělávání pracovníků celkově ovlivňuje kvalitu poskytovaných sociálních služeb.

Sociální služby musí být poskytovány v určité kvalitě, kterou hodnotí standardy kvality sociálních služeb. Tyto standardy zahrnují standardy procedurální (cíle, postupy, poslání, služby), personální a provozní. Standard č. 10 se zabývá profesním rozvojem zaměstnanců. Každé zařízení zajišťuje svým zaměstnancům i profesním týmům profesní rozvoj dovedností i schopností, které jsou potřebné pro splnění veřejných závazků jak zařízení, tak i osobních cílů uživatelů služeb. Zaměstnání v sociálních službách je psychicky i fyzicky náročné, proto když jim zaměstnavatel umožní profesní rozvoj, pracovníci získají jistotu, že svou práci odvádí na požadované úrovni a uživatelům poskytují přiměřenou pomoc. Podkladem pro umožnění profesního rozvoje je pravidelné hodnocení, které provádí přímý nadřízený. Zaměstnavatel také zavádí plány osobního rozvoje pracovníků. (Sokol, Trefilová, 2008, s. 274) Tyto plány obsahují „jasné přehledy činností, které povedou k dalšímu profesnímu rozvoji a mohou zahrnovat formální vzdělávání, samostatné vzdělávání, výcvik práci na projektech, účast na stážích a účast na konferencích (Sokol, Trefilová, 2008, s. 274).

Asociace vzdělavatelů v sociální práci vytvořila minimální standard vzdělávání v sociální práci. Tento standard určuje vzdělávání pracovníka v těchto oblastech:

- teorie a metody sociální práce,
- etika a filozofie,
- oblast zdraví a nemoci,

- praxe v terénu,
- sociální politika,
- úvod do sociologické a psychologické teorie,
- techniky a metody sociálního výzkumu,
- sociální patologie,
- problémy etnických a menšinových skupin (Gulová, 2011, s. 33-34).

Zákon o sociálních službách zakotvil povinnost celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků, předtím tato oblast byla poměrně zanedbávaná. Zaměstnavatel plánuje vzdělávací aktivity, které se odvíjí od plánů osobního rozvoje pracovníků. Při plánování vzdělávacích aktivit musí zaměstnavatel brát v úvahu různé faktory, např. to, že se mění potřeby uživatelů služeb, ovlivňuje vzdělávací potřeby sociálních pracovníků a velmi rychle dochází k zastarávání metod a postupů. (Sokol, Trefilová, 2008, s. 177-179) Jedním z nejdůležitějších faktorů, který ovlivňuje výkon sociálního pracovníka je motivace. Nejde jen o finanční ohodnocení, ale i možnost povýšení, dobré pracovní podmínky i příležitost k osobnímu růstu. Práce v sociálních službách je velmi psychicky náročná, proto by zaměstnavatel měl průběžně zajišťovat supervizi, která by měla být součástí rozvoje zaměstnanců.

3.2 Kompetence a předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka

Podle §109 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách „sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.“

Sociální pracovník musí mít kompetence a předpoklady pro to, aby výše uvedené činnosti mohl vykonávat. Palán (2002, s. 98) definuje kompetence jako „schopnost vykonávat určitou funkci nebo soubor funkcí a dosahovat při tom určité úrovně výkonnosti. Kompetence pracovníka bývají vyjádřeny popisem jeho znalostí, schopností, povahových rysů, postojů, dovedností a zkušeností. Být kompetentní znamená umět se vyrovnat s kritickými, spleti-

tými, nepřehlednými a nepředvídatelnými situacemi. Proto součástí kompetencí je i ochota přijímat rozhodovací riziko, osobní iniciativa, volní vlastnosti, motivovanost. Proces získávání kompetencí k výkonu pracovních činností nebo k výkonu povolání se zpravidla označuje výrazem profesionalizace.“

Podle Havrdové (1999, s. 41) jsou kompetence v praxi sociální práce „funkčním projevem dobře zvládané a uznávané profesionální role sociálního pracovníka, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnost reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese.“ V České republice se uplatňuje soustava praktických kompetencí, která obsahuje šest základních kompetencí, mezi které patří:

- schopnost účinně komunikovat s jednotlivcem, skupinou a komunitou,
- schopnost orientovat se v potřebách a možnostech klienta a plánovat postup,
- podporovat klienta a napomáhat mu k soběstačnosti,
- znát metody a systém služeb a schopnost využívat je ve prospěch klienta,
- přispívat k práci organizace a
- odborně růst.

Každá z výše uvedených kompetencí je dále rozpracována do kritérií, které popisují složky dané kompetence, které jsou nezbytné pro výkon profesionální role. Přímou v poslední kompetenci, která určuje pracovníkův odborný růst, je zdůrazněna hlavně schopnost celoživotního učení a angažovanosti v oboru. Nezbytné je také, aby pracovník sledoval legislativní změny, seznamoval se s novými metodami a rozšiřoval si své odborné dovednosti a znalosti (Havrdová, 1999, s. 41-95).

Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka bezúhonnost, zdravotní způsobilost, způsobilost k právním úkonům a odborná způsobilost. Odbornou způsobilostí je především vyšší odborné vzdělání v oborech, které se zaměřují na sociální práci a sociální pedagogiku, dále na sociální a humanitní práci, sociálně právní činnost a sociální činnost. Další možností je vysokoškolské vzdělání a to buď bakalářský nebo magisterský program v oboru sociální práce, sociální politika, sociální pedagogika, sociální péče nebo speciální pedagogika. Další z možností je absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů, v oblastech, které jsem uvedla výše a to v rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka, která trvá nejméně 5 let za podmínky, pokud má pracovník ukončené vysokoškolské vzdělání a za podmínky středního vzdělání s maturitou musí absolvovat

akreditovaný vzdělávací kurz v rozsahu nejméně 200 hodin a praxe v trvání nejméně 10 let (Mužík, 2012, s. 193-200).

Odborník, který pomáhá lidem ve složitých a náročných situacích, musí ovládat spoustu dovedností a mít předpoklady pro to, aby mohl pracovat s lidmi. Nejdůležitější je empatie a zároveň i profesionalita. Samozřejmostí je i neustálé vzdělávání. Pracovník, který je v kontaktu s lidmi, by měl být důvěryhodný, iniciativní, nápaditý, vřelý, samostatný, měl by umět naslouchat, komunikovat, mít schopnost nést riziko, odmítat stereotyp a měl by mít zájem o další odbornost (Gulová, 2011, s. 35-36).

3.3 Uplatnění pracovníka v sociálních službách

Sociální pracovník má širokou škálu působnosti v rámci sociální práce. Gulová (2011, s. 35) uvádí následující uplatnění sociálního pracovníka v těchto činnostech:

- „sociálně- správní činnosti,
- sociálně-právní poradenství,
- sociální diagnostika,
- sociální prevence a ochrana,
- sociální intervence (provázení, poradenství, terapie, organizování, zjednávání, trénink),
- sociální koncepce,
- supervize,
- sociální management,
- výzkum v sociální práci,
- vědecká činnost, rozvoj teorie a metodologie,
- vzdělávání a další vzdělávání sociálních pracovníků.“

Práce v sociálních službách je velice rozmanitá a nabízí spoustu uplatnění. Pracovník se může pohybovat na úrovni sociálně-správních činností až po odborné profese, kde vstupuje do života společnosti.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM

4.1 Výzkumný problém

Práce v zařízeních služeb je velmi dynamická, objevují se změny v legislativě, pracovníci musí mít dostatečné znalosti i dovednosti pro výkon této práce, a proto je nutné, aby se pracovníci neustále vzdělávali a dbali o svůj odborný růst. Vzdělávání není omezeno věkem, ovšem v různých věkových obdobích se přístup ke vzdělávání liší. Podle Vágnerové (2008) v období mladé dospělosti, které trvá od dvaceti do pětatřiceti let, je člověk flexibilní a optimistický, chce se prosadit, odmítá rutinu a stereotyp v práci, má potřebu perspektivy a profesního vzestupu a chce něco dokázat. Jedinec ve věku střední dospělosti, tj. od pětatřiceti do pětáctičetiletí je stále ještě zaměřen na úspěch a chce mít pocit smysluplnosti své práce. Má již zkušenosti ve svém oboru a je zapracovaný a nemusí již pociťovat potřebu dalšího vzdělávání. Důležitou roli zde hraje stereotyp. Pracovníci v pozdní dospělosti trávající od pětáctičetiletí do šedesáti let dávají taktéž přednost stereotypu a rutinně v práci a neuvažují o tom, že by se mohli dále profesně vzdělávat, protože se jim postupně uzavírá profesní kariéra. Starší pracovníci již nemají zájem o nové podněty, neradi se učí něčemu novému a mají strach z užívání nových metod v práci.

Zajímá mne, jestli tyto změny v přístupu ke vzdělávání se liší i u pracovníků, kteří pracují v sociálních službách a je u nich nutností, aby se dále vzdělávali. Také mne zajímá zda je věk hlavním indikátorem rozdílu v přístupu odborných pracovníků k profesnímu vzdělávání.

Výzkumný problém mé práce zní: **Jaké jsou rozdíly v přístupu odborných pracovníků v sociálních službách k profesnímu vzdělávání vzhledem k jejich věku?**

Odborné pracovníky jsem určila dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Jsou to sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci.

4.2 Cíle výzkumu

Hlavním cílem této diplomové práce je zjištění rozdílů v přístupu odborných pracovníků v sociálních službách k profesnímu vzdělávání vzhledem k jejich věku.

Hlavní cíl jsem rozčlenila na několik dílčích cílů a výzkumných otázek, kterými jsou:

1. **Zjistit, zda existují rozdíly v názorech odborných pracovníků v sociálních službách na přínos profesního vzdělávání mezi jednotlivými věkovými kategoriemi.**
 - 1.1 Rozvíjí si odborní pracovníci v daných věkových kategoriích svou účastí na vzdělávacích akcích své znalosti v oboru?
 - 1.2 Zvládají odborní pracovníci v daných věkových kategoriích lépe svoji práci díky profesnímu vzdělávání?
 - 1.3 Kde odborní pracovníci v daných věkových kategoriích využívají informací ze vzdělávacích akcí?
 - 1.4 Považují pracovníci v daných věkových kategoriích profesní vzdělávání za důležité?
 - 1.5 Vidí odborní pracovníci v daných věkových kategoriích přínos v profesním vzdělávání?

2. **Zjistit, zda existují rozdíly v zájmu o profesní vzdělávání mezi jednotlivými věkovými kategoriemi odborných pracovníků v sociálních službách.**
 - 2.1 Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože to stanovuje zákon?
 - 2.2 Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích z vlastní iniciativy?
 - 2.3 Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích z důvodu vydávání nových zákonů a předpisů nebo jejich novelizace?
 - 2.4 Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože jim to nařizuje zaměstnavatel?
 - 2.5 Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože si chtějí zvýšit odbornost?

- 2.6 Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože si chtějí rozšířit své pracovní uplatnění?
 - 2.7 Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože chtějí postoupit na vyšší pracovní pozici?
 - 2.8 Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože si chtějí zvýšit své příjmy?
 - 2.9 Jsou ochotni odborní pracovníci v daných věkových kategoriích se profesně vzdělávat?
 - 2.10 Chtějí se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích profesně vzdělávat?
- 3. Zjistit, zda existují rozdíly ve výběru vzdělávacích akcí mezi jednotlivými věkovými kategoriemi odborných pracovníků v sociálních službách.**
- 3.1 Jak získávají odborní pracovníci v daných věkových kategoriích informace o nabídce vzdělávacích akcí?
 - 3.2 Jakou formu vzdělávání odborní pracovníci v daných věkových kategoriích upřednostňují?
 - 3.3 Jaké časové období preferují odborní pracovníci v daných věkových kategoriích pro jejich vzdělávání?
 - 3.4 Jaké oblasti vzdělávání preferují odborní pracovníci v daných věkových kategoriích?

4.3 Pojetí výzkumu a výzkumná technika

Pro svůj výzkum jsem zvolila kvantitativní pojetí. Toto pojetí jsem si vybrala z toho důvodu, že chci svým výzkumem ověřit teorii a budu testovat tvrzení, které jsem odvodila z teoretické části mé diplomové práce.

Zvolila jsem techniku dotazníkového šetření, protože zkoumám větší skupinu lidí. Podle Chrásky (2007, s. 164) je velkou výhodou dotazníku to, že během krátké doby lze shromáždit data od většího počtu respondentů. Je také zajištěna anonymita respondentů, což mnoho z nich jistě oceňuje.

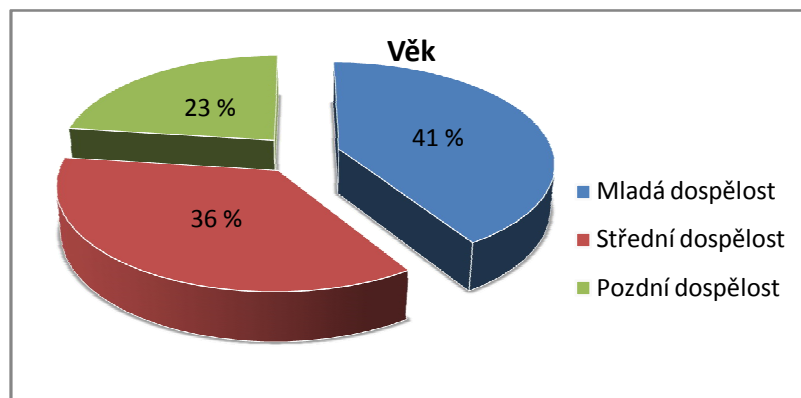
Na začátku dotazníku je průvodní dopis, který zahrnuje představení a informace, čeho se šetření týká. V první části dotazníku prostřednictvím uzavřených otázek zjišťují údaje o respondentech. V druhé části dotazníku respondent odpovídá na škále rozhodně ano – spíše ano – spíše ne – rozhodně ne, a dále odpovídá na otázky, kde respondent vybírá z různých možností.

4.4 Výzkumný vzorek

Výběr výzkumného vzorku byl záměrný, uskutečněný ve Vsetínském okrese, a to z toho důvodu, že chci v budoucnu ve Vsetínském okrese působit v oblasti vzdělávání pracovníků. Ve Vsetínském okrese je celkem 110 zařízení sociálních služeb, které poskytují ambulantní, pobytové a terénní služby. E-mailem a telefonicky jsem oslovila vedoucí těchto zařízení, vysvětlila jsem svůj záměr a požádala je o provedení dotazníkového šetření. Na mou žádost reagovalo kladně 43 zařízení. Spolupráci zmíněným zařízením jsem nabídla formou osobního setkání, a tedy i možnost mé přítomnosti při vyplňování z důvodu případných dotazů. Dotazník jsem předem do zařízení zaslala e-mailem. Tím jsem tedy provedla pilotní ověření. Vedoucí organizací mi dotazník zaslali zpět bez jakýchkoliv připomínek a stačilo jim dotazníky zaslat elektronickou formou. Tento internetový odkaz dále vedoucí rozeslali mezi své pracovníky. Dotazník vyplnilo 160 osob.

	Počet respondentů	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
20 – 34 let	65	41 %
35 – 44 let	57	36 %
45 – 60 let	38	23 %

Tab. 1 – Počet respondentů

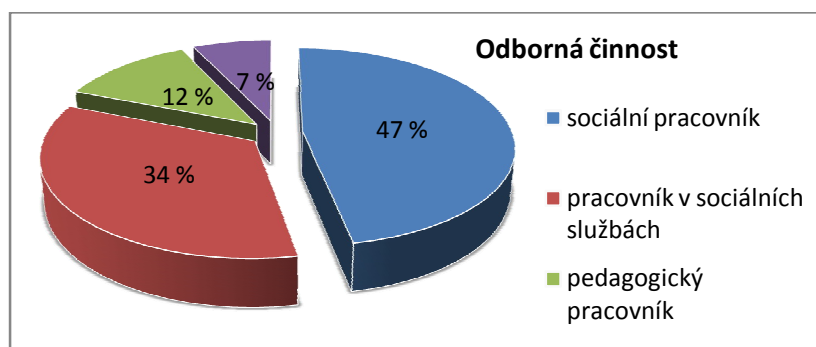


Graf č. 1 – Věk

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 75 sociálních pracovníků (47 %), dále 54 pracovníků v sociálních službách (34 %), pedagogických pracovníků bylo 20 (12 %) a zdravotnických pracovníků se zúčastnilo 11 (7 %).

	Odborná činnost	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
Sociální pracovník	75	47 %
Pracovník v sociálních službách	54	34 %
Pedagogický pracovník	20	12 %
Zdravotnický pracovník	11	7 %

Tab. 2 – Odborná činnost



Graf č. 2 – Odborná činnost

4.5 Způsob zpracování dat

Data, která jsem získala dotazníkovým šetřením, byla zaznamenána do programu Microsoft Excel 2007 a následně jsem je převedla do programu Statistica 10. V tomto programu jsem si u každé věkové kategorie vypočítala absolutní a relativní četnosti jednotlivých odpovědí a tyto výsledky jsem zaznamenala do tabulek.

Protože stanovené cíle **souvisí s věkem pracovníků**, přistoupila jsem ke korelaci a u každé jednotlivé otázky jsem pomocí korelace zjišťovala souvislost s věkem.

V programu Statistica 10 jsem provedla ověřování normality dat. Vyšla nízká hodnota p, což znamenalo, že jsem nemohla použít parametrické testy, a proto jsem musela použít testy neparametrické. Statistica nabídla Spearmanův koeficient korelace. Tento test se používá v případě, kdy máme rozhodnout, jak těsná souvislost je mezi dvěma jevy (Chráška, 2007, s. 103).

Proměnná	Testy normality					
	N	max D	K-S p	Lilliefors p	W	p
Věk	160	0,260862	p < ,01	p < ,01	0,789184	0,000000

Tab. 3 – Normalita dat

Protože se souvislost s věkem **nepotvrdila, statistické hypotézy o rozdílech** mezi jednotlivými věkovými kategoriemi jsem **nestanovila**.

Výsledky Spearmanových koeficientů korelace uvádím u každé analýzy cílů uvedených níže. Tabulky Spearmanových koeficientů korelace uvádím v příloze.

4.6 Vyhodnocení a interpretace získaných dat

V této kapitole budu prezentovat výsledky výzkumu v souladu s otázkami v dotazníku.

Na některé otázky odpovídali pouze ti pracovníci, kteří se profesního vzdělávání účastnili.

Z věkové kategorie mladých dospělých se z počtu 65 dotazovaných pracovníků neúčastnil profesního vzdělávání pouze jeden respondent. Z věkové kategorie střední dospělosti se profesního vzdělávání účastnili všichni respondenti v počtu 57 pracovníků a z kategorie

pozdní dospělosti se z počtu 38 dotazovaných neúčastnili profesního vzdělávání dva pracovníci.

	Ano	Ne
20 – 34 let	64	1
35 – 44 let	57	0
45 – 60 let	36	2

Tab. 4 – Účast na profesním vzdělávání



Graf č. 3 – Účast na profesním vzdělávání

4.6.1 Analýza cíle č. 1

Prvním cílem bylo zjistit, zda existují rozdíly v názorech odborných pracovníků v sociálních službách na přínos profesního vzdělávání mezi jednotlivými věkovými kategoriemi. Ke zjištění tohoto cíle se vztahují otázky z dotazníku č. 4, 5, 6, 19 a 20.

U otázky č. 4, 5, 6 odpovídali pouze pracovníci, kteří se profesního vzdělávání účastnili. Z kategorie mladých dospělých se neúčastnil jeden pracovník a z kategorie pracovníků v pozdní dospělosti se neúčastnili 2 respondenti.

Otázka č. 4: Rozvíjíte si účastí na vzdělávacích akcích své znalosti v oboru?

Rozvíjíte si účastí na profesním vzdělávání své znalosti?								
Věk	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	38	58 %	25	38 %	1	2 %	0	0
35-44	32	56 %	20	35 %	5	9 %	0	0
45-60	15	40 %	16	42 %	5	13 %	0	0

Tab. 5 – Rozvoj znalostí v oboru

Z kategorie mladých dospělých odpovědělo na tuto otázku rozhodně ano 58 %, spíše ano 38 % a spíše ne 2%. U kategorie střední dospělosti na otázku rozhodně ano odpovědělo 56 %, dále 35 % odpovědělo spíše ano a spíše ne odpovědělo 9 %. Pracovníci v období pozdní dospělosti odpověděli rozhodně ano v počtu 40 %, spíše ano odpovědělo 42 % a spíše ne 13 %.

U Spearmanova koeficientu korelace vyšla hodnota $p = 0,156808$, znamená to tedy, že mezi věkem a rozvojem znalostí v oboru je velmi slabá závislost.

Otázka č. 5: Zvládáte díky profesnímu vzdělávání lépe svoji práci (ovládání různých metod a technik)?

Zvládáte díky profesnímu vzdělávání lépe svoji práci?								
Věk	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	25	38 %	34	52 %	3	5 %	2	3 %
35-44	19	33 %	31	54 %	5	9 %	2	4 %
45-60	12	31 %	14	37 %	10	27 %	0	0

Tab. 6 – Zvládání práce

Rozhodně ano odpovědělo na tuto otázku z kategorie mladých dospělých 38 %, dále 52 % odpovědělo spíše ano, 5 % odpovědělo spíše ne a odpověď rozhodně ne využila 3 % respondentů. Kategorie střední dospělosti odpověděla na tuto otázku rozhodně ano ve 33 % případů, 54 % odpovědělo spíše ano, 9 % spíše ne a 4 % rozhodně ne. Z kategorie pracovníků ve věku pozdní dospělosti odpovědělo rozhodně ano 31 %, 37 % uvedlo spíše ano a spíše ne odpovědělo 27 %.

Hodnota p Spearmanova koeficientu korelace je **0,122810**. Lze tedy říci, že mezi věkem a zvládním práce díky profesnímu vzdělávání je velmi slabá závislost.

Otázka č. 6: Kde využíváte informací, které jste se dozvěděl/a na vzdělávací akci?

Věk	Kde využíváte informací ze vzdělávacích akcí?					
	Zaměstnání		Osobní život		Nikde	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	58	89 %	6	9 %	0	0
35-44	48	84 %	7	12 %	2	4 %
45-60	27	72 %	7	18 %	2	5 %

Tab. 7 – Využívání informací

U této otázky měli respondenti na výběr, zda informací ze vzdělávacích akcí využívají v zaměstnání nebo v osobním životě anebo mohli sami uvést jinou odpověď a sami napsat, kde těchto informací využívají. 89 % dotazovaných z kategorie mladých dospělých odpovědělo, že informací využívají v zaměstnání a 9 % v osobním životě. 84 % pracovníků z kategorie střední dospělosti odpovědělo, že informací využívají v zaměstnání, 12 % v osobním životě a 4 % dotazovaných uvedla, že informací nikde nevyužívá. Z kategorie pracovníků ve věku pozdní dospělosti 72 % uvedlo, že informací využívá v zaměstnání a v osobním životě využívá informací ze vzdělávacích akcí 18 %. 5 % uvedlo odpověď, že informací nevyužívá nikde.

U Spearmanova koeficientu korelace je hodnota $p = 0,168729$. Mezi věkem a využíváním informací ze vzdělávacích akcí je velmi slabá závislost.

Otázka č. 19: Považujete profesní vzdělávání za důležité?

Věk	Považujete profesní vzdělávání za důležité?							
	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	50	77 %	14	21 %	1	2 %	0	0
35-44	39	68 %	15	27 %	3	5 %	0	0
45-60	22	58 %	8	21 %	5	13 %	3	8 %

Tab. 8 – Důležitost profesního vzdělávání

Profesní vzdělávání považuje rozhodně za důležité 77 % dotazovaných z kategorie mladých dospělých, dále spíše za důležité odpovědělo 21 % a 2 % uvedla odpověď spíše ne. Z kategorie střední dospělosti odpovědělo rozhodně ano 68 %, spíše ano 27 % a spíše ne odpovědělo 5 %. V kategorii pozdní dospělosti využilo odpověď rozhodně ano 58 %, 21 % odpovědělo spíše ano. Spíše ne odpovědělo 13 % a 8 % rozhodně nepovažuje profesní vzdělávání za důležité.

Pomocí Spearmanova koeficientu korelace jsme posuzovali, jak těsný je vztah mezi věkem a názorem na důležitost profesního vzdělávání. Hodnota p je **0,1923936**. Mezi těmito dvěma jevy je tedy velmi slabá závislost.

Otázka č. 20: Vidíte přínos v profesním vzdělávání?

		Vidíte přínos v profesním vzdělávání?							
Věk	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne		
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	
20-34	47	72 %	17	26 %	1	2 %	0	0	
35-44	33	58 %	20	35 %	4	7 %	0	0 %	
45-60	19	50 %	10	26 %	5	13 %	4	11 %	

Tab. 9 – Přínos profesního vzdělávání

Přínos v profesním vzdělávání rozhodně vidí 72 % respondentů z kategorie mladá dospělost, 26 % na tuto otázku odpovědělo spíše ano a odpověď spíše ne uvedla 2 % dotazovaných. Pracovníci v kategorii střední dospělosti odpověděli v 58 % případech rozhodně ano, 35 % uvedlo spíše ano a 7 % spíše ne. V kategorii pozdní dospělosti rozhodně vidí přínos v profesním vzdělávání 50 % dotazovaných, spíše ano odpovědělo 26 %, 13 % spíše ne a přínos v profesním vzdělávání rozhodně nevidí 11 % dotazovaných.

Hodnota p Spearmanova koeficientu korelace, zda věk a názor na přínos profesního vzdělávání spolu souvisí, je **0,231247**. Mezi těmito dvěma jevy je tedy nízká závislost.

Podle statistických výpočtů věk nehraje roli v souvislosti s názory odborných pracovníků k profesnímu vzdělávání. Z uvedených výsledků můžeme říci, že mezi jednotlivými kategoriemi velké rozdíly v názorech na přínos profesního vzdělávání nejsou. Všechny tři věkové kategorie se shodly na důležitosti profesního vzdělávání a zároveň všechny tři skupiny pracovníků rozhodně vidí v profesním vzdělávání nějaký přínos. U výsledků také můžeme vidět, že pracovníci v každé z kategorií nejsou tak úplně přesvědčeni, že by díky profesnímu vzdělávání lépe zvládali svou práci. Svou účastí na profesním vzdělávání si rozhodně rozvíjí znalosti pracovníci v kategorii mladá i střední dospělosti, zatímco pracovníci v kategorii pozdní dospělosti nejvíce uvedli, že si znalosti rozvíjí spíše než rozhodně.

Všechny tři věkové kategorie se shodly na tom, že informace ze vzdělávacích akcí nejvíce využívají hlavně v zaměstnání.

Z uvedených výsledků můžeme říci, že se odborní pracovníci v sociálních službách shodují na tom, že je profesní vzdělávání přínosné.

4.6.2 Analýza cíle č. 2

Druhým cílem bylo zjistit, zda existují rozdíly v zájmu o profesní vzdělávání mezi jednotlivými věkovými kategoriemi odborných pracovníků v sociálních službách. Ke zjištění tohoto cíle se vztahují otázky z dotazníku č. 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 21 a 22.

U otázek 7 – 14 odpovídali pouze pracovníci, kteří se profesního vzdělávání účastnili a u zbývajících dvou odpovídali již všichni pracovníci.

Otázka č. 7: Vzdělávám se, protože mi to stanovuje zákon.

Věk	Vzdělávám se, protože mi to stanovuje zákon							
	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	17	26 %	21	32 %	18	28 %	8	12 %
35-44	10	18 %	25	44 %	16	28 %	6	10 %
45-60	12	31 %	10	27 %	11	28 %	3	9 %

Tab. 10 – Vzdělávání z důvodu ustanovení zákona

U této otázky odpovědělo z kategorie mladých dospělých 26 % rozhodně ano, 32 % spíše ano, 28 % spíše ne a 12% odpovědělo rozhodně ne. Pracovníci v kategorii střední dospělosti odpověděli na danou otázku rozhodně ano v 18 % případů, odpověď spíše ano zvolilo 44 % respondentů, spíše ne 28 % a 10 % odpovědělo rozhodně ne. Z kategorie pozdní do-

spělosti odpovědělo 31 % respondentů rozhodně ano, 27 % spíše ano, odpověď spíše ne uvedlo 28 % a rozhodně ne 9 % dotazovaných.

U Spearmanova koeficientu korelace vyšla hodnota $p = -0,033380$. Mezi věkem a vzděláváním z důvodu ustanovení zákona je negativní vztah.

Otázka č. 8: Vzdělávám se z vlastní iniciativy, protože mě to baví.

Vzdělávám se z vlastní iniciativy.								
Věk	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	30	46 %	24	37 %	9	13 %	1	2 %
35-44	19	33 %	27	47 %	10	18 %	1	2 %
45-60	9	23 %	15	40 %	8	22 %	4	10 %

Tab. 11 – Vzdělávání z vlastní iniciativy

Na otázku, zda se pracovníci vzdělávají z vlastní iniciativy, odpovědělo rozhodně ano 46% pracovníků z kategorie mladých dospělých, dále odpověď spíše ano uvedlo 37 %, spíše ne 13 % a rozhodně ne 2 % dotazovaných. U kategorie střední dospělosti se rozhodně z vlastní iniciativy vzdělává 33 % dotazovaných, spíše ano 47 %, odpověď spíše ne využilo 18 % dotazovaných a rozhodně ne 2 %. Z pracovníků v kategorii pozdní dospělosti se rozhodně z vlastní iniciativy vzdělává 23 % pracovníků, spíše ano 40 %, spíše ne 22 % a 10 % dotazovaných uvedlo, že se rozhodně z vlastní iniciativy nevzdělává.

U Spearmanova koeficientu korelace byla posuzována těsnost vztahu mezi věkem a vzděláváním z vlastní iniciativy. Hodnota p je **0,209963**. Tento výsledek značí nízkou závislost.

Otázka č. 9: Vzdělávám se z důvodu vydávání nových zákonů a předpisů nebo jejich novelizace.

Věk	Vzdělávám se z důvodu vydávání nových zákonů a předpisů.							
	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	21	32 %	22	34 %	19	29 %	2	3 %
35-44	21	36 %	23	41 %	13	23 %	0	0
45-60	10	27 %	15	40 %	9	23 %	2	5 %

Tab. 12 – Vzdělávání z důvodu vydávání nových zákonů a předpisů

Z kategorie mladých dospělých odpovědělo na tuto otázku rozhodně ano 32 % dotazovaných, dále odpověď spíše ano uvedlo 34 %, spíše ne 29 % a rozhodně ne 3 % dotazovaných. U kategorie střední dospělosti odpověď rozhodně ano zvolilo 36 % pracovníků, 41 % odpovědělo spíše ano a spíše ne 23 %. Pracovníci ve věku pozdní dospělosti se z důvodu vydávání nových předpisů a zákonů rozhodně vzdělávají ve 27 % případů, dále spíše ano uvedlo 40 % pracovníků, spíše ne 23 % a rozhodně se z tohoto důvodu nevzdělává 5 % pracovníků.

Hodnota p Spearmanova koeficientu je **-0,005435**. Mezi věkovými kategoriemi a vzdělávám z důvodu vydávání nových zákonů a předpisů je negativní závislost.

Otázka č. 10: Vzdělávám se, protože mi to nařídil zaměstnavatel.

Vzdělávám se, protože mi to nařídil zaměstnavatel.								
Věk	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	14	21 %	20	31 %	22	34 %	8	12 %
35-44	13	23 %	17	30 %	20	35 %	7	12 %
45-60	8	22 %	14	37 %	7	18 %	7	18 %

Tab. 13 – Vzdělávání z důvodu nařízení zaměstnavatele

Respondentů z kategorie mladých dospělých odpovědělo na danou otázku rozhodně ano 21 %, spíše ano 31 %, spíše ne odpovědělo 34 % a 12 % odpovědělo rozhodně. Z kategorie středních dospělých zvolilo odpověď rozhodně ano 23 % dotazovaných, 30 % uvedlo spíše ano, 35 % spíše ne a 12 % rozhodně ne. 22 % dotazovaných z kategorie pracovníků ve věku pozdní dospělosti zvolilo odpověď rozhodně ano, dále spíše ano uvedlo 37 % pracovníků, spíše ne 18 % a rozhodně ne také 18 % pracovníků.

Výsledek Spearmanova koeficientu korelace je $p = -0,013273$. Mezi věkem a vzděláváním z důvodu nařízení zaměstnavatele je negativní závislost.

Otázka č. 11: Vzdělávám se, protože si chci zvýšit odbornost.

Vzdělávám se z důvodu zvýšení odbornosti.								
Věk	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	40	61 %	20	31 %	4	6 %	0	0
35-44	31	54 %	24	42 %	2	4 %	0	0
45-60	13	34 %	13	34 %	10	27 %	0	0

Tab. 14 – Vzdělávání z důvodu zvýšení odbornosti

Nejvíce respondentů z kategorie mladých dospělých odpovědělo rozhodně v počtu 61 %, 31 % zvolilo odpověď spíše ano a spíše ne uvedlo 6 %. U kategorie střední dospělosti zvolilo odpověď rozhodně ano 54 % dotazovaných, spíše ano 42 % a spíše ne 4 % dotazovaných. Pracovníci v kategorii pozdní dospělosti uvedli odpověď rozhodně ano v 34 % případech, taktéž 34 % zvolilo odpověď spíše ano a 27 % spíše ne.

Hodnota p Spearmanova koeficientu korelace vyšla $p = 0,228205$. Mezi věkem a vzděláváním z důvodu zvýšení odbornosti je nízká závislost.

Otázka č. 12: Vzdělávám se, protože si chci rozšířit své pracovní uplatnění.

Věk	Vzdělávám se z důvodu rozšíření pracovního uplatnění.							
	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	32	49 %	19	29 %	12	18 %	1	2 %
35-44	34	60 %	16	28 %	7	12 %	0	0
45-60	13	34 %	10	27 %	12	31 %	1	3 %

Tab. 15 – Vzdělávání z důvodu rozšíření pracovního uplatnění

Z důvodu rozšíření pracovního uplatnění se rozhodně vzdělává 49 % dotazovaných z kategorie mladých dospělých, 29 % spíše ano, 18 % spíše ne a 2% uvedlo odpověď rozhodně ne. Z kategorie střední dospělosti se rozhodně z důvodu rozšíření pracovního uplatnění vzdělává 60 % pracovníků, 28 % spíše ano a 12 % zvolilo odpověď spíše ne. 34 % dotazovaných z kategorie pracovníků ve věku pozdní dospělosti zvolilo odpověď rozhodně ano, spíše ano uvedlo 27 %, 31 % spíše ne a 3 % zvolila odpověď spíše ne.

U výpočtu Spearmanova koeficientu korelace byla zjištěna hodnota $p = 0,0089952$. Mezi věkem a vzděláváním z důvodu rozšíření pracovního uplatnění je tedy velmi slabá závislost.

Otázka č. 13: Vzdělávám se, protože chci postoupit na vyšší pracovní pozici.

Věk	Vzdělávám se z důvodu postupu na vyšší pracovní pozici.							
	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	14	21 %	12	18 %	27	42 %	11	17 %
35-44	12	22 %	13	23 %	24	42 %	8	13 %
45-60	5	13 %	4	10 %	19	50 %	8	22 %

Tab. 16 – Vzdělávání z důvodu postupu na vyšší pracovní pozici

Z důvodu postupu na vyšší pracovní pozici se rozhodně vzdělává 21 % pracovníků z kategorie mladých dospělých, spíše ano uvedlo 18 % pracovníků, spíše ne 42 % a rozhodně ne 17 % respondentů. U kategorie střední dospělosti uvedlo odpověď rozhodně ano 22 % pracovníků, 23 % spíše ano, 42 % spíše ne a odpověď rozhodně ne zvolilo 13 %. Z kategorie pozdní dospělosti se 13 % účastníků rozhodně vzdělává z důvodu postupu na vyšší pracovní pozici, 10 % spíše ano, 50 % spíše ne a 22 % se z tohoto důvodu rozhodně nevzdělává.

Hodnota ρ Spearmanova koeficientu korelace je **0,088152**. Mezi věkovými kategoriemi a vzděláváním z důvodu postupu na vyšší pracovní pozici je velmi slabá závislost.

Otázka č. 14: Vzdělávám se z důvodu zvýšení příjmů.

Vzdělávám se z důvodu zvýšení příjmů.								
Věk	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	19	29 %	14	21 %	21	32 %	10	16 %
35-44	14	24 %	18	33 %	17	30 %	8	13 %
45-60	4	10 %	12	32 %	15	40 %	5	13 %

Tab. 17 – Vzdělávání z důvodu zvýšení příjmů

Z kategorie pracovníků ve věku mladé dospělosti uvedlo odpověď rozhodně ano 29 % dotazovaných, 21 % spíše ano, 32 % spíše ne a rozhodně se z důvodu zvýšení příjmů nevzdělává 16 % respondentů. 24 % pracovníků z kategorie střední dospělosti zvolilo odpověď rozhodně ano, 33 % spíše ano, 30% spíše ne a 13 % rozhodně ne. Z důvodu zvýšení příjmů se rozhodně vzdělává 10 % pracovníků ve věku pozdní dospělosti, spíše ano 32 %, spíše ne 40 % a odpověď rozhodně ne zvolilo 13 % respondentů.

Výsledek Spearmanova koeficientu korelace je $p = 0,075568$. Mezi věkem a vzděláváním z důvodu zvýšení příjmů je tedy velmi slabá závislost.

Otázka č. 21: Jste ochotni se profesně vzdělávat?

Věk	Jste ochotni se profesně vzdělávat?							
	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	50	77 %	13	20 %	2	3 %	0	0
35-44	38	66 %	15	27 %	4	7 %	0	0
45-60	19	50 %	8	21 %	7	18 %	4	11

Tab. 18 – Ochota se profesně vzdělávat

Z kategorie mladých dospělých je rozhodně ochotno se vzdělávat 77 % dotazovaných, 20% je spíše ochotno a 3 % spíše nejsou ochotni se profesně vzdělávat. 66 % pracovníků z kategorie střední dospělosti je rozhodně ochotno se profesně vzdělávat, 27 % spíše ano a 7 % spíše není ochotno se profesně vzdělávat. U kategorie pozdní dospělosti je rozhodně ochotno se profesně vzdělávat 50 = pracovníků, 21 % je spíše ochotno se vzdělávat, 18 % respondentů uvedlo odpověď 18 % a 11 % rozhodně ne.

Pomocí Spearmanova koeficientu korelace jsme zjišťovali těsnost vztahu mezi věkem a ochotou se profesně vzdělávat. Hodnota p je **0, 255822**. Tento výsledek značí nízkou závislost.

Otázka č. 22: Chcete se profesně vzdělávat?

Věk	Chcete se profesně vzdělávat?							
	Rozhodně ano		Spíše ano		Spíše ne		Rozhodně ne	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	49	76 %	14	21 %	2	3 %	0	0
35-44	39	68 %	14	24 %	2	4 %	2	4 %
45-60	19	50 %	8	21 %	5	13 %	6	16 %

Tab. 19 - Chtít se profesně vzdělávat

Na otázku, zda se dotazovaní chtějí profesně vzdělávat, odpovědělo rozhodně ano 76 % dotazovaných z kategorie mladých dospělých, dále 21 % uvedlo odpověď spíše ano a spíše ne uvedlo 3 % respondentů. Z kategorie střední dospělosti se rozhodně chce vzdělávat 68 % pracovníků, spíše ano 24 %, spíše ne 4 % a taktéž 4 % uvedla odpověď rozhodně ne. 50 % pracovníků z kategorie pozdní dospělosti se rozhodně chce profesně vzdělávat, spíše se chce vzdělávat 21 % dotazovaných, spíše se vzdělávat nechce 13 % a rozhodně ne 16 % účastníků.

Podle Spearmanova koeficientu korelace je hodnota $p = 0,239341$. Výsledek tedy mezi uvedenými jevy značí nízkou závislost.

Podle statistických výpočtů věk nehraje roli v zájmu odborných pracovníků o profesní vzdělávání. Z výsledků absolutních a relativních četností můžeme vidět, že pracovníci ve všech věkových kategoriích se rozhodně chtějí a jsou ochotni se profesně vzdělávat. Důvody pro jejich vzdělávání se výrazně neliší. Z důvodu stanovení zákona se rozhodně vzdělávají pracovníci v kategorii pozdní dospělosti, zatímco zbývající dvě skupiny uvedly, že se z tohoto důvodu vzdělávají spíše než rozhodně. Z vlastní iniciativy se rozhodně vzdělávají všechny tři věkové kategorie pracovníků a zároveň všechny tři uvedly, že se rozhodně vzdělávají i z důvodu zvyšování jejich odbornosti a rozšiřování si pracovního uplatnění.

Kategorie pracovníků ve věku mladé a střední dospělosti se z důvodu nařízení zaměstnavatele spíše nevzdělává, pouze pracovníci v kategorii pozdní dospělosti uvedli nejvíce odpověď spíše ano. Ani jedna věková kategorie se nevzdělává z důvodu postupu na vyšší pracovní pozici. Z důvodu zvýšení příjmů se vzdělávají pouze pracovníci ve věku střední dospělosti, pro zbývající dvě skupiny zvýšení příjmů není dostatečný důvod pro jejich další profesní vzdělávání.

4.6.3 Analýza cíle č. 3

Třetím cílem bylo zjistit, zda existují rozdíly ve výběru vzdělávacích akcí mezi jednotlivými věkovými kategoriemi odborných pracovníků v sociálních službách, Ke zjištění tohoto cíle se vztahují otázky z dotazníku č. 15, 16, 17 a 18.

U těchto otázek odpovídali pouze pracovníci, kteří se profesního vzdělávání již účastnili.

Otázka č. 15: Jak získáváte informace o nabídce vzdělávacích akcí?

Věk	Kde získáváte informace o nabídce vzdělávacích akcí?					
	Vyhledávám si je sám		Od kolegů		Od zaměstnavatele	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	27	42 %	11	16 %	26	40 %
35-44	21	36 %	12	22 %	24	42 %
45-60	17	45 %	8	22 %	11	28 %

Tab. 20 – Informace o nabídce vzdělávacích akcí

Z kategorie mladých dospělých si 42 % informace o vzdělávacích akcích vyhledává samo, od kolegů tyto informace získává 16 % dotazovaných a od zaměstnavatele 40 %. Pracovníků ve věku střední dospělosti je 36 %, kteří si informace vyhledávají sami, od kolegů má tyto informace 22 % dotazovaných a od zaměstnavatele 42 % dotazovaných. Z kategorie

pozdní dospělosti si 45 % pracovníků vyhledává informace o vzdělávacích akcích samo, dále 22 % má informace o nabídce od kolegů a od zaměstnavatele 28 % dotazovaných.

Výsledek Spearmanova koeficientu korelace je $p = -0,045614$. Mezi věkem a získáváním informací o nabídce vzdělávacích akcí je negativní závislost.

Otázka č. 16: Jakou formu vzdělávání preferujete?

Věk	Jakou formu vzdělávání preferujete?							
	Prezenční		Distanční		Kombinovaná		Sebevzdělávání	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	41	63 %	3	5 %	15	23 %	5	7 %
35-44	30	53 %	7	12 %	13	23 %	7	12 %
45-60	11	28 %	1	3 %	10	27 %	14	37 %

Tab. 21 – Forma vzdělávání

Prezenční formu vzdělávání upřednostňuje 63 % dotazovaných z kategorie mladých dospělých, 5 % preferuje distanční formu, kombinovanou formu uvedlo 23 % a 7 % pracovníků preferuje sebevzdělávání. Pracovníků ve věku střední dospělosti upřednostňuje prezenční formu 53 %, distanční formu 12 %, kombinovanou formu vzdělávání preferuje 23 % dotazovaných a 12 % uvedlo, že preferuje sebevzdělávání. Z kategorie pozdní dospělosti preferuje prezenční formu 28 % pracovníků, 3 % preferují distanční formu, 27 % formu kombinovanou a 37 % pracovníků upřednostňuje sebevzdělávání.

Hodnota p Spearmanova koeficientu korelace vyšla $p = 0,292327$. Mezi věkovými kategoriemi a preferováním formy vzdělávání je nízká závislost.

Otázka č. 17: Jaké časové období preferujete pro Vaše vzdělávání?

Jaké časové období preferujete pro vzdělávání?								
Věk	V pracovní době		Mimo prac. dobu		O víkendu		Nepravidelné	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
20-34	22	34 %	2	3 %	3	5 %	37	56 %
35-44	21	36 %	2	4 %	2	4 %	32	56 %
45-60	10	27 %	1	3 %	25	65 %	0	0

Tab. 22 – Čas pro vzdělávání

Vzdělávání v pracovní době upřednostňuje 34 % pracovníků v kategorii mladých dospělých, dále 3 % preferuje pravidelné vzdělávání mimo pracovní dobu, o víkendu upřednostňuje vzdělávání 5 % dotazovaných a nepravidelné vzdělávání podle nabídky preferuje 56 % dotazovaných. Z kategorie střední dospělosti se 36 % pracovníků nejraději vzdělává v pracovní době, mimo pracovní dobu 4 % dotazovaných, o víkendu 4 % dotazovaných a nepravidelné vzdělávání podle nabídky upřednostňuje 56 % dotazovaných. U kategorie pozdní dospělosti uvedlo 27 % pracovníků. Že se nejraději vzdělává v pracovní době, mimo pracovní dobu 3 % dotazovaných a 65 % pracovníků preferuje vzdělávání o víkendu.

Pomocí Spearmanova koeficientu korelace byla posuzována těsnost vztahu mezi věkem a preferováním formy vzdělávání. Hodnota p je **0,0061923**. Mezi těmito dvěma jevy je tedy velmi slabá závislost.

Otázka č. 18: Zaškrtněte oblasti, které preferujete ve Vašem vzdělávání.

	20 – 34 let	35 – 44 let	45 – 60 let
Cizí jazyk	15	14	2
Počítačové dovednosti	12	13	9
Komunikační dovednosti	42	32	17
Psychologie	50	40	17
Legislativa	33	26	11
Administrativa	15	9	6
Sociální činnost	53	43	28
Zdravotní oblast	24	12	13

Tab. 22 – Oblasti vzdělávání

Z uvedené tabulky vyplývá, že nejvíce pracovníků z kategorie mladých dospělých preferuje vzdělávání v sociální činnosti, v psychologii a v komunikačních dovednostech a nejméně se chtějí vzdělávat v oblasti počítačových dovedností a cizího jazyku. Z kategorie střední dospělosti pracovníci nejvíce preferují vzdělávání v sociální činnosti a v psychologii a nejméně je zajímá zdravotní oblast a vzdělávání v administrativě. V kategorii pozdní dospělosti uvedlo nejvíce pracovníků, že preferuje vzdělávání v oblasti sociální činnosti, v komunikačních dovednostech a v psychologii. Nejméně se chtějí vzdělávat v cizím jazyce.

Ze statistických výpočtů vyplynulo, že věk nehraje roli ve výběru vzdělávacích akcí. Pracovníci ve věku mladé a pozdní dospělosti si informace o konání vzdělávacích akcí vyhledává samo, ale pracovníci ve věku střední dospělosti tyto informace získávají hlavně od zaměstnavatele. U upřednostňování formy vzdělávání a časového období pro vzdělávání se odpovědi lidí pouze u pracovníků ve věku pozdní dospělosti. Pracovníci ve věku mladé a střední dospělosti se shodli na preferenci prezenčního studium v nepravidelném časovém období, odvíjí se to od aktuálních nabídek vzdělávacích akcí. Pracovníci v kategorii pozdní

dospělosti upřednostňují sebevzdělávání a to hlavně o víkendů. Všechny tři věkové kategorie se shodly na oblastech, které jsou pro ně nejdůležitější pro výběr vzdělávací akce. Je to vzdělávání v oblasti sociální činnosti, v psychologii a v komunikačních dovednostech.

4.7 Shrnutí a diskuze k výzkumu

Východiskem při plánování a realizace výzkumu bylo zjistit, jaké jsou rozdíly v přístupu odborných pracovníků v sociálních službách k profesnímu vzdělávání vzhledem k jejich věku.

Aby byly dosaženy všechny dílčí cíle, bylo nutné, aby respondenti odpověděli na všechny otázky.

Při statistickém ověřování, jestli je věk významným faktorem v přístupu odborných pracovníků k profesnímu vzdělávání, bylo zjištěno, že **věk** v přístupu odborných pracovníků k profesnímu vzdělávání **nehraje roli**. Vzhledem k výpočtům, že věk není významným faktorem, jsem již **statistické hypotézy o rozdílech mezi jednotlivými věkovými kategoriemi nestanovila**.

V prvním dílčím cíli jsme zjišťovali, zda existují rozdíly v názorech odborných pracovníků na přínos profesního vzdělávání mezi jednotlivými věkovými kategoriemi. Dle popisné statistiky si všichni dotazovaní pracovníci díky profesnímu vzdělávání rozvíjí své znalosti v oboru a ovládají lépe svoji práci a to za pomoci nejrůznějších metod a technik při práci s klienty. Profesní vzdělávání je tedy velkým přínosem jak pro samotné pracovníky, tak i pro celou organizaci. Pracovníci ve všech věkových kategoriích nejvíce využívají informací ze vzdělávacích akcí právě v zaměstnání, kde je těchto informací nejvíce potřeba. Všichni pracovníci bez rozdílu jsou přesvědčeni o důležitosti a přínosu profesního vzdělávání pro výkon jejich profese. Je dobře, že si pracovníci tuto důležitost uvědomují, protože vzdělávání je bude v jejich profesi provázet po celou dobu výkonu jejich povolání. Dobrým výsledkem je i to, že jsou přesvědčeni o přínosu vzdělávání, protože se díky němu dozívají spoustu nových informací ze svého oboru a učí se novým dovednostem, jak lépe zvládat svou práci. Důležitým faktorem při vzdělávání je také postoj organizace k profesnímu vzdělávání svých zaměstnanců. Dvořáková (2007, s. 313-316) uvádí koncept učící se organizace, která pracovníky podporuje v dalším vzdělávání. Je to místo, kde si zaměstnanci neustále rozšiřují a doplňují své znalosti a schopnosti je jim dána příležitost k rozvoji

znalostí a dovedností. V učící se organizaci je vzdělávání a rozvoj pokládáno za proces, který je součástí pracovního úkolu. Organizace i zaměstnanci by měli být připraveni rychle reagovat na možné změny a toho je možné docílit pravidelným a systematickým vzděláváním.

Dále jsme zjišťovali, zda existují rozdíly v zájmu o profesní vzdělávání mezi jednotlivými věkovými kategoriemi odborných pracovníků. Podle statistických výpočtů věk nehraje roli v zájmu o profesní vzdělávání, ale výsledky z popisné statistiky jsou i přesto zajímavé. Zákon pracovníkům stanovuje povinnost dalšího vzdělávání, proto pracovníci ve velké většině souhlasili s tvrzením, že se vzdělávají z důvodu, protože jim to stanovuje zákon. Pracovníci v kategorii mladých dospělých se rozhodně vzdělávají z vlastní iniciativy, ale u dalších dvou kategorií, to již není tak zřejmé. Pracovníci v kategorii střední dospělosti v počtu 47 % a pracovníci ve věku pozdní dospělosti v počtu 40 % uvedli, že se z vlastní iniciativy vzdělávají spíše než rozhodně. Může to být z toho důvodu, že tito pracovníci již nemají tolik času na vzdělávání z důvodu starání se o rodinu a také mohou pocítovat větší únavu z práce a chtějí si ve svém volném čase spíše odpočinout než se vzdělávat. Může se stát, že jim zaměstnavatel nařídí, aby se dále vzdělávali, což potvrdili hlavně pracovníci ve věku pozdní dospělosti. Je možné, že již nepocítují tak velkou potřebu se vzdělávat, protože se jim postupně uzavírá profesní kariéra a čeká je odchod do důchodu. Toto ale kontrastuje se zjištěním, že všichni pracovníci v daných kategoriích jsou ochotni a mají zájem o profesní vzdělávání. Nejčastějším rozhodným důvodem pro jejich vzdělávání je zvýšení odbornosti a rozšíření pracovního uplatnění. Příliš je nemotivuje vidina postupu na vyšší pracovní pozici nebo zvýšení příjmů.

Nakonec jsme chtěli zjistit, zda existují rozdíly ve výběru vzdělávacích akcí mezi jednotlivými věkovými kategoriemi odborných pracovníků. Podle výsledků statistiky věk nehraje roli ve výběru vzdělávacích akcí, ale je překvapující, že např. pracovníci ve věku pozdní dospělosti upřednostňují časové období pro své vzdělávání o víkend. Tuto skutečnost uvedlo až 65 % pracovníků ve věku pozdní dospělosti. Spíše bych řekla, že si chtějí o víkend oddechnout a trávit čas se svou rodinou, proto mne překvapilo, že preferují víkendové vzdělávání. Zbývající dvě věkové kategorie preferují nepravidelné vzdělávání, podle toho jaká je aktuální vzdělávací nabídka. Také je překvapující, že právě pracovníci v pozdní dospělosti, kteří uvedli, že se vzdělávají, protože jim to nařídil zaměstnavatel, tak si ve velké většině aktivně sami vyhledávají informace o nabídce vzdělávacích akcí. Všechny tři věkové kategorie pracovníků se shodly na důležitých oblastech pro jejich

vzdělávání. Nejvíce vyhledávají vzdělávací akce, kde si budou rozšiřovat informace o sociální činnosti a psychologii a budou si upevňovat komunikační dovednosti.

Na základě výsledků výzkumu si troufám říci, že dotazovaní pracovníci v zařízeních sociálních služeb přistupují ke vzdělávání zodpovědně a uvědomují si potřebu a nutnost neustálého vzdělávání v jejich oboru, a to bez ohledu na jejich věk.

ZÁVĚR

Ukončené školní vzdělávání neznamena konec vzdělávání se v životě člověka, ale je naopak počátkem další etapy celoživotního vzdělávání a učení, a to je další profesní vzdělávání. Pracovníci by se měli snažit rozšiřovat si i zvyšovat svou dosavadní kvalifikaci a přispívat tím i k rozvoji organizace. Měli by se naučit brát vzdělávání jako životní hodnotu v profesním i osobním životě. Nemusí jít vždy o vzdělávání pod vedením lektora nebo učitele, ale je důležité i sebevzdělávání každého jednotlivce i studování odborné literatury.

Je nutné si uvědomit důležitost neustálého vzdělávání pracovníků v sociálních službách. Sociální práce se jako obor stále vyvíjí, také se vyvíjí její formy a metody, a proto je nezbytné, aby pracovníci získávali a rozšiřovali si teoretické vědomosti i praktické dovednosti. Pro organizaci jsou právě oni důležitým prvkem pro rozvoj organizace i pro kvalitní poskytování služeb klientům.

Cílem teoretické části bylo charakterizovat profesní vzdělávání v kontextu celoživotního učení a vzdělávání, definovat jeho přínos a popsat metody a formy profesního vzdělávání. Také jsem se zabývala dospělým účastníkem ve vzdělávání a jeho motivací ke vzdělávání. Dále jsem v teoretické části popsala sociální služby z hlediska zákona o sociálních službách a také vzdělanostní požadavky, kompetence a předpoklady pracovníků v sociálních službách.

V praktické části bylo cílem zjistit, jaké jsou rozdíly v přístupu odborných pracovníků v sociálních službách k profesnímu vzdělávání vzhledem k jejich věku. Bylo zjištěno, že věk není významným faktorem v přístupu ke vzdělávání. Je chvályhodné, že pracovníci ve všech věkových kategoriích mají pozitivní názor na přínos profesního vzdělávání, a také mají zájem o svůj profesní rozvoj.

Věřím, že má práce může posloužit jako zdroj informací o profesním vzdělávání. Za přínos výzkumu považuju zjištění, že si pracovníci uvědomují nutnost neustálého vzdělávání a zároveň si uvědomují i jeho přínos. Mým osobním výstupem z praktické části je poznatek, že i pracovníci v pozdní dospělosti přes jejich dlouhodobou praxi mají zájem o profesní vzdělávání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.
- [2] BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.
- [3] BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- [4] BRDEK, Miroslav a Helena VYCHOVÁ. *Evropská vzdělávací politik: programy, principy a cíle*. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-86395-96-0.
- [5] ČÁMSKÝ, Pavel, Jan SEMBDNER a Dagmar KRUTILOVÁ. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0027-7.
- [6] ČESKO. Zákon č. 111/1998 ze dne 22. dubna 1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>.
- [7] ČESKO. Zákon č. 435/2004 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.
- [8] ČESKO. Zákon č. 561/2004 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>.
- [9] ČESKO. Zákon č. 108/2006 ze dne 14. března 2006 o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů české republiky*. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>.
- [10] ČESKO. Zákon č. 262/2006 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.
- [11] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. PRAHA: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [12] EGER, Ludvík. *Technologie vzdělávání dospělých*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plni, 2005. ISBN 80-7043-398-1.
- [13] GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce pro pedagogické obory*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3379-1.

- [14] HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.
- [15] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [16] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3.
- [17] KOZLOVÁ, Lucie. *Sociální služby*. Praha: Triton, 2005. ISBN 80-7254-662-7.
- [18] MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.
- [19] MICHALÍK, Jan. *Smluvní vztahy v sociálních službách*. Praha: NRZP, 2008. ISBN 80-903658-1-7.
- [20] MICHALÍK, Jan. *Poradenství pro uživatele sociálních služeb*. Praha: NRZP, 2007. ISBN 978-80-87181-01-0.
- [21] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha*. Praha: Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.
- [22] MORGAN-KLEIN, Brenda and Michael OSBORNE. *The Concepts and Practises of Lifelong Learning*. London: Routledge, 2007. ISBN 978-0-415-42861-3.
- [23] MPSV ČR [2003]. *Bílá kniha v sociálních službách. MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: MPSV ČR [cit. 2013-02-04]. http://www.mpsv.cz/files/clanky/736/bila_kniha.pdf
- [24] MŠMT ČR [2000]. *Memorandum o celoživotním učení. MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: MŠMT ČR [cit. 2013-03-03]. <http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>.
- [25] MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9.
- [26] MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9.
- [27] MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu*. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-581-6.

- [28] MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.
- [29] PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- [30] PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada, 2005. ISBN 978-80-247-3235-0.
- [31] PLHÁKOVÁ, Alena. *Obecná psychologie*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1387-3.
- [32] SOKOL, Radek a Zuzana TREFILOVÁ. *Sociální pracovník v rezidenčních zařízeních sociálních služeb*. Praha: Aspi, 2008. ISBN 978-80-7357-316-4.
- [33] VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost a stáří*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.
- [34] VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.
- [35] VODÁK, Josef a Alžběta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

č. Číslo

ČR Česká republika

např. Například

Sb. Sbíрка

tab. Tabulka

tj. To je

SEZNAM OBRÁZKŮ

Graf č. 1 – Věk.....	43
Graf č. 2 – Odborná činnost.....	43
Graf. č. 3 – Účast na profesním vzdělávání.....	45

SEZNAM TABULEK

<i>Tabulka 1</i> – Počet respondentů	42
<i>Tabulka 2</i> – Odborná činnost.....	43
<i>Tabulka 3</i> – Normalita dat	44
<i>Tabulka 4</i> – Účast na profesním vzdělávání	45
<i>Tabulka 5</i> – Eozvoj znalostí v oboru.....	46
<i>Tabulka 6</i> – Zvládání práce	46
<i>Tabulka 7</i> – Využívání informací	47
<i>Tabulka 8</i> – Důležitost profesního vzdělávání	48
<i>Tabulka 9</i> – Přínos profesního vzdělávání.....	49
<i>Tabulka 10</i> – Vzdělávání z důvodu ustanovení zákona	50
<i>Tabulka 11</i> – Vzdělávání z vlastní iniciativy.....	51
<i>Tabulka 12</i> – Vzdělávání z důvodu vydávání nových zákonů a předpisů.....	52
<i>Tabulka 13</i> – Vzdělávání z důvodu nařízení zaměstnavatele	53
<i>Tabulka 14</i> – Vzdělávání z důvodu zvýšení odbornosti.....	53
<i>Tabulka 15</i> – Vzdělávání z důvodu rozšíření pracovního uplatnění.....	54
<i>Tabulka 16</i> – Vzdělávání z důvodu postupu na vyšší pracovní pozici	55
<i>Tabulka 17</i> – Vzdělávání z důvodu zvýšení příjmů	56
<i>Tabulka 18</i> – Ochota se profesně vzdělávat	57
<i>Tabulka 19</i> – Chtít se profesně vzdělávat.....	58
<i>Tabulka 20</i> – Informace o nabídce vzdělávacích akcí	59
<i>Tabulka 21</i> – Forma vzdělávání.....	60
<i>Tabulka 22</i> – Čas pro vzdělávání	61
<i>Tabulka 23</i> – Oblasti vzdělávání.....	62

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Tabulky korelací

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník

Vážená paní/pane,

jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského studia oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Chtěla bych Vás touto cestou požádat o vyplnění dotazníku, který se zabývá problematikou profesního vzdělávání odborných pracovníků v sociálních službách. Dotazník je zcela anonymní.

Profesním vzděláváním je myšleno odborné a profesní vzdělávání, které se uskutečňuje až v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání ve školském systému. Jde hlavně o rozšiřování, prohlubování a zvyšování kvalifikace.

Děkuji Vám za Váš čas, který věnujete vyplnění tohoto dotazníku.

Iveta Lalošáková

1. Váš věk:

- 20 – 34 let
- 35 – 44 let
- 45 – 60 let

2. V sociálních službách vykonáváte odbornou činnost jako:

- sociální pracovník
- pracovník v sociálních službách
- zdravotnický pracovník
- pedagogický pracovník

3. Účastnil/a jste se již někdy profesního vzdělávání?

- ano
- ne (přejděte na otázku č. 19)

4. Rozvíjíte si účastí na vzdělávacích akcích své znalosti v oboru?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

5. Zvládáte díky profesnímu vzdělávání lépe svoji práci (ovládání různých metod a technik)?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

6. Kde využíváte informací, které jste se dozvěděl/a na vzdělávací akci?

- v zaměstnání
- v osobním životě
- jiná odpověď.....

Z jakého důvodu se vzděláváte? (u následujících tvrzení zakřížkujte na škále Vaši odpověď).

Škála: 1 rozhodně ano, 2 – spíše ano, 3 – spíše ne, 4 – rozhodně ne

	1	2	3	4
7. Vzdělávám se, protože to stanovuje zákon.				
8. Vzdělávám se z vlastní iniciativy, protože mě to baví.				
9. Vzdělávám se z důvodu vydávání nových zákonů a předpisů nebo jejich novelizace.				
10. Vzdělávám se, protože mi to nařídil zaměstnavatel.				
11. Vzdělávám se, protože si chci zvýšit odbornost.				
12. Vzdělávám se, protože si chci rozšířit své pracovní uplatnění.				

13. Vzdělávám se, protože chci postoupit na vyšší pracovní pozici.				
14. Vzdělávám se z důvodu zvýšení příjmů.				

15. Jak získáváte informace o nabídce vzdělávacích akcí?

- vyhledávám si je sám/a
- od kolegů
- od zaměstnavatele

16. Jakou formu vzdělávání preferujete?

- prezenční forma (přímá výuka)
- distanční forma (nevyžaduje se osobní účast, např. e-learning)
- kombinovaná forma (samostudium + odborné konzultace)
- sebevzdělávání

17. Jaké časové období preferujete pro Vaše vzdělávání?

- pravidelně v pracovní době
- pravidelně mimo pracovní dobu
- o víkendu
- nepravidelné, podle nabídky

18. Zaškrtněte oblasti, které preferujete ve Vašem vzdělávání:
(i více možností)

- cizí jazyk
- počítačové dovednosti
- komunikační dovednosti
- psychologie
- legislativa
- administrativa
- sociální činnost
- zdravotní oblast
- jiná odpověď.....

19. Považujete profesní vzdělávání za důležité?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

20. Vidíte přínos v profesním vzdělávání?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

21. Jste ochotni se profesně vzdělávat?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

22. Chcete se profesně vzdělávat?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

PŘÍLOHA P II: TABULKY KORELACÍ

Rozvíjí si odborní pracovníci v daných věkových kategoriích svou účastí na vzdělávacích akcích své znalosti v oboru?

Proměnná		Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
		Věk	Rozvoj znalostí v oboru
Věk		1,000000	0,156808
Rozvoj znalostí v oboru		0,156808	1,000000

Rozvoj znalostí v oboru

Zvládají odborní pracovníci v daných věkových kategoriích lépe svoji práci díky profesnímu vzdělávání?

Proměnná		Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
		Věk	Zvládání práce
Věk		1,000000	0,122810
Zvládání práce		0,122810	1,000000

Zvládání práce

Kde odborní pracovníci v daných věkových kategoriích využívají informací ze vzdělávacích akcí?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Využívání informací ze vzdělávacích akcí
Věk	1,000000	0,168729
Využívání informací ze vzdělávacích akcí	0,168729	1,000000

Využívání informací

Považují pracovníci v daných věkových kategoriích profesní vzdělávání za důležité?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Důležitost profesního vzdělávání
Věk	1,000000	0,192393
Důležitost profesního vzdělávání	0,192393	1,000000

Důležitost profesního vzdělávání

Vidí odborní pracovníci v daných věkových kategoriích přínos v profesním vzdělávání?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Přínos profesního vzdělávání
Věk	1,000000	0,231247
Přínos profesního vzdělávání	0,231247	1,000000

Přínos profesního vzdělávání

Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože jim to stanovuje zákon?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Vzdělávání z důvodu ustanovení zákona
Věk	1,000000	-0,033380
Vzdělávání z důvodu ustanovení zákona	-0,033380	1,000000

Vzdělávání z důvodu ustanovení zákona

Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích z vlastní iniciativy?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Vzdělávání z důvodu iniciativy
Věk	1,000000	0,209963
Vzdělávání z vlastní iniciativy	0,209963	1,000000

Vzdělávání z vlastní iniciativy

Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích z důvodu vydávání nových zákonů a předpisů nebo jejich novelizace?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Vzdělávání z důvodu vydávání nových zákonů a předpisů
Věk	1,000000	-0,005435
Vzdělávání z důvodu vydávání nových zákonů a předpisů	-0,005435	1,000000

Vzdělávání z důvodu vydávání nových zákonů a předpisů

Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože jim to nařizuje zaměstnavatel?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Vzdělávání z důvodu nařízení zaměstnavatele
Věk	1,000000	-0,013273
Vzdělávání z důvodu nařízení zaměstnavatele	-0,013273	1,000000

Vzdělávání z důvodu nařízení zaměstnavatele

Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože si chtějí zvýšit odbornost?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Vzdělávání z důvodu zvýšení odbornosti
Věk	1,000000	0,228205
Vzdělávání z důvodu zvýšení odbornosti	0,228205	1,000000

Vzdělávání z důvodu zvýšení odbornosti

Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože si chtějí rozšířit své pracovní uplatnění?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Vzdělávání z důvodu rozšíření pracovního uplatnění
Věk	1,000000	0,089952
Vzdělávání z důvodu rozšíření pracovního uplatnění	0,089952	1,000000

Vzdělávání z důvodu rozšíření pracovního uplatnění

Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože chtějí postoupit na vyšší pracovní pozici?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Vzdělávání z důvodu postupu na vyšší pracovní pozici
Věk	1,000000	0,088152
Vzdělávání z důvodu postupu na vyšší pracovní pozici	0,088152	1,000000

Vzdělávání z důvodu postupu na vyšší pracovní pozici

Vzdělávají se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích, protože si chtějí zvýšit své příjmy?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Vzdělávání z důvodu zvýšení příjmů
Věk	1,000000	0,075568
Vzdělávání z důvodu zvýšení příjmů	0,075568	1,000000

Vzdělávání z důvodu zvýšení příjmů

Jsou ochotni odborní pracovníci v daných věkových kategoriích se profesně vzdělávat?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Ochota se profesně vzdělávat
Věk	1,000000	0,255822
Ochota se profesně vzdělávat	0,255822	1,000000

Ochota se profesně vzdělávat

Chtějí se odborní pracovníci v daných věkových kategoriích profesně vzdělávat?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Chtít se profesně vzdělávat
Věk	1,000000	0,239341
Chtít se profesně vzdělávat	0,239341	1,000000

Chtít se profesně vzdělávat

Jak získávají odborní pracovníci v daných věkových kategoriích informace o nabídce vzdělávacích akcí?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Informace o nabídce vzdělávacích akcí
Věk	1,000000	-0,045614
Informace o nabídce vzdělávacích akcí	-0,045614	1,000000

Informace o nabídce vzdělávacích akcí

Jakou formu vzdělávání odborní pracovníci v daných věkových kategoriích upřednostňují?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Forma vzdělávání
Věk	1,000000	0,292327
Forma vzdělávání	0,292327	1,000000

Forma vzdělávání

Jaké časové období preferují odborní pracovníci v daných věkových kategoriích pro jejich vzdělávání?

Proměnná	Spearmanovy korelace ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000	
	Věk	Časové období pro vzdělávání
Věk	1,000000	0,061923
Časové období pro vzdělávání	0,061923	1,000000

Čas pro vzdělávání