

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Česká zemědělská univerzita v Praze

**Provozně ekonomická
fakulta**

Hodnocení celoživotního vzdělávání na úrovni samosprávních celků České republiky

Disertační práce z oboru Systémové inženýrství

Doktorand: Ing. Mgr. Blanka Benešová

Školitel: Prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

© Praha 2013

Děkuji zesnulému panu docentovi Zeipeltovi za to, že mi věnoval čas a motivoval mne ke studiu. Mé velké poděkování patří paní profesorce Libuši Svatošové za odborné vedení při kompletaci disertační práce. Také kolektivu katedry statistiky PEF ČZU za spolupráci a podporu při studiu během společně strávených let.

Blanka Benešová

Hodnocení celoživotního vzdělávání na úrovni samosprávních celků České republiky

Klíčová slova

Celoživotní vzdělávání, rozvoj lidských zdrojů, státní správa a samospráva, výzkum, hodnocení, plán osobního rozvoje, informační systém vzdělávání.

Abstrakt

Celoživotní vzdělávání je významnou součástí života každého člověka a společnosti. Napomáhá k naplnění různých rolí jednotlivce a k socioekonomickému rozvoji společnosti. Cílem disertační práce bylo na základě analýzy stavu celoživotního vzdělávání na krajských úřadech samosprávních celků České republiky navrhnout koncepční řešení této problematiky, včetně zpracování metodiky k provedení celoplošného průzkumu mezi zaměstnanci. Oblast celoživotního vzdělávání zaznamenala v České republice v posledních dvou desetiletích výrazný rozvoj. Tato práce navrhuje možný způsob řešení pro subjekty státní správy a samosprávy, v návaznosti na klíčové dokumenty, provedené výzkumy a trendy pro dotčenou oblast.

Lifelong learning assessment at the level of Czech Republic local administration bodies

Key words

Lifelong learning, human resources development, State administration and local administration, research, assessment, personal development plan, information system education.

Abstract

Lifelong learning is a significant part of everyone's life and of the society. It helps fulfil various roles of the individual and society's socio-economic development. The dissertation thesis' target was an analysis of the lifelong learning situation at the level of Czech Republic local administration bodies regional offices, aimed at designing a conceptual solution of this area of problems, inclusive of preparing a methodology for exhaustive (all-area) survey over the employees. The lifelong learning domain recorded an outstanding development in Czech Republic over the two recent decades. The thesis presented here is offering a possible way of solution to State administration and local administration bodies, in connection with key documents, research done and trends for the area under study.

OBSAH

1.	ÚVOD	6
2.	CÍL	7
3.	TEORETICKÁ ČÁST	8
3.1.	Celoživotní vzdělávání.....	8
3.2.	Státní správa a samospráva	28
3.3.	Kraje a obce	30
3.4.	Evropská unie	35
3.5.	Současnost a trendy v celoživotním vzdělávání	37
4.	METODIKA.....	48
4.1	Navržení dotazníku.....	57
4.2	Sběr a vyhodnocení dat	59
5.	VÝZKUM.....	63
6.	NÁVRH METODIKY PRO ZJIŠTOVÁNÍ POTŘEB VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ SAMOSPRÁVNÍCH CELKŮ	98
2.1	Předmět monitoringu	105
2.2	Použitá metoda.....	106
2.3	Výběrový soubor	110
2.4	Zpracování dat.....	111
7.	TVORBA NÁVRHU KONCEPCE A PLÁNU VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ KRAJSKÝCH ZŘÍZENÍ V ČESKÉ REPUBLICE	118
8.	ZÁVĚR	123
9.	SEZNAM ZKRATEK A SYMBOLŮ	127
10.	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	128
11.	SEZNAM TABULEK.....	132
12.	SEZNAM DIAGRAMŮ	134
13.	SEZNAM SCHÉMAT	135
14.	SEZNAM GRAFŮ	136
15.	SEZNAM PŘÍLOH a přílohy	137

Motto :

„Jen to je ztraceno, čeho se sami vzdáváme“. T. Lessing

1. ÚVOD

Celoživotní vzdělávání je významné pro život každého z nás. Přináší poznání v různých podobách a spolu se zkušeností umožňuje rozvoj osobnosti. Ve společenském kontextu napomáhá socioekonomickému rozvoji. Tato oblast se vyvíjí již od starověku, kdy v posledních šedesáti letech celosvětově zaznamenala rozvoj a její význam vzrostl. U nás se celoživotní vzdělávání rozvíjí zejména od devadesátých let. Česká republika disponuje strategickými dokumenty, které zohledňují také naše členství v Evropské unii. Strategii se určuje i budoucí politika našeho státu v oblasti dalšího vzdělávání. V současnosti je potřeba pro tuto oblast vytvořit stabilní právní základ, definovat a zajistit kvalitu vzdělávání dospělých a celkově dopracovat pravidla fungování systému vzdělávání dospělých u nás. Zároveň by měla být zajištěna kompatibilita se vzdělávacími systémy ostatních členských států Evropské unie. Existuje několik málo realizovaných výzkumů s touto tematikou, které se jí pokouší komplexně zachytit. Na tomto podkladě bylo možné zpracovat problematiku ve vybraném pracovním prostředí, konkrétně státní správy a samosprávy. Státní správa a samospráva patří mezi klíčové realizátory celoživotního vzdělávání, zároveň však řeší vlastní systém celoživotního vzdělávání, který se stal předmětem výzkumu. Za využití statistických metod bylo možné dále zpracovávat výsledky realizovaného výzkumu. Z provedené analýzy vychází pokus o návrh komplexního řešení, včetně realizace a způsobu financování z dostupných zdrojů.

Komplexní úvaha může být návodem nebo výchozím bodem pro další studie v oblasti celoživotního vzdělávání. Ovšem s ohledem na zvolené pracovní prostředí, jehož parametry nemohou být zobecněny. Přesto návrh komplexního řešení celoživotního vzdělávání úředníků samosprávních celků je aktuální prognózou a možným modelem jako výsledek práce výzkumníka na dokumentačních a dalších základech.

2. CÍL

Cílem této práce je návrh koncepčního řešení v oblasti vzdělávání úředníků samosprávních celků – krajských úřadů, v kontextu celoživotního vzdělávání včetně metodiky k výzkumu. Východiskem je výzkum dosavadní praxe a možností celoživotního vzdělávání provedený u pracovníků státní správy.

Cíl bude rozložen do dílčích cílů. Hlavním cílem je návrh a verifikace statistického metodologického rámce vhodného pro zpracování výzkumu a orientovaného na potřeby vzdělávání, funkčnosti systému a jeho využívání a přínosu.

Dílčím cílem je statistické zpracování provedeného výzkumu. Získaná data budou statisticky zpracována tak, aby výsledky a metody zpracování mohly být dále využity a aplikovány, a to prostřednictvím návrhu metodiky.

Dalším cílem je tvorba návrhu Koncepce a následně Plánu vzdělávání úředníků krajských zřízení v České republice s přihlédnutím k trendům a rozvoji informačních a komunikačních technologií. V návrhu bude zahrnuto možné využití financování ze zdrojů Evropské unie.

K naplnění cílů práce bude sloužit jako podklad ucelený rešeršní přehled o dané problematice. Díky němu bude možné charakterizovat výchozí stav před výzkumem a zformovat závěr práce.

3. TEORETICKÁ ČÁST

3.1. Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je souborem vyučování a studia specifických vědomostí. Dochází také k rozvoji intelektu a praktických dovedností u každého člověka. Je realizováno prostřednictvím organizované formy (formální vzdělávání) nebo prostřednictvím zájmové činnosti (neformální vzdělávání) nebo přirozenou formou, přijímáním informací (informální).

J. Jesenský hovoří o tom, že celoživotní vzdělávání představuje nepřetržitý podpůrný proces, který jednotlivé lidi podněcuje a zplnomocňuje k tomu, aby získali všechny vědomosti, dovednosti, postoje a hodnoty, které potřebují v průběhu svého života. A zároveň k jejich sebevědomému využívání s tvořivostí a uspokojením ve všech rolích, situacích i prostředcích. (Jesenský, 2000)

Z toho plyne, že celoživotní vzdělávání nelze považovat pouze za vzdělávání dospělých. Z jiného úhlu je možné uvažovat o celoživotním vzdělávání jako o učení, jež má svou polohu horizontální. Což je strana poptávky, jejíž základní charakteristikou je zajistit možnost učení a přístupnost ve vzdělání po celý život. A také lze hovořit o poloze vertikální. Což je strana nabídky, jejíž základní charakteristikou je zajištění možnosti učení se, nabídka a zpřístupnění vzdělávání až do úrovně osobních možností. To znamená do úrovně kritického růstového momentu, stropu intelektových předpokladů a do maxima osobnostních dispozic. (Palán, 2002)

Celoživotní vzdělávání plní v životě člověka tyto funkce:

- podílí se na rozvoji osobnosti,
- posiluje soudržnost společnosti,
- podporuje demokracii a občanskou společnost,
- má vliv na výchovu k partnerství a spolupráci,
- zvyšuje zaměstnatelnost,
- výrazně ovlivňuje konkurenceschopnost ekonomiky a prosperity společnosti. (Palán, 2006)

U části odborných pramenů se objevuje označení výše jmenovaného procesu celoživotní vzdělávání, u další části celoživotní učení. M. Kopecký hovoří o tom, že pojem celoživotní vzdělávání je vyhrazen pro formalizované procesy, kdežto celoživotní učení se vztahuje i na neformální procesy v životě člověka. (Kopecký, 2004)

Jasnou definici celoživotního vzdělávání přináší rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. 11. 2006. Celoživotní vzdělávání je zde uvedeno jako souhrn všeobecného vzdělávání, odborného vzdělávání a odborné přípravy, neformálního vzdělávání a informálního učení v průběhu života. Výsledkem pak je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě.

Výraznou a známou součástí celoživotního vzdělávání je zmiňované formální vzdělávání. To probíhá na úrovni společnosti, skupiny nebo jednotlivce prostřednictvím učební osnovy. Charakteristikou formálního vzdělávání na úrovni společnosti je systematičnost a důkladnost. Na něj navazují neformální a informální vzdělávání.

Historie celoživotního vzdělávání

Kořeny celoživotního vzdělávání najdeme již ve starověkém Římě a Řecku. Aristoteles vzdělání označoval za ušlechtilé, nikoli užitečné. S tím, že je prostředkem ke kultivaci, ale není spojené s přípravou na praktický život. V Římě v oblasti vzdělávání byla velmi důležitá výchova řečníků. Rétorika sloužila jako prostředek k ovlivnění lidí.

Ve středověku se objevuje tematika celoživotního vzdělávání zejména v náboženských koncepcích, se zaměřením na mravní, paměťové a verbální vzdělávání. Renesance s sebou přináší koncepci humanitního vzdělávání, návrat k člověku a jeho životu, studium jazyků a historie, ovšem pro určené vrstvy.

Průkopníkem v celoživotním vzdělávání, v dnešním slova smyslu, je bezesporu J. A. Komenský. Ten jej charakterizuje ve svém díle *Vševýchova*. Zde autor navrhuje, aby se vzdělávání uskutečňovalo v etapách po celý život člověka. Tato myšlenka je výchozí i přes to, že se společnost vyvíjela, a s ní měnily důvody, proč by se měl člověk vzdělávat, a také očekávání jedinců i společnosti.

V 17. a 18. století se objevuje koncepce reálného vzdělávání, která obsahuje nové přírodovědné poznatky, víru v lidský rozum a přibližuje se praktickému životu. Na přelomu 18.

a 19. století se objevují dvě protichůdné koncepce. Koncepce materiálního vzdělání klade důraz na učební látku, na obsah vzdělávání, s cílem získat co největší množství poznatků. Ovšem objevuje se přetěžování žáků. Oproti koncepci formálního vzdělávání, která vychází z psychologického pohledu na život, s cílem rozvoje určitých stránek osobnosti, se zaměřením na myšlenkové procesy a rozumové schopnosti. Ovšem s nevýhodou podceňování obsahu vzdělávání.

Dnešní koncepce permanentního (celoživotního) vzdělání klade důraz na jeho obsahovou i formální stránku, kdy člověk má získat potřebný základ vědomostí, zároveň si osvojit a rozvíjet své dovednosti. Ty by měly napomáhat k tomu, aby si člověk mohl vzdělávání po celý život rozšiřovat. (www.unium.cz)

M. Beneš uvádí, že v období společenských změn vzniká akutní potřeba ke vzdělávání. Ovšem během historie lidstva, jak je výše uvedeno, se náhled na celoživotní vzdělávání z pohledu společnosti, a rovněž i z pohledu jednotlivce, měnil. Můžeme sledovat různé jeho podoby z hlediska koncepcí a rovněž i v rámci států. V celosvětovém měřítku tradici celoživotního vzdělávání existuje u takových zemí, jako je Velká Británie, či Švédsko. Oproti tomu země bývalého východního bloku měly systém vzdělávání ovlivněn režimem a později systémovými změnami. V období totality bylo celoživotní vzdělávání přizpůsobeno tak, aby docházelo k výchově občanů v rámci dané ideologie. Lidé neměli možnost svobodně cestovat a vzdělávat se. Což se změnilo společenskými změnami v roce 1989. Systém celoživotního vzdělávání se začal přizpůsobovat těmto změnám a také požadavkům občanů, kteří již nebyli vychovávaní, a mohli se začít vzdělávat a profesně působit v různých zájmových oblastech podle vlastní volby. (Beneš, 2008)

První koncepce celoživotního vzdělávání se začínají objevovat v 60. a 70. letech minulého století. M. Šerák uvádí, že přelomovým rokem je rok 1970, který OSN vyhlásila za rok výchovy a vzdělávání. (Šerák, 2009)

Zároveň Unesco vydalo v roce 1972 dokument *Učit se být: Svět výchovy a vzdělávání dnes a zítra*¹. Ten se stal základem následujících mezinárodních dokumentů v dotčené oblasti a předmětem diskuse na mezinárodním odborném poli. V roce 1973 navazuje OECD dokumentem *Stálé vzdělávání: Strategie celoživotního učení*². Zde se objevuje důraz na aktivitu jedince v rámci procesu učení. Z. Palán uvádí, že úvahy o celoživotním vzdělávání na konci 70. let ustu-

¹ V originále: „Learning to be: The World of Education Today and Tomorrow“.

² V originále: „Recurrent education: A strategy of lifelong learning“.

pují do pozadí. A aktuální tématem se celoživotní vzdělávání stává počátkem 90. let. (Palán, 2002)

Koncept 90. let je zaměřen na celoživotní učení se zaměřením na lidské zdroje, úzce spojenými s efektivním fungováním ekonomiky. Od kulturních a sociálních cílů ze 70. let se pozornost odpoutává a přechází k oblastem odborného vzdělávání a přípravy v působení v pracovním životě. Mění se rovněž úloha státu. Ten již není jediným nositelem zodpovědnosti. Ta se dělí mezi stát, zaměstnavatele, obce a také občana.

Rok 1996 přinesl dva významné dokumenty v dotčené oblasti. UNESCO vydalo zprávu *Učení je skryté bohatství*³, která se týkala rozvoje osobnosti člověka v rámci celoživotního učení. OECD v témže roce vydává zprávu k tématu *Učení v každém věku: setkání výboru pro vzdělávání na ministerské úrovni*⁴. Zde je hlavní myšlenkou získávání vědomostí po celý život v rámci modelu partnerství a financování veřejné správy, podniků, sociálních partnerů a učících se. (Palán, 2002)

V roce 1997 UNESCO vydalo dokument *Agenda pro budoucnost*, který se zabývá vzděláváním dospělých ve 21. století a zároveň je podkladem Hamburské deklarace o vzdělávání dospělých⁵.

Dalším významným mezníkem je zahájení *Lisabonské strategie* na zasedání Evropské rady pro celé území Evropské unie v roce 2000. Ta podporovala znalostní společnost, výzkum, vývoj a inovaci⁶. V témže roce vydává Evropská komise *Memorandum o celoživotním učení*, které hovoří o učení člověka v každé části jeho života. Zároveň zmiňuje tři kategorie učení: formální, neformální a informální.

Jednotlivé kategorie lze definovat:

Formální vzdělávání probíhá ve vzdělávacích institucích. Je podložené legislativou, a to včetně obsahů, cílů a vzdělávacích stupňů. Jeho výstupy jsou vysvědčení, diplom nebo certifikát.

³ V originále: „L'éducation, un trésor est caché dedans“.

⁴ V originále: „Apprendre á tout áge réunion du Comité de l'éducation au niveau ministériel“.

⁵ Mezinárodní konference UNESCO a vzdělávání dospělých: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/mezinarodni-konference-nesco-o-vzdelavani-dospelych>.

⁶ www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh

Neformální vzděláváním jsou kurzy, semináře nebo realizace vzdělávání v rámci zaměstnání. Může probíhat ve vzdělávacích nebo jiných institucích. Není uceleným typem vzdělávání, ale vede ke zlepšení schopností a vědomostí.

Informálním vzděláváním jsou vědomosti získávány z každodenního života osvojo-
váním, včetně sebevzdělávání. (Veteška, Tureckiová, 2008)

Významné dokumenty v oblasti celoživotního vzdělávání

Vzhledem k členství naší země v Evropské unii a rozvoji dotčené oblasti v rámci země, je rozdělen přehled na část Evropská unie a Česká republika, kde jsou uvedeny významné dokumenty celoživotního vzdělávání.

Evropská unie a vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je tématem, které se dá posuzovat z celosvětového pohledu. Tato otázka patří mezi aktuální témata dne. Evropská unie věnuje celoživotnímu vzdělávání náležitou pozornost a nabízí členským státům a subjektům čerpání financí z fondů EU na tématické projekty.

M. Šerák uvádí, že celoživotní vzdělávání získalo na své aktuálnosti prvotním dokumentem, takzv. „Delorsovou zprávou“. Jedná se o zprávu *Učení je skryté bohatství* Mezinárodní komise pro vzdělávání UNESCO z r. 1996. Zde je kladen důraz na aktivitu jedince a proces individuálního učení. Zároveň zde učení dostává čtyři pilíře:

- učit se vědět,
- učit se jednat,
- učit se žít pohromadě,
- učit se být. (Šerák, 2009)

Zásadní pozice celoživotního vzdělávání byla potvrzena Lisabonskou strategií z března 2000 při zasedání Evropské komise. Zde bylo řečeno, že se Evropa má stát v rámci Evropské unie ve 21. století nejdynamičtější a nejvíce konkurenceschopná ekonomika světa. A to na platformě znalostí, podporujících trvalý růst, a dalších oblastech života člověka.

Dalším významným dokumentem je *Memorandum o celoživotním učení* z téhož roku. Jeho vydáním dala Evropská komise impuls pro vytvoření účinné strategie pro realizaci celoživotního učení.

Závěrečná zpráva k *Memorandu o celoživotním učení* hodnotí níže proces realizace celoživotního učení.

Ve stávajícím vzdělávacím systému se objevuje selektivnost, je věnována malá pozornost jednotlivcům, vyskytuje se slabé sociální partnerství, existuje nedostatek financí a investic, oblast rozvoje lidských zdrojů vzděláváním, školy a učitelé jsou podporovány v nízké míře.

K výhledu k dalšímu vzdělávání (ke vzdělávání dospělých) do budoucna chybí *komplexní právní rámec*, který jednoznačně charakterizuje pozice jednotlivých aktérů procesu dalšího vzdělávání (jedná se např. o stát, obce, regiony, různé typy institucí, sociální partnery). Chybí návaznost a provázanost různých forem vzdělávání. Například počátečního a dalšího vzdělávání. Vyskytuje se nízká efektivnost a soudržnost vzdělávací, sociální a politiky zaměstnanosti. Zdůrazňuje podporu tradičních systémových mechanismů ve vzdělávání, s přihlédnutím na aktuální situaci a potřeby v dalším vzdělávání. (Strategie celoživotního učení, 2007)

Tato zpráva vyústila v následujícím roce 2001 ve vydání dokumentu *Making a European area od lifelong learning a reality*. Zde je celoživotní učení definováno v rámci formálního, neformálního a informálního učení.

V roce 2002 navazuje vyhlášení Rezoluce o celoživotním učení, kterou vyhlásil Evropský parlament v červnu 2002.

Strategie celoživotního učení se nadále formovala v rámci *Pracovního programu*⁷. Kdy bylo konstatováno, že princip celoživotního učení je akceptován, nicméně realizace v praxi, např. rozdělení působností v rámci jednotlivých států EU jsou často velmi rozdílné.

Typologie celoživotních učení, které jsou zde obsaženy, charakterizují jednotlivé implementace. Jedná se celkem o čtyři typy.

1. Typ od kolébky do hrobu – jedná se o vysoce rozvinutou kulturu učení, která je široce akceptovaná, s vysokým stupněm participace. Zahrnuje profesní přípravu, také osobní rozvoj a ak-

⁷ V rámci materiálu *Implementing lifelong learning strategies in Europe: Progress report on the follow-up to the Council resolution of 2002 on lifelong learning*.

tivní občanství, které podporuje rozvoj občanské společnosti, učících se organizací a zájmové vzdělávání jednotlivců.

2. Typ zaměstnatelnost – je založen na pevných základech počátečního vzdělávání. Další vzdělávání je pak orientováno na adaptaci měnícím se výrobním procesům a strukturám. Je zde vysoká participace veřejného sektoru a průmyslu. Profesionální příprava obsahuje právo na dovolenou za účelem vzdělávání (legislativně podpořené). Péče o osobní rozvoj je zde hodnocena jako soukromá záležitost.
3. Typ modernizace společnosti a ekonomiky – moderní přístup k celoživotnímu učení, který se orientuje na modernizaci společnosti a ekonomiky. Neuznává tradiční názory na rozdělení života na učení, práci a důchod. Podporují ho veřejné iniciativy a sociální partneři.
4. Typ sociální inkluze – je zaměřen na ty, kteří neměli uspokojivé a adekvátní počáteční vzdělávání a přípravu, zejména v rámci moderní doby. Učení je prostředníkem k výchově a rozvoji osobních a základních dovedností. Ty mají vést k dokončení počátečního vzdělání. Přístup je podporován veřejnými orgány a organizacemi občanské společnosti, jejichž činnost se vztahuje ke vzdělávání dospělých. (Strategie celoživotního učení, 2008)

Rada a Evropská komise se zavázaly, že se každé dva roky bude provádět hodnocení programu, což bylo v roce 2006 realizováno hodnotící zprávou *Modernizace vzdělávání a odborné přípravy – zásadní příspěvek k prosperitě a sociální soudržnosti v Evropě*.

Byla zdůrazněna sociální a hospodářská úloha systémů vzdělávání a odborné přípravy a zpráva potvrdila, že strategie v rámci koncepce je zaváděna velmi úspěšně. Ovšem implementace se u jednotlivých států EU liší.

Evropská rada v roce 2006 dala podnět k tomu, že vzdělávání a odborná příprava se stane jedním z bodů reformy Evropské unie. A zároveň, že *Program celoživotního učení na roky 2007 – 2013* bude východiskem pro další trendy v celoživotním učení v rámci Evropské unie. Program⁸ byl schválen s podprogramy, které se věnují vzdělávání v každém období života. A to v rámci projektů a činností, jejichž účelem je vzájemné propojení vzdělávacích systémů zemí EU. (Strategie celoživotního učení ČR 2007)

⁸ Akční program podpory celoživotního učení na období roků 2007 – 2013, schválen v roce 2006 Evropským parlamentem, na návrh Evropské komise.

Česká republika a vzdělávání

Česká republika, vzhledem ke společenským změnám a celého hospodářství země, v návaznosti na globalizaci ekonomiky a vstup do EU, byla nucena reagovat vyhodnocením dosavadního systému vzdělávání. A to jeho přepracováním, vzhledem ke strukturálním změnám, trendům, a změně způsobu financování.

Mezi významné dokumenty ČR k tématice patří především:

NÁRODNÍ PROGRAM ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ takzv. Bílá kniha (2001)

Je vládní strategií v oblasti vzdělávání. Zde Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy **v rámci střednědobého systémového projektu jednoznačně definuje obecné cíle vzdělávání a tělovýchovy:**

1. rozvoj lidské individuality,
2. zprostředkování historicky vzniklé kulturní společnosti,
3. ochrana životního prostředí ve smyslu zajištění udržitelného rozvoje společnosti,
4. posilování soudržnosti společnosti zajištěním rovného přístupu ke vzdělávání a výchovy k lidským právům a multikulturalitě,
5. podpora demokracie a občanské společnosti,
6. výchova k partnerství, spolupráci, solidaritě v evropské a globalizující společnosti,
7. zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity společnosti,
8. zvyšování zaměstnatelnosti. (Národní program rozvoje vzdělávání, 2001)

Součástí dokumentu je záměr založit mechanismy systémového rozvoje vzdělávání dospělých, které budou zaměřeny zejména na zajišťování kvality, akreditace a certifikace a dále na informační systém a podpůrné systémy. Také na rozšíření základny pro přípravu a další vzdělávání odborných pracovníků ve vzdělávání dospělých, rovněž i na metodické a poradenské služby. (Národní program rozvoje vzdělávání, 2001)

STRATEGIE ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ PRO ČR (2003)

Její zpracovatelem je Národní vzdělávací fond a vydavatelem je Vláda ČR. Podkladem pro vypracování byly Národní program rozvoje vzdělávání ČR a dva významné dokumenty Memorandum o celoživotním učení a Lisabonská strategie. Dokument byl vydán v únoru 2003.

Rozvoj lidských zdrojů je zde chápán jako celoživotní vzdělávání a učení (včetně učení v rámci praxe), zaměřené na lepší pracovní uplatnění, zvýšení kompetencí a výkonnosti jednotlivců a týmů. Zároveň je tímto myšlena oblast aktivit, příležitostí a stimulů ve vzdělávací soustavě, hospodářské praxi, veřejné správě a jiných sektorech. (Strategie rozvoje lidských zdrojů, 2003)

Strategie obsahuje tyto cíle:

1. Nastolit celoživotní učení jako praxi.
2. Připravit lidské zdroje v ČR na impulsy, které přináší informační a znalostní společnost, globální ekonomika, nezbytnost udržitelného rozvoje a blížící se členství v EU.
3. Zvýšit mezinárodní konkurenceschopnost české ekonomiky a její přitažlivost pro investory.
4. Zvýšit zaměstnatelnost pracovních sil a tím pozitivně ovlivnit zaměstnanost.
5. Zlepšit využívání omezených zdrojů a mobilizaci nutných prostředků pro vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů. (Strategie rozvoje lidských zdrojů, 2003)

Strategie se věnuje otázce změn ve vzdělávání, výcviku a pozici firemního vzdělávání, a to včetně finanční stránky této otázky.

Program realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR (2005)

Vydavatelem je Vláda ČR. Je souhrnem priorit, cílů, doporučení a opatření v oblasti celoživotního učení. Zabývá se vzdělaností dospělé generace, rovněž vzděláváním a řízením lidských zdrojů ve firmách a dalších oblastech vzdělávání, včetně uplatnění osob na trhu práce. Dokument byl vydán v prosinci 2005. (Program realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů, 2005)

DLOUHODOBÝ ZÁMĚR VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY V ČR (2005)

Dokument z roku 2005 určuje stěžejní pojem celoživotní učení jako základ pro počáteční a další vzdělávání. Je zde konfrontován koncept celoživotního učení s tradiční a úzce zaměřenou přípravou na konkrétní povolání.

Aktualizace koncepce reformy vysokého školství (2006)

Je dokumentem pro oblast vysokých škol, který byl vydán v roce 2006. Věnoval se zejména reformě financování státními prostředky, kdy je větší důraz položen na výsledky. Zároveň byla

vyslovena podpora spolupráci mezi vysokými školami, podniky a zaměstnavateli. Také účelnému využívání finančních prostředků. V oblasti rozvoje lidských zdrojů a výzkumu hovoří o rozšíření přístupu ke vzdělání, aktualizaci studijních oborů v závislosti na poptávce. Zdůrazňuje posílení kompetencí studujících a akademických pracovníků včetně spolupráce škol a soukromého sektoru. Rovněž posílení vývoje a inovace na finanční platformě srovnatelné s průměrem, který je v zemích EU. (Strategie celoživotního učení, 2007)

STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ (2007)

Vydavatelem je Vláda ČR na základě požadavku Rady ministrů EU pro vzdělávání, kdy členské státy EU dostaly za úkol zpracovat strategické dokumenty v oblasti celoživotního učení. Jedná se o zásadní a základní dokument, který obsahuje ucelený koncept celoživotního učení.

Má čtyři části:

1. pojetí celoživotního učení,
2. část analytická,
3. část strategická,
4. strategické směry a návrhy opatření.

První část Strategie obsahuje pojetí celoživotního učení v dosavadních dokumentech ČR a EU. Charakterizuje celoživotní učení jako dvouetapové.

Počáteční vzdělávání dělí na základní, střední a terciární vzdělávání.

Další vzdělávání je zde charakterizováno jako to, které přichází až po dokončení určitého stupně vzdělání, po vstupu do zaměstnání. A jedná se o získávání vědomostí, dovedností a kompetencí, které je možné uplatnit v pracovním, občanském a osobním životě.

K výše uvedeným etapám jsou v dalších částech Strategie rozpracována opatření na podporu rozvoje celoživotního učení.

Další součástí Strategie je analýza stávajícího stavu celoživotního učení v ČR. Třetí část obsahuje sedm strategických směrů pro rozvoj celoživotního učení: uznávání (prostupnost), rovný přístup, funkční gramotnost, sociální partnerství, stimulace poptávky, kvalita, poradenství. Poslední část Strategie se zabývá provázaností navrhovaných směrů a opatření v oblasti celoživotního učení *s operačními programy České republiky na období 2007 – 2013*. (Strategie celoživotního učení, 2007)

DLOUHODOBÝ ZÁMĚR VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ VZDĚLÁVACÍ SOUSTAVY V ČR (2007)

Dokument z roku 2007 navazuje na stejnojmenný dokument z r. 2005 a je výrazným nástrojem formování vzdělávací soustavy. Vychází ze zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (označován jako Školský zákon). Vláda ČR jej schválila dne 23. května 2007 a byly v něm zvoleny následující základní strategické směry:

1. rovnost příležitostí ke vzdělávání,
2. kurikulární reforma – nástroj k modernizaci vzdělávání, s důrazem na rozvoj klíčových kompetencí,
3. podpora cizích jazyků, informačních a komunikačních technologií,
4. tvorba a zavádění systémů kvality, metod hodnocení a vlastního hodnocení škol a školských zařízení,
5. zvyšování profesionality a zlepšování pracovních podmínek pedagogických pracovníků,
6. podpora dalšího vzdělávání.

Realizace těchto směrů je úzce provázána s možností spolufinancování z prostředků Evropské unie. (DZVRVS, 2007)

STRATEGIE VZDĚLÁVÁNÍ PRO UDRŽITELNÝ ROZVOJ ČESKÉ REPUBLIKY (2008 – 2015)

Dokument z roku 2008 je prvním dokumentem ve své oblasti. Realizace probíhá a bude probíhat prostřednictvím Akčních plánů strategie, které budou charakterizovat jednotlivé aktivity v dotčených oblastech, včetně odpovědnosti za jejich plnění. Vychází ze Strategie celoživotního učení ČR (2007) co se týká cílových skupin, rozčlenění podle etap vzdělávání a zaměření se na problémové okruhy v dotčené oblasti. Dále z Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v ČR (2007) jsou určeny cíle a národní implementace.

Význam Strategie celoživotního učení tkví zejména v jeho aktuálnosti. Do konce roku 2015 určuje celoživotní učení a celoživotní vzdělávání jako pevnou součást udržitelného rozvoje naší země. Uvádí a opakuje z podkladových dokumentů základní pojmy celoživotní učení, vzdělávání a zaměstnání.

Velmi významná je jeho analytická část, SWOT analýza. Mimo jiné v oblasti dalšího vzdělávání, kdy jsou charakterizovány základní aktuální otázky k řešení.

IMPLEMENTAČNÍ PLÁN STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ (2009)

Doplňuje Strategii celoživotního učení (2007) o konkrétní opatření, kterými bude tato Strategie, s vytyčenými cíli v období 2009 – 2015, realizována. (Implementační plán Strategie celoživotního učení, 2009)

PRŮVODCE DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍM (2010)

Představuje souhrnně oblast dalšího vzdělávání. Obsahuje obecný úvod do problematiky, který představuje další vzdělávání obecně v rovině celoživotního učení, včetně klíčových dokumentů. Pokračuje hlavní částí, kde jsou rozvedeny aktivity MŠMT v oblasti dalšího vzdělávání v rámci pěti pohledů, které přispívají k realizaci konceptu celoživotního učení. (Průvodce dalším vzděláváním, 2010)

OVĚŘOVÁNÍ A UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Je Zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Patří mezi významné dokumenty, vztahující se k celoživotnímu vzdělání. Zákon má motivovat k dalšímu vzdělávání zejména ekonomicky aktivní občany a zlepšovat jejich pozice na trhu práce. Upravuje systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Udává, kdo bude a za jakých podmínek je oprávněn přezkušovat. Jednoznačně vymezuje *Národní soustavu kvalifikací*. Jedná se o veřejný registr všech kvalifikací na území našeho státu. Tato soustava napomáhá k návaznosti počátečního a dalšího vzdělávání. Zákon zřizuje *Národní radu pro kvalifikace*. Ta je poradním orgánem ministerstva pro dotčenou oblast. Mezi její hlavní činnosti a úkoly patří zajištění tvorby Národní soustavy kvalifikací a dohled nad její praktickou realizací, vydávání stanovisek k materiálům z ministerstva z oblasti dalšího vzdělávání nebo kvalifikací, posuzuje školy a školská zařízení podle vlastních standardů kvality a metod hodnocení, podílí se na profesionální úrovni pedagogických pracovníků, podporuje další vzdělávání. (Zák. č.179/2006 Sb.)

ETAPY celoživotního vzdělávání

Strategie celoživotního učení (2007) uvádí, že celoživotní učení na základě analýzy tematických dokumentů EU a ČR je **dvouetapové: počáteční a další vzdělávání**. (SCU, 2007)

Průvodce dalším vzděláváním (2010) pak hovoří o tom, že celoživotní učení představuje koncepční změnu ve vzdělávání, které se pak dá členit na počáteční a další vzdělávání. (PDV, 2010)

Počáteční vzdělávání

Počáteční vzdělávání zahrnuje základní, střední a terciární vzdělávání. Základní a všeobecné vzdělávání je základem pro celoživotní učení. Jeho garantem je společnost. Z. Kolář, A. Vališová uvádí, že schopností každé školy má být vybavit každého jednotlivce hodnotou vzdělávání a připravit je tak k procesům, které nazýváme celoživotní vzdělávání. (Kolář, Vališová, 2009)

Strategie celoživotního učení ČR (2007) pak rozlišuje:

Základní vzdělávání začíná mezi 4. – 7. rokem života, poskytuje se v jednotlivých postupujících třídách (DVOUSTUPŇOVÝ SYSTÉM – první stupeň 1. – 5. třída, druhý stupeň 6. – 9. třída nebo víceleté gymnázium nebo konzervatoř) a jeho cílem je poskytnutí možnosti dosáhnout základní gramotnosti a utváření blízkých vztahů. V České republice končí základní vzdělávání ukončením povinné školní docházky. Má všeobecný charakter.

Střední vzdělávání probíhá na víceletých nebo čtyřletých gymnáziích, odborných středních školách, dvou a tříletých studijních oborech nebo konzervatořích. Ti, kteří ukončili sekundární vzdělání výučním listem, mohou pokračovat nástavbovým studiem, které je ukončeno maturitní zkouškou. Všichni, kteří mají vzdělání ukončené maturitní zkouškou, mohou pokračovat v rámci terciárního studia. Má všeobecný nebo odborný charakter.

Terciární vzdělávání je realizováno zpravidla po absolvování maturitní zkoušky, a to na vyšších odborných školách nebo na vysokých školách. Některé odborné prameny dělí terciární vzdělávání přímo následovně: vysokoškolské prostřednictvím vysokých škol a vyšší odborné prostřednictvím vyšších odborných škol a konzervatoří.

Vysokoškolské vzdělávání je od roku 2001 rozděleno na třístupňové, a to:

- bakalářský studijní program,
- magisterský studijní program (v některých případech nenavazuje na bakalářský studijní program),
- doktorský studijní program.

Vyšší odborné školy

Soustava oborů vzdělávání na vyšších odborných školách je upravena nařízením vlády.

Rozděluje je na:

- veřejné (původně zřizované státem, po reformě veřejné správy kraji),
- soukromé,
- státní,
- církevní (se souhlasem státu).

Vyšší odborné školy vznikají většinou při středních odborných školách (většinou jsou jeden právní subjekt). Jedná se asi o tři čtvrtiny škol, jedna čtvrtina působí samostatně.

Vysoké školy rozdělujeme na:

- veřejné (zřizované zákonem),
- soukromé,
- státní zřizované zákonem a řízené příslušnými ministerstvy (pouze vysoké školy vojenské a policejní).

Podle typu poskytovaných studijních programů rozeznáváme vysoké školy univerzitního typu a neuniverzitního typu. Podmínky pro přijetí, studijní obory, cíle a obsah vzdělávání, jeho metody, hodnocení a certifikace jsou upraveny shodně jak pro vysoké školy univerzitní, tak neuniverzitní.

Počáteční vzdělávání může být kdykoli ukončeno po absolvování povinné školní docházky. Mezi důvody může patřit dobrovolné ukončení studia a vstup mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo nebo vstup na trh práce a jiné.

Další vzdělávání a odborná příprava

Je propojeno s ostatními systémy vzdělávání, navazuje na počáteční učení, zejména terciární. Základní dokument Strategie celoživotního učení (2007) uvádí, že další vzdělávání následuje až po dosažení určitého stupně vzdělání, a po vstupu na pracovní trh.

To znamená až po ukončení počátečního vzdělávání, je možné se účastnit dalšího vzdělávání, a to v průběhu celého dalšího života. (Průvodce dalším vzděláváním, 2010)

Důvodem k celoživotnímu vzdělávání je nejen získávání nových znalostí, ale také nové dovednosti jako reakci na měnící se společenské a životní podmínky.

V současné době toto vzdělávání rozdělujeme na:

Všeobecné vzdělávání (určeno těm, kteří jej nenabývali v počátcích vzdělání nebo v přípravných kurzech),

Další odborné vzdělávání a přípravy (získání, rozšíření nebo doplnění kvalifikace, rekvalifikace a patří sem i povinné aktualizování vědomostí a dovedností v rámci některých povolání),

Občanské/zájmové vzdělávání (má obecně kultivační charakter a vzdělává občany v oblastech politiky, kultury, dějin a jiných).

Forma vzdělávání

Večerní v rozsahu přibližně 10 – 18 hodin týdně v odpoledních nebo večerních hodinách.

Dálková v podobě samostatného studia konzultací v rozsahu přibližně 200 – 220 hodin za školní rok.

Distanční forma pomocí samostatného studia, informačních technologií a individuálních konzultací.

Kombinovaná, kdy se střídá denní studium s některou s výše uvedených možností.

Dalšímu odbornému vzdělávání se věnují školy, zejména vysoké, zaměstnavatelé, orgány veřejné správy a její vzdělávací instituce a nestátní neziskové instituce. (Struktura systémů vzdělávání a odborné přípravy v ČR, 2009)

Financování

Vzdělávání dospělých na středních a vyšších odborných školách, vyjma denní formy studia, financuje MŠMT prostřednictvím krajů – krajských úřadů⁹. Krajské úřady obdrží finanční prostředky podle počtu studentů.

Jazykové a umělecké vzdělání se poskytuje za úplatu. Studijní programy v distanční a kombinované formě na vysokých školách je financováno z 80% prostřednictvím jednotkových nákladů, což jsou normativy, stanovené na studenta. U státních vysokých škol spadá péče o financování do působnosti zřizujících ministerstev¹⁰. Soukromé a církevní vysoké školy dostávají státní dotace na neinvestiční výdaje od MŠMT prostřednictvím krajských úřadů. Na investiční výdaje požadují školné (církevní vysoké školy ve výjimečných případech), které není nijak regulováno.

⁹ Výjimkou je doplňování základního vzdělání u dospělých, to je financováno z ústředního rozpočtu.

¹⁰ Například Univerzita obrany je v gesci Ministerstva obrany.

Programy vzdělávání

Školy poskytují v rámci vzdělávání dospělých na stupni střední škol, vyšší odborných škol a konzervatoří vzdělávání v oborech, které většinou nabízí i v denní formě studia. Školy také organizují různé kurzy, včetně rekvalifikačních (nutná akreditace).

Vysoké školy nabízí studium distanční nebo kombinovanou formou v řadě oborů, které nabízí v denní formě studia. Všechny formy jsou z hlediska dosaženého vzdělání rovnocenné. Vysoké školy také organizují programy celoživotního vzdělávání mimo nabízené obory. Jedná se například o další vzdělávání pedagogických pracovníků nebo o univerzitu třetího věku. Studenti těchto programů nejsou vysokoškolskými studenty. Existuje však návaznost celoživotního vzdělávání a vysokoškolského studia formou uznání získaných kreditů z absolvovaného celoživotního vzdělávání.

Podniky, instituce a orgány státní správy nabízí vzdělávání pro své zaměstnance prostřednictvím vlastních vzdělávacích institucí a lektorů nebo nákupem u specializovaných institucí. S cílem zajistit kvalitnější plnění úkolů v organizaci.

V roce 2008/2009 nabízelo studium v rámci celoživotního vzdělávání celkem 47 institucí. Nabídku využilo 44 071 osob. Z nich bylo 70 % absolventů středních škol, 25 % absolventů magisterských studijních programů a 5 % absolventů vyšších odborných škol. (ČSÚ, 2010)

Národní síť distančního vzdělávání vznikla za finanční podpory programu PHARE, tvoří ji řada středisek včetně Národního centra distančního vzdělávání při Centru pro studium vysokého školství v Praze.

V České republice existují akreditace vzdělávacích programů v gesci několika ministerstev. Například se jedná o:

- Ministerstvo vnitra pro vzdělávací programy pro úředníky územních samosprávních celků.
- Ministerstvo zdravotnictví pro získávání způsobilosti pro zdravotnický personál.
- MŠMT pro vzdělávání pedagogických pracovníků.

Vyučující, kteří přednáší dospělým studentům, nemusí mít žádné zvláštní vzdělání. Většina z nich absolvuje, vedle povinného vzdělání pro výkon povolání učitele, také další vzdělávání

učitelů. Profesní sdružení a asociace mají stanoveny požadavky na způsobilost lektorů. U komerčních organizací se kvalifikace lektorů ani kvalita výuky nesleduje.

Poradenství

Legislativa poradenství pro dospělé neupravuje. Poradenstvím je pověřeno MŠMT v duchu poskytování systematických informací o možnosti vzdělávání pro dospělé. V oblasti rekvalifikace je pak zodpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí, které provozuje Integrovaný systém typových pozic. V rámci tohoto systému je k dispozici Databáze dalšího vzdělávání, kam vkládají nabídky přímo poskytovatelé vzdělání.

Vzdělávání úředníků samosprávních celků

Vzdělávání úředníků územních samosprávních celků probíhá ve dvou liniích. A to buď *prohlubováním kvalifikace*, nebo *zvyšováním kvalifikace*.

Podle J. Průchy a kol. chápeme kvalifikaci jako způsobilost pro vykonávání určitého povolání nebo pro sjednaný druh pracovní činnosti, a to s předepsaným stupněm složitosti, přesnosti a namáhavosti práce a ve vyžadované kvalitě. (Průcha a kol, 2009)

Prohlubování kvalifikace

Prohlubování kvalifikace se řídí Zák. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a Zák. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

Prohlubování kvalifikace dle Zák. 312/2002 Sb.

Upřesňuje, kdo může být poskytovatelem prohlubování kvalifikace:

- právnická nebo fyzická osoba s oprávněním ke vzdělávací činnosti podle zvláštních předpisů a s akreditací dle § 30,
- příspěvková organizace zřízená Ministerstvem vnitra,
- územní samosprávný celek s akreditací dle § 30.

Samosprávný celek zajišťuje pro své úředníky prohlubování kvalifikace prostřednictvím akreditovaných institucí a akreditovaných vzdělávacích programů.

Samosprávný celek je podle tohoto zákona povinen zajistit prohlubování kvalifikace úředníka, a to dle Plánu vzdělávání.

Plán vzdělávání – vypracovává územní samosprávný celek do 1 roku od vzniku pracovního poměru, vyhodnocení jednou za 3 roky. Musí obsahovat časový rozsah nejméně 18 pracovních dní po dobu 3 let, kdy bude úředníkovi umožněno prohlubování kvalifikace.

Úředník je povinen prohlubovat kvalifikaci těmito způsoby:

1. Vstupním vzděláváním – znalost základů veřejné správy, základů veřejného práva, veřejných financí, výkonu činnosti úředníka, užívání informačních technologií a základy dalších dovedností, vztahujících se k činnosti úředníka.
2. Průběžným vzděláváním – je zaměřené zejména na výkon správních činností, které určuje charakter vykonávané činnosti úředníka samosprávného celku. Patří sem i jazykové znalosti. Tento typ vzdělávání se realizuje formou kurzů, s vydaným osvědčením o absolvování.
3. Přípravou a ověřením zvláštní odborné způsobilosti – je určena pro úředníky, kteří provádí správní činnosti stanovené zvláštním prováděcím předpisem. Zvláštní odborná způsobilost se prokazuje zkouškou, s vydáním osvědčení v termínech, které jsou dány tímto zákonem. ZOZ se dělí na obecnou a zvláštní část. Obecná část vyžaduje znalost veřejné správy, zákonů o obcích a krajích, rovněž o správním řízení. Zvláštní část vyžaduje znalost správních činností podle prováděcích právních předpisů. Také znalost působnosti orgánů územní samosprávy a územních správních úřadů, které provádí jmenované činnosti. Územní samosprávný celek je vázán zákonnými termíny (Zák. 312/2002 Sb.) k přihlášení úředníka na zkoušku ze ZOZ.
- U vedoucích úředníků (včetně vedoucích úřadu) je prohloubení kvalifikace uzpůsobeno jejich pozicím.

Prohlubování kvalifikace dle Zák. 262/2006 Sb.

Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců několika způsoby, těmi jsou:

1. Zaškolení a zaučení.
2. Odborná praxe absolventů škol.
3. Prohlubování kvalifikace – průběžné doplňování, udržování a obnovování. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si kvalifikaci, například formou školení nebo studiem. Náklady hradí zaměstnavatel, po dohodě i zaměstnanec, pokud chce kvalitnější formu.
4. Zvyšování kvalifikace.

Tento zákon umožňuje úředníkům samosprávných celků k prohlubování kvalifikace využít neakreditovaných školení a seminářů.

V době prohlubování kvalifikace náleží zaměstnanci mzda nebo plat.

Zvyšování kvalifikace

Zvyšování kvalifikace znamená změna její hodnoty, ve smyslu získání nebo zvýšení, popřípadě doplnění.

Jedná se o: studium, vzdělávání, školení nebo jiný způsob získání vyššího vzdělání, v souladu s potřebami zaměstnavatele.

Obvykle zaměstnanci přísluší při zvyšování kvalifikace volno s náhradou mzdy, v přesně stanoveném rozsahu.

Je – li uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o zvýšení kvalifikace, její součástí je závazek zaměstnavatele umožnit zvýšení kvalifikace a rovněž závazek zaměstnance setrvat u tohoto zaměstnavatele po sjednanou dobu, nejdéle však 5 let.

Rozdíl mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace je zejména v tom, že prohlubování kvalifikace je povinnost, která je daná zákonem zaměstnanci i zaměstnavateli v předepsané míře, zvyšování kvalifikace je pak řešeno vzájemnou dohodou. (Domecká, 2012)

Projekty pro úředníky veřejné správy

Za zmínku stojí projekt Ministerstva vnitra Vzdělávání v eGovernmentu. Týká se vzdělávání úředníků a zaměstnanců veřejné správy, také metodiků, školitelů a politiků v oblasti zavádění eGovernmentu do veřejné správy.

Projekt je financován z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Cílem je zefektivnění veřejné služby v oblasti eGovernmentu a odborně zdatný a kvalifikovaný úředník.

V období březen 2009 až březen 2012 vznikaly vzdělávací programy, které reagovaly na potřebu zavádění eGovernmentu v České republice, v prostředí veřejné správy. Manažeři vzdělávání a školitelé územních samosprávních celků organizovali proškolení úředníků a zaměstnanců územních samosprávních celků vždy před zavedením eGovernmentové funkcionality.

Legislativní rámec celoživotního vzdělávání

Ucelená právní úprava v oblasti celoživotního vzdělávání chybí.

Základní práva občanů a povinnosti státu v dotčené oblasti řeší základní dokument *Ústava České republiky z 16. 12. 1992*. Rovněž *Listina základních práv a svobod* se touto problematikou zaobírá.

K 1. 1. 2005 vstoupil v platnost *nový školský zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání*. Ten je zároveň náhradou za původní školský zákon, zákon o školských zařízeních a zákon o státní správě a samosprávě ve školství. Tento zákon stanovuje zásady a cíle vzdělávání. Také hovoří o dvoustupňovém systému tvorby vzdělávacích programů, které slouží k dosahování cílů vzdělávání. A rovněž o výchovně-vzdělávací soustavě, kterou tvoří školy, vyšší odborné školy a školská zařízení, poskytující vzdělávání a služby. Charakterizuje délku a způsob plnění povinné školní docházky a v rámci jednotlivých stupňů vzdělávání charakterizuje podmínky pro vstup, organizaci a ukončení studia. Přesně definuje formy vzdělávání (denní, dálkové, kombinované), zdůrazňuje význam nástavbového studia – velký důraz je kladen na možnost pro občany s výučním listem na studium zakončené maturitní zkouškou. Definuje zkrácené vzdělání k získání výučního listu nebo maturitní zkoušky, zavádí možnost získat určitý stupeň vzdělání bez středoškolského nebo vyššího odborného vzdělávání a upravuje možnost vzdělávání prostřednictvím kursů.

Ze zmiňovaného zákona vychází strategie rozvoje výchovně – vzdělávací soustavy v rámci celostátní i regionální úrovně a výroční zprávy, které hodnotí plnění těchto strategií. Velmi důležitou součástí je oblast správní problematiky v oblasti právního postavení škol veřejných a soukromých, včetně jejich zřizování, hospodaření, postavení a pravomoci ředitele. A v neposlední řadě kompetence jednotlivých správních stupňů – obcí, krajů, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Další legislativa, která je významná v oblasti vzdělávání:

- Zákon č. 306/1999 Sb. o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením.
- Zákon č. 111/1998 o vysokých školách – několikrát novelizovaný, dává prostor k rozvoji neuniverzitního a soukromého sektoru v oblasti vysokého školství. Výrazná změna nastala v právním postavení vysokých škol¹¹. Ty se staly veřejno-

¹¹ Vyjma Univerzitu obrany a Policejní akademii.

právními institucemi s vlastním majetkem a autonomií. Rovněž řeší otázku celoživotního vzdělávání.

- Zákon č. 179/2006 Sb. O ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Týká se zejména uznávání kvalifikace prostřednictvím praxe a kursů u dospělých bez účasti na školní výuce. Obsahuje Národní soustavu kvalifikací - veřejně přístupný registr všech úplných a dílčích kvalifikací včetně kvalifikačních a hodnotících standardů.
- Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti a navazující vyhlášky (vyhláška MŠMT o akreditaci zařízení, realizujících rekvalifikaci).
- Zákony, které upravují kvalifikační požadavky na nedělnická povolání – *Zákon o úřednících územních samosprávních celků*, dále zákony o pedagogických pracovnících, soudcích a soudech, o vzdělávání zdravotnických pracovníků a jiné.
- Zákon o technických normách a zákon o technickém dozoru - z nich vychází předpisy o odborné způsobilosti, kvalifikačních požadavcích a doškolování.
- Zákon o živnostenském podnikání – upravuje komerční poskytování vzdělávání, rekvalifikační programy musí mít akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále MŠMT), popřípadě Ministerstva vnitra nebo spravedlnosti.

3.2. Státní správa a samospráva

Česká republika vznikla v lednu 1993. Počínaje rokem 1989 funguje na principech tržního hospodářství. Od roku 1995 je členem OECD a od roku 2004 členem Evropské unie. Česká republika je parlamentní demokracií. Jejího prezidenta volí parlament. Legislativní pravomoc má dvoukomorový parlament. Ten se skládá z Poslanecké sněmovny a Senátu. Výkonnou moc má vláda.

Veřejná správa prošla v letech 2000 – 2002 zásadní reformou. Během ní došlo k decentralizaci. Veřejnou správu tvoří státní správa a samospráva. Veřejná správa v rámci České republiky se zabývá poskytováním správních činností. Jejich obsahem je poskytování veřejných služeb, řízení veřejných záležitostí na místní a centrální úrovni, veřejný zájem a lze sem počítat i jednotlivé úřady.

Veřejná správa se zabývá:

- správou území, státu, kraje a obce;
- správou věcí, které vlastní veřejnost (má k nim vlastnická práva);
- správou veřejných záležitostí;
- správou veřejných financí;
- správou užívání veřejných objektů a zařízení.

Rozhodujícími orgány státní správy jsou ministerstva.

Vymezení veřejné správy

Materiální pojetí

Pozitivní vymezení – popis správních úkonů. Činnost správních orgánů v rámci správních předpisů a správních aktů.

Negativní vymezení – činnosti, které nespádají do oblasti zákonodárství a soudnictví.

Formální pojetí – činnost institucí (správních úřadů), které řeší veřejné úkoly (pokud je neřeší parlament či soud).

Veřejná správa je tvořena činnostmi a souhrnem institucí, které tuto činnost vykonávají.

Funkce veřejné správy

- mocenská – k její realizaci slouží právní řád a působení státního zřízení,
- ochranná – neboli bezpečnostní, jedná se o povinnost zajistit a organizovat vnitřní a vnější bezpečnost a pořádek státu,
- organizační – ve věcech státních, institucionálních a občanských,
- regulační – řídí se principy demokratické společnosti, postavené na základech politického pluralismu, solidaritě a toleranci,
- služba veřejnosti – činnosti spojené s veřejným zájmem.

Státní správu vykonávají:

- ústřední orgány státní správy na ústřední úrovni s působností pro celý stát,
- územní orgány státní správy s místní působností,
- ostatní státní orgány (např. státní fondy apod.),

- jiné subjekty oprávněné k výkonu veřejné správy, jimž stát veřejnou moc deleguje nebo propůjčuje (např. stanice technické kontroly, veřejná stráž).

Z věcného hlediska se rozlišuje státní správa:

- politická resp. všeobecná (např. krajský úřad),
- odborná resp. specializovaná (např. finanční úřad).

Výkonnou moc zajišťují ústřední úřady s působností pro celý stát. V čele některých ústředních úřadů stojí ministr, těmito úřady jsou ministerstva.

Samospráva

Samospráva je výkon veřejné správy (přenesené působnosti) samosprávnými veřejnoprávními korporacemi. Samospráva může být zájmová (profesní) nebo územní. Samosprávou je myšlen také způsob řízení určitého celku, kdy daný subjekt rozhoduje alespoň o některých svých záležitostech sám autonomním způsobem, tedy „spravuje se sám“.

Opakem samosprávy je výkon státní správy (rozhodování o určitých záležitostech) jiným, vnějším subjektem. Výhodou samosprávy je, že je blíže spravovanému subjektu než vnější a centrální řízení, a proto by měla být při zabezpečování lokálních či zájmově vymezených záležitostí efektivnější a levnější. (Čmejrek, 2008)

3.3. Kraje a obce

Terminologií obcí a krajů se zabývá Ústava ČR¹² a legislativa, která se vztahuje k veřejné správě¹³. Základními územními celky jsou v České republice obce, vyšší územní samosprávné celky jsou kraje. Obec je v příslušném zákoně mimo jiné definována jako veřejnoprávní korporace, s vlastním majetkem a vystupujícím svým jménem v právních vztazích. Chrání zájmy společenství občanů, kteří žijí na jejím vymezeném území.

Vyšší územně správní celek – kraj, je v příslušném zákoně definován podobně jako obec. Mimo jiné kraj má právo na vlastní samosprávu, jejíž rozsah stanovuje opět zákon.

¹² Hlava sedmá „Územní samospráva“, články 99 – 105.

¹³ Zákon č.128/2000Sb., o obcích (obecní zřízení), Zákon č.129/2000Sb., o krajích (krajské zřízení)

V rámci územního členění lze ještě uvést regiony soudržnosti, takzvané NUTS II., dalším typem jsou euroregiony. Ty jsou charakteristické přeshraniční spoluprací. Známé jsou mikroregiony – sdružení obcí za účelem čerpání prostředků z evropských fondů.

Obce i kraje mají dvojí působnost. Samostatnou a přenesenou. V rámci samostatné působnosti zajišťují vymezené záležitosti, včetně školství. Přenesená působnost zabezpečuje výkon státní správy.

Obec

V současnosti je na území České republiky 6249 obcí. (ČSÚ 2008) Základním orgánem samosprávy obce je zastupitelstvo obce. Počet členů zastupitelstva odpovídá počtu obyvatel dané obce. Může mít od 5 členů do 55 členů. Zastupitelstvo obce rozhoduje ve věcech samostatné působnosti. Schvaluje program rozvoje obce, územní plán obce, rozpočet obce, závěrečný účet, peněžní fondy, zřizuje a ruší příspěvkové organizace a organizační složky obce, včetně schvalování jejich zakladatelských listin. Dále rozhoduje o založení nebo rušení právnických osob. Může mít zřízeny jako své poradní a kontrolní orgány výbory.

Zastupitelstvo rovněž vydává obecně závazné vyhlášky obce, rozhoduje o místním referendu, navrhuje změny katastrálních území uvnitř obce, rovněž schvaluje dohody o změně hranic nebo sloučení obcí. Stanovuje počet členů rady obce, volí starostu (a místostarostu). Rada obce nemusí být zřízena, pak rozhodnutí vydává zastupitelstvo obce.

Výkonný orgán v samostatné působnosti obce je *rada obce*. V oblasti přenesené působnosti může rada obce rozhodovat pouze, umožňuje-li to zákon. Rada obce připravuje pro zasedání zastupitelstva obce návrhy pro jednání. Rovněž zabezpečuje hospodaření obce podle schváleného rozpočtu, včetně rozpočtových opatření. Jako své poradní orgány může zřizovat komise.

Obec zastupuje navenek starosta, který je zvolen zastupitelstvem. Starosta svolává a řídí zasedání zastupitelstva. V jeho pravomoci je pozastavit výkon usnesení rady, pokud s ním není ztotožněn. Jmenuje a odvolává tajemníka obecního úřadu.

Obecní úřad vykonává samostatnou i přenesenou působnost. V rámci samostatné působnosti plní úkoly zastupitelstva a rady obce. Výkon přenesené působnosti je v rozsahu náležejícím obci.

Kraj

V současnosti je v České republice 13 krajů a hlavní město Praha (počítán stejně jako krajský územní celek). Podle počtu obyvatel se určuje počet členů zastupitelstva kraje. Ten může být od 45 do 65 členů.

Zastupitelstvo rozhoduje v rámci samostatné působnosti, ve věcech přenesené působnosti jen pokud to dovoluje zákon. Počet členů zastupitelstva odpovídá počtu obyvatel kraje. Může mít od 45 členů do 65 členů. Zastupitelstvo kraje rozhoduje ve věcech, které patří do samostatné působnosti. Předkládá návrhy zákonů Poslanecké sněmovně, rovněž i návrhy na zrušení předpisů Ústavnímu soudu. Vydává obecně závazné vyhlášky kraje, schvaluje programy rozvoje kraje, územní plánovací dokumentaci kraje. Zástupci z řad zastupitelů jsou voleni do regionálních rad soudržnosti. Zastupitelstvo kraje se dále zabývá základní dopravní obslužností v kraji a rozhoduje o spolupráci s jinými kraji České republiky a se zahraničím. Schvaluje rozpočet a organizační složky kraje, závěrečný účet, peněžní fondy, zřizuje a ruší příspěvkové organizace. Rozhoduje o účasti kraje v obchodních společnostech. Může mít zřízeny jako své poradní a kontrolní orgány výbory.

Výkonný orgán v samostatné působnosti kraje je *rada kraje*. V oblasti přenesené působnosti může rada kraje rozhodovat pouze, umožňuje-li to zákon. Rada kraje odpovídá zastupitelstvu kraje. Rada je tvořena hejtmanem, zástupcem nebo zástupci hejtmana a dalšími členy. Rada připravuje pro zasedání zastupitelstva kraje návrhy pro jednání a zajišťuje plnění usnesení zastupitelstva. Jako své poradní orgány může zřizovat komise.

Krajský úřad plní úkoly v oblasti samostatné působnosti. Je k dispozici v rámci činnosti výborů zastupitelstva a komisí rady. Krajský úřad může být úkolován radou kraje, v rámci jejích pravomocí. Krajský úřad rovněž může vykonávat přenesenou působnost. Je tvořen ředitelem a zaměstnanci. Ty jsou rozčleněni na jednotlivé odbory kraje, do jednotlivých oddělení, sekretariátu ředitele a hejtmana kraje. Ředitel je také zaměstnanec kraje. Ten zodpovídá za úkoly, které byly uloženy krajskému úřadu, a to hejtmanem kraje. Ředitel plní rovněž funkci statutárního orgánu zaměstnavatele. Je nadřízeným všem zaměstnancům kraje, vydává organizační a pracovní řád, rovněž spisový a skartační řád krajského úřadu. Má ve své pravomoci předkládat radě kraje návrhy na vydání nařízení kraje. Řídí a kontroluje činnost organizačních složek, právnických osob a příspěvkových organizací kraje. Je oprávněn se zúčastňovat zasedání zastupitelstva

i rady kraje, hlas má ovšem poradní. Nesmí být členem zastupitelstva územního samosprávného celku, vykonávat funkci poslance nebo senátora.

Příklad možné struktury krajského úřadu¹⁴

- Úřad tvoří ředitel úřadu a zaměstnanci kraje zařazení do úřadu.
- Úřad se člení na odbory a samostatná oddělení (dále jen „odbory“).

Odbory lze vnitřně členit na nižší organizační stupně – oddělení.

Krajský úřad má řádově 300 zaměstnanců. Rozsáhlé agendy, kdy krajský úřad je zejména odvolacím orgánem, koncepčním a řídicím orgánem, si vyžadují vysoké nároky na vzdělání pracovníků. Samozřejmě jiná situace byla v prvním a druhém volebním období, kdy většina pracovníků přešla takzvanou delimitací z okresních úřadů, a neměla vysokoškolské vzdělání. Nyní, ve třetím a čtvrtém volebním období, většina pracovníků vysokou školu má již dostudovanou. Ovšem je tu stále potřeba své pracovníky dále vzdělávat a motivovat je k udržování rozhledu, jak v oblasti společenské, tak v oblasti vědomostní. Na všech 14 krajských institucích se v podstatě funkce na jednotlivých odborech kopírují. Je pochopitelné, že každý pracovník má charakteristické potřeby v oblasti vzdělávání. Ovšem s přihlédnutím k pracovním náplním lze konstatovat, že směr vzdělávání je udán právě stejným charakterem činnosti.

Projekty krajských úřadů v oblasti vzdělávání

Některé krajské úřady, například Libereckého kraje, využily dotací z Evropských fondů ke zpracování studií jako je Máme vizi... (viz Příloha č.1). Ty jsou veřejně publikovány na internetových stránkách úřadu a krajský úřad jimi dává na vědomí občanům mimo jiné, jak pečuje o své zaměstnance. Dále veřejně publikují dokumenty, jako jsou Co o nás možná nevíte, aneb jaká je úloha Krajského úřadu Libereckého kraje. Z těchto podkladů vyplývá, že krajské úřady se samostatně otázkou vzdělávání svých zaměstnanců zabývají. Mají přesně definovanou činnost jednotlivých odborů, oddělení a jednotlivých pracovních pozic. V návaznosti na to pak určují, jaké další vzdělávání by mohlo být pro zaměstnance vhodné. Na místě je zjistit i přání a potřeby samotných zaměstnanců. Plošné průzkumy, například formou dotazníků, úřady mezi svými zaměstnanci neprovádí.

¹⁴ Viz Organizační řád Krajského úřadu Libereckého kraje, platný od 1. 10. 2011 (<http://krajsky-urad.kraj-lbc.cz/page54>) – Příloha č. 4 této práce.

Pro tvorbu koncepce a plánu vzdělávání je vhodné zmapovat přání a potřeby svých zaměstnanců, a za pomoci vydefinovaných jednotlivých pozic na úřadě, sestavit jednotný Plán vzdělávání úředníků krajské samosprávy.

Asociace krajů

Je zájmové sdružení právnických osob, a to krajů ČR. Základním cílem je prosazování společného zájmu krajů. Jedná se zejména o všestranný rozvoj jejich území a obyvatel. Tvoří ji celkem všech 14 územně vyšších samosprávných celků (13 českých a moravských krajů a hlavní město Praha). Zakládajících členů bylo 8 (dne 8. 6. 2001), zbývající členové dostupovali ve třech vlnách (14. 9. 2001, 13. 6. 2002, 21. 3. 2003). Nejvyšším orgánem je pak Rada Asociace krajů. Členové rady s hlasovacím právem jsou hejtmani jednotlivých krajů a primátor hlavního města Prahy. Ti volí předsedu Rady a tři místopředsedy, zároveň také komise jako poradní orgány.

Komise jsou významným činitelem v tvorbě stanovisek k národním a evropským otázkám, jako jsou reforma systému veřejného financování, reforma veřejné správy, problematika školství nebo údržby silnic. Financování Asociace krajů probíhá formou členských příspěvků na zabezpečení jejího administrativního zázemí, kterým je Kancelář Asociace krajů.

Rada Asociace krajů

Schází se pravidelně za šest až osm týdnů tak, aby měli členové prostor k projednání aktuálních otázek. Nejaktuálnější otázky se týkají vládní politiky vůči krajům. Na zasedání jsou zváni i členové parlamentu ČR, státních institucí a významných firem.

Kancelář Asociace krajů

Je orgánem, který zajišťuje výkon rozhodnutí Rady Asociace krajů – nejvyššího orgánu. Organizačně a technicky zajišťuje činnost Asociace. V čele stojí ředitel Kanceláře, který se zodpovídá předsedovi.

Mezi hlavní činnosti Asociace krajů patří:

Zastupování zájmů krajů před parlamentem, vládou a evropskými institucemi.

Vypracování zpráv, stanovisek a iniciativ z oblastí, ve kterých kraje provádí svou činnost.

Kraje pak v rámci své normotvorného procesu vydávají obecně závazné vyhlášky, které patří do samostatné působnosti. Nařízení kraje v oblasti přenesené působnosti kraje. Obojí musí být v souladu se zákony České republiky.

Evropská unie a kraje ČR

Legislativa Evropské unie je velmi důležitá pro kraje, zejména z důvodu aktivní účasti krajů v oblasti programů financování projektů z evropských strukturálních fondů. Kraje mají svá regionální zastoupení přímo v Bruselu. A na jejich Odborech rozvoje kraje vznikla oddělení, přímo zabývající se žádostmi a následným čerpáním financí z Evropské unie (Oddělení grantových schémat). Asociace krajů jmenuje sedm členů Výboru regionů. Rada Evropy je složena z několika orgánů, jedním z nich je Kongres místních a regionálních samospráv. Zástupci jsou jmenováni právě Asociací krajů.

3.4. Evropská unie

Evropská unie vznikla v roce 1993 Maaschritskou smlouvou. Jejím základem byly ESUO (Evropské společenství uhlí a oceli, Euroatom (Evropské společenství pro atomovou energii) a EHS (Evropské hospodářské společenství). Nyní má 27 členských států a téměř 500 milionů obyvatel.

Vláda České republiky podala žádost o vstup do EU dne 17. ledna 1996. EU zahájila s ČR jednání o vstupu dne 31. března 1998. Vyjednávání před vstupem byla ukončena na zasedání ER ve dnech 12. – 13. prosince 2002. Následně ČR s dalšími devíti zeměmi vstoupila do EU, k datu *1. května 2004*.

Vstup umožnil částečně volný pohyb osob pro občany ČR, bez omezení do Velké Británie, Irsku, Švédska a později do Řecka, Portugalska, Finska, Rakouska a jiných zemí.

Došlo také k volnému pohybu českého zboží na vnitřním trhu EU. Pro české firmy se otevřel trh a investiční možnosti.

V oblasti práva se občané ČR mohou obracet na Evropského ombudsmana, na druhou stranu u nás vstupem začal platit evropský zatykač.

V neposlední řadě získala ČR vstupem do EU možnost čerpání peněz ze strukturálních fondů EU, a to již od roku 2004, prostřednictvím projektů.

K oblasti vzdělávání Evropská unie tuto oblast má jako takzv. doplňující politiku. Což znamená, že EU neřídí českou národní politiku vzdělávání, ale podporuje členské státy na základě přijatých společných cílů, které se odráží v dokumentech EU a našich národních do-

kumentech. Podpora spočívá v systematické a rozsáhlé finanční podpoře prostřednictvím strukturálních fondů a programu celoživotního vzdělávání.

Orgány EU jsou: Rada EU, Evropský parlament, Evropská komise, Evropský soudní dvůr, Evropský účetní dvůr, Evropská centrální banka, Evropská investiční banka, Evropská banka pro obnovu a rozvoj.

Poradní orgány EU a Evropské komise jsou hospodářský a sociální výbor a výbor regionů.

Rozhodování se v Evropské unii děje jednomyslně nebo kvalifikovanou většinou a rozhodnutí většinou padnou v Bruselu. Legislativní návrhy jsou v pravomoci Evropské komise. Rozhoduje Rada EU a Evropský parlament.

V rámci udržitelného růstu Evropská unie usiluje o evropskou politiku hospodářské a sociální soudržnosti, která čerpá téměř třetinu rozpočtu EU. ***Hlavním nástrojem této politiky jsou Fondy Evropské unie.***

Mezi ně patří:

- Strukturální fondy
- Evropský fond pro regionální rozvoj
- Evropský sociální fond

- Fond soudržnosti

V období 2007 – 2013 bylo plánováno vydání 26,69 miliard euro. Každá členská země si prostřednictvím *operačních programů* dojednává s Evropskou komisí čerpání z Fondů EU. Česká republika nyní disponuje 26 operačními programy. Člení se:

- 8 zaměřených tématicky – například se jedná o orientaci na dopravu; vědu a vzdělávání; zaměstnanost; životní prostředí,
- 7 zaměřených územně – například se jedná o zaměření na Moravskoslezsko; Středočeský region nebo Střední Moravu,
- 11 je zaměřených na přeshraniční a nadregionální spolupráci, také zajišťují technické, administrativní a výzkumné zázemí.

Subjekty, které mají zájem o podporu z Fondů EU, musí zpracovat a předložit projekt. Ten se předkládá takzvanému řídicímu orgánu, což mohou být u tematicky zaměřených operačních programů ministerstva, u územně samosprávních celků jsou to regionální rady regionů soudržnosti (NUTS II). Řídící orgány vypisují takzvané výzvy k předkládání projektů. (Fiala, Pitrová, 2010)

Právě v oblasti celoživotního vzdělávání mají význam dva operační programy. Je to program *Vzdělávání pro konkurenceschopnost*, který využívá prostředků z Evropského sociálního fondu. Ty mohou čerpat subjekty státní správy, kraje, města, obce, školy, nestátní organizace a výzkumné a jiné instituce působící v oblasti CV. Právě zaměření tohoto operačního programu je určeno pro oblast celoživotního učení jako celku včetně zmiňovaného celoživotního vzdělávání.

Druhým důležitým operačním programem je pak Výzkum, a vývoj pro inovace, který rozděljuje prostředky z Evropského fondu regionálního rozvoje. Z něj čerpají finanční prostředky státní příspěvkové organizace, vysoké školy, výzkumné instituce a jiné. Tento program je zaměřen na podporu a rozvoj vybavení institucí, které se podílejí na výzkumu, který je ve spolupráci s podnikovou sférou aplikovatelný v praxi.

3.5. Současnost a trendy v celoživotním vzdělávání

Jak bylo zhodnoceno v předchozích kapitolách, celoživotní učení má důležitou funkci v životě jedince, a rovněž i společnosti. Teprve posledních pár desetiletí určilo dnešní podobu celoživotního vzdělávání, v rámci jeho nového pojetí, funkcí a cílů.

V rámci tohoto nového pojetí jsou zejména odbornou, a také laickou veřejností diskutovány otázky řízení celoživotního vzdělávání, rozdělení kompetencí, financování tohoto širokého konceptu, evaluace a tvorby standardů. O. Čepelka, Z. Palán, J. Simová hovoří o důrazu učení mimo vzdělávací soustavu, zejména vzdělávání na pracovišti a prolínání oblasti učení a práce. (Čepelka, Palán, Simová, 2012)

Jak uvádí Strategie celoživotního učení (2007) jasnými cíli do budoucna v oblasti vzdělávání jsou:

- bezesporu motivace jednotlivců a zaměstnavatelů k účasti na dalším vzdělávání,
- zajištění systému uznávání výsledků dalšího vzdělávání,

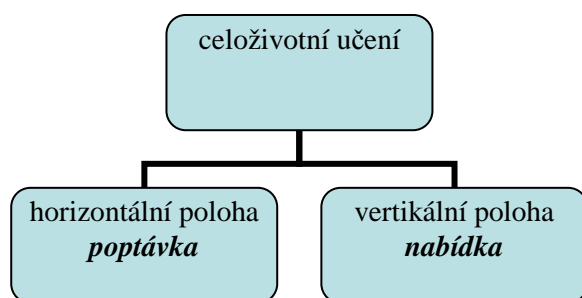
- zajištění souladu nabídky dalšího vzdělávání s potřebami trhu práce,
- zajištění dostupnosti, kvality a rozšíření nabídky dalšího vzdělávání,
- **zvýšit úroveň podnikového vzdělávání,**
- **rozvoj poradenských a informačních systémů.**

Z toho vyplývá, že realizace konceptu celoživotního učení, mimo jiné, by měla klást důraz na vytvoření návaznosti mezi učením a prací. Je nutné vymezit kompetence partnerů a účastníků v celoživotním vzdělávání. A to jak na různých územních úrovních, tak v rámci celého vzdělávacího systému. V rámci podnikové úrovně pak vnímat roli lidského kapitálu, životní úrovně a všeobecného rozvoje. (SCU, 2007)

Z. Palán zdůrazňuje modernizaci a posílení pozice vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení, a to ve vybraných bodech:

- usnadnění přístupu ke vzdávání pro dospělé,
- široká nabídka vzdělání včetně transparentnosti,
- návaznost a plynulý přechod mezi počátečním a dalším vzděláváním,
- spolupráce mezi vzdělávacími institucemi, zaměstnavateli a odbory. (Palán, 2012)

Diagram č. 1 Funkce celoživotního učení



Zdroj: vlastní zpracování

Nelze opomenout rozvoj andragogiky, která hraje důležitou roli v celoživotním vzdělávání. Jak uvádí M. Jírů, andragogika provází život každého z nás. Ať vědomě či nikoli. Když chceme postoupit v kariéře dále, nebo si najít pro nás lepší zaměstnání, je nám jasné, že osobní rozvoj a vzdělávání neboli andragogika jsou branami k našemu profesnímu růstu. (Jírů, 2010)

Andragogika je vědou, která se zabývá mimo jiné vzděláváním dospělých. Vychází z mnoha disciplín a je úzce provázána s praxí. (Veteška, Tureckiová, 2008)

J. Průcha a kol. říkají, že andragogika je samostatný vědní obor, který se zabývá teorií vzdělávání dospělých. Její interdisciplinární charakter je vysvětlen tím, že tato věda čerpá z ekonomie, psychologie, sociologie a jiných věd. Od 60. let minulého století se rozvíjí, má svoji infrastrukturu, odborné časopisy a konference. (Průcha a kol., 2009)

Česká republika oblast celoživotního vzdělávání stále rozvíjí, také v návaznosti na rozvoj své demokracie a suverenity a s přihlédnutím k členství v Evropské unii. Zatím je situace v této oblasti složitá. ČR je na 21. místě z posuzovaných 25 členských států EU v začleňování celoživotního učení jako složky vzdělávací soustavy a priority naší země. Pokud dojde k jejímu rozvoji, pak to bude v závislosti na růstu a síle ekonomiky naší země. Pak lze hovořit o trendech. (Čepelka, Palán, Simová, 2012)

Trendy v oblasti celoživotního vzdělávání na platformě celoživotního učení má ČR vyspecifikovány tak, jak je uvádí O. Čepelka, Z. Palán, J. Simová:

- formulování praktické politiky státu v oblasti dalšího vzdělávání a začlenění do vzdělávací soustavy jako součást celoživotního učení a významné součásti práce s lidskými zdroji,
- vytvoření právního základu pro rozvoj dalšího vzdělávání,
- definice a zavedení principů zajišťování kvality vzdělávání dospělých včetně hodnocení,
- celkové dotvoření, určení pravidel fungování a optimalizace systému vzdělávání dospělých,
- vytvoření vazeb a provázanosti spolupráce poskytovatelů vzdělání v rámci postupů a realizace vzdělávání s jednotnými cíli a funkcemi vzdělávání dospělých,
- tvorba systému vzdělávání dospělých, který by byl kompatibilní s ostatními členskými zeměmi EU, včetně uznávání kvalifikací a výstupů z tohoto systému v rámci země EU. (Čepelka, Palán, Simová, 2012)

Trendy jsou v menší nebo větší míře charakterizovány řešením problému v oblasti celoživotního vzdělávání. Těmi jsou:

- neexistující ucelený právní rámec a nejasnost kompetencí jednotlivých účastníků (stát, ministerstva, obce, zaměstnavatelé, další aktéři vzdělávacího procesu),
- nevíтанá spontánnost a nekoordinovanost vývoje v této oblasti,
- problém motivace jednotlivých účastníků procesu celoživotního vzdělávání včetně celostátního mechanismu, dostupnosti a komparační zaostávání,
- v neposlední řadě jsou to problémy systémového rozvoje – kvalita, akreditace, certifikace, financování, infrastruktura vzdělávání dospělých a chybějící podpora.

Nejnovější poznatky jsou schopni v rámci zvýšení produktivity, kvality a efektivnosti aplikovat ti pracovníci, kteří jsou buď krátce po absolvování studia (nehovoříme o důležitosti zkušeností) anebo ti, kteří si zvyšují kvalifikaci dalším vzděláváním. Ovšem k dalšímu vzdělávání je nutné zaměstnance i zaměstnavatele motivovat. (Hayes, 2003)

Internetové portály a zajímavé zdroje k celoživotnímu vzdělávání

Databáze kurzů a studií iportál: *edumenu.cz*

Portál pomaturitních studií iportál: *vzdelavani.cz*

Informační databanka dalšího vzdělávání iportál: *andromedia.cz*

Časopis o celoživotním vzdělávání *Lifelong Learning*

Elektronický časopis o informační společnosti *Ikaros*, iportál: *www.ikaros.cz*

Čtvrtletní pro rozvoj a vzdělávání dospělých *Andragogika*

Aktuální konference

AEDUCA

V roce 2012 se konal již osmý ročník tohoto Festivalu vzdělávání. A to v Olomouci, od 10. do 12. září 2012. V jeho rámci se koná šest odborných konferencí, čtyři workshopy a doprovodný program. Šest odborných konferencí mělo zajímavá témata:

- Legitimizace andragogiky
- Role vzdělávání v rámci aktivního stárnutí
- (Ne) rovné příležitosti ve vzdělávání dospělých
- Ženy – manažerky, podnikatelky – riziko nebo výzva?
- Trendy ve vzdělávání dospělých

- Kvalita dalšího vzdělávání očima zaměstnavatelů

Z rozdělení uvedených témat do jednotlivých konferencí je patrné, že odráží aktuální otázky v oblasti celoživotního vzdělávání. Ty korespondují s trendy v celoživotním vzdělávání. Zároveň v rámci první konference bývá pravidelně v každém ročníku umožněno doktorandům v dotčeném oboru diskutovat o otázkách příležitostí ve vzdělávání na platformě andragogiky. Zároveň si vyměňovat zkušenosti a získané názory na problematiku, včetně svých disertačních prací.

Další konference pokračovaly tématy, jako jsou Celoživotní vzdělávání a aktivní stárnutí což je téma Univerzity třetího věku, které jsou v ČR v realizaci od roku 1973 a odborná veřejnost potvrzuje jejich stále místo v akademickém světě a zároveň výrazný přínos pro seniory, kteří chtějí být profesně či jinak aktivní a pracovat na sobě samých.

Velice zajímavá oblast pro bohatou diskusi Ne-rovné příležitosti ve vzdělávání dospělých měla náročný cíl. Zhodnotit současný stav podpory vzdělávání dospělých, a to hned v několika oblastech: firemní vzdělávání, vzdělávání žen, vzdělávání absolventů a také vzdělávání pracovníků 50+. Opět byla zmiňována andragogika a její vztah k tématu celoživotního vzdělávání, také teoretický základ šancí na vzdělávání byl zmiňován až do konkrétních statistických údajů v tématice v ČR. Významným příspěvkem byl komentář ke končícímu programovacímu období operačních programů a strukturálních fondů EU a následnému novému programovacímu období od roku 2014, do kterého je nutné se zabývat opět vymezením kompetencí jednotlivých aktérů celoživotního vzdělávání, jak ve státní, tak jiných dotčených sférách.

Na ostatních tématicky zaměřených konferencích naši přední odborníci v oblasti celoživotního vzdělávání¹⁵ diskutovali o problematice a aktuálnosti vzdělávání žen včetně sladování soukromého, rodinného a pracovního života ženy. V návaznosti na zkušenosti, získané z projektů na podporu začínajících podnikatelek a porovnání v rámci rovných příležitostí a kvót EU.

Velice zajímavá diskuse a vývoj byl zaznamenán v rámci konference Trendy ve vzdělávání dospělých, kde byly diskutovány metody a poznatky odborníků z oblasti vzdělávání dospě-

¹⁵ Někteří jsou citováni přímo v rámci práce, jedná se například o PhDr. Michala Šeráka, PhD.; Františka Bělohávkou; PhDr. Zdeňka Palána, PhD.; Mgr. Janu Brabcovou a další.

lých. F. Bělohlávek se zabýval otázkou jakou techniku při vzdělávání dospělých zvolit, zda workshop, trénink nebo koučování. (Bělohlávek, 2012)

Téma Kvalita dalšího vzdělávání očima zaměstnanců upozornilo na aktuálnost tematiky a bohatá diskuse odborníků poukázala na nutnost zavedení nástrojů měření kvality dalšího vzdělávání, které by přinesly standardizaci znalostních a dovednostních požadavků na lektory. Také na zavedení ratingu vzdělávacích institucí, který by měl rozlišit kvalitní vzdělávací instituce od nekvalitních. (Aeduca, 2012)

QUAERE

Vědecká konference pro studenty doktorských studijních programů a odborných asistentů je zaměřena na vědecko – výzkumné aktivity s jejich prezentací a odbornou diskusí pro oblasti hospodářsko – ekonomických činností. Organizuje ji agentura Magnanimitas, ve spolupráci s organizačním výborem, jehož členy jsou akademické kapacity z domácích i zahraničních univerzit. Konference se již konala v letech 2011 a 2012. Letos proběhla od 20. do 24. května na Univerzitě Hradec Králové. Diskutovalo se v sedmi sekcích, a to: management a marketing; veřejná správa a makroprocesy; přírodní vědy; psychologie, sociologie a pedagogika; informatika; technologie, strojírenství a stavebnictví. Na konferenci bylo 351 registrovaných účastníků.

ICCOLE 5. mezinárodní konference celoživotního vzdělávání

Po úspěšných čtyřech ročnících organizuje Institut celoživotního vzdělávání Mendelovy univerzity v Brně pátý ročník konference pro vysokoškolské pedagogy, vědecké pracovníky, doktorandy, učitele a veřejnost. Hlavním tématem bude zhodnocení aktuálních trendů rozvoje celoživotního učení v prostředí středních odborných a vysokých škol. Probírána budou rovněž témata, jako je vzdělávání seniorů, profesní vzdělávání či projektové řízení ve vzdělávání. Konat se bude v termínu od 17. do 18. září.

TÝDEN VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Portál www.tydneyvzdelavani.cz uvádí, že TVD je celostátní akcí, která je zaměřena na podporu vzdělávání dospělých. V celosvětovém měřítku se koná více jak v padesáti státech světa pod záštitou UNESCO¹⁶. U nás tuto akci organizuje Asociace vzdělávání dospělých, s tradicí od roku 1995. V termínu od září do listopadu se v desítkách měst konají tematicky zaměřené akce, typu testování znalostí a dovedností, pořádání kursů nebo poradenství.

¹⁶ Koná se mimo jiné v Německu, Polsku, Norsku, Španělsku, Kanadě a jiných zemích světa.

Významné instituce v oblasti celoživotního vzdělávání

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE a TĚLOVÝCHOVY

Je jedním z hlavních aktérů CV, s vlastními zavazujícími dokumenty, a s povinnostmi, které vyplývají i z ostatních dokumentů k CV. Příkladem vlastních jsou Národní program rozvoje vzdělávání (Bílá kniha), Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR na léta 2011 – 2015, Strategie vzdělávání pro udržitelný rozvoj (2008 – 2015).

ÚSTAV PRO INFORMACE VE VZDĚLÁVÁNÍ

Je příspěvkovou organizací MŠMT. Sídlí v Praze. Jejími hlavními úkoly jsou zejména statistické zpracování údajů v oblasti školství. Také informační a knihovnické úkoly, včetně správy Národní pedagogické knihovny, a také komplexní informovanost laické a odborné veřejnosti v oblasti školství a vzdělávání včetně odborných publikací z oblastí vzdělávání a školství. Provádí analýzy a výzkumy z dotčených oblastí a vyslovuje prognózy ke vzdělávacímu systému, jeho vývoji. Zastupuje Českou republiku navenek v informačních vzdělávacích systémech. Organizuje a koordinuje jmenované oblasti.

NÁRODNÍ INSTITUT PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Je příspěvkovou organizací MŠMT. Sídlí v Praze, a má pobočky v regionech celé ČR. Jeho dlouhodobá činnost vychází ze strategických dokumentů EU a ČR ke vzdělávání. Zajišťuje zejména činnosti, které se vztahují k celoživotnímu vzdělávání pedagogických pracovníků, zejména zaměstnanců MŠMT. Působí v oblastech metodické a vzdělávací, koncepční a analytické, v public relations, expertní a konzultačně – poradenské, v rámci mezinárodní spolupráce a Evropských strukturálních fondů, ekonomické a jiných činností. Různé složky státní správy a samosprávy si mohou objednat služby této instituce.

NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Byl založen v roce 1953 a jeho zřizovatelem je MŠMT. Je hlavní zpracovatelem koncepcí pro další rozvoj vzdělávání pro zřizovatele. Realizuje analýzy, které se týkají úrovně školství a také potřeb ve vzdělávání vzhledem k vývoji společnosti a trendům v ekonomice a technologiích. Podílí se na řadě projektů v rámci EU a je partnerem zahraničním odborným institucím v oblasti CV.

V tištěné a elektronické formě poskytuje informace o vzdělávání široké veřejnosti, orgánům veřejné správy, zaměstnavatelům, ale i žákům a rodičům.

INSTITUTY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Instituty tohoto typu vznikají v celé řadě měst naší republiky a v různých oborech. Typickým příkladem je Institut celoživotního vzdělávání a informatiky v Brně, na Palackého třídě, jehož počátky sahají do roku 1918. Tehdy se jednalo o organizované odborné semináře místní Vysokou školou zvěrolékařskou, v roce 1957 pak vzniká Ústav pro další vzdělávání veterinárních lékařů, který mění roku 1989 na Institut. V roce 1991 se pak stává součástí Ústavu postgraduálního vzdělávání při VFU Brno a od roku 1992 se pojmenovává již dnešním názvem. Organizuje a uskutečňuje celoživotní vzdělávání v oblasti veterinárních lékařů. Řeší odbornou způsobilost pro odbornou a laickou veřejnost. Rovněž se věnuje oblasti komunikačních a informačních technologií, organizuje univerzitu třetího věku, vědeckou a výzkumnou činnost v oblasti CV, podílí se na seminářích workshopech, sympoziích a kongresech. Vydává odborné publikace a účelové materiály k CV. Ve svém oboru úzce spolupracuje se státními institucemi, jako jsou Státní veterinární správa, Výzkumný ústav veterinárního lékařství, Komora veterinárních lékařů, profesními asociacemi a dalšími. Institut reaguje na vývoj v medicíně a na požadavky z praxe. Časový plán vzdělávání je vydáván s ročním předstihem, ale je i aktuálně doplňován a zveřejňován.

ASOCIACE INSTITUCÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Je největší profesní asociací v oblasti vzdělávání dospělých. Vznikla v roce 1990. V jejím rámci probíhá odborná diskuze ke koncepci a rozvoji dotčené oblasti. Také je podporována spolupráce se státními orgány a jinými účastníky dalšího vzdělávání pro oblast legislativy. Je organizováno vydávání odborných publikací, tématických akcí a účast v domácích i zahraničních sdruženích¹⁷. Konkrétně asociace pořádá odborné kursy pro autorizaci osob, Týdny vzdělávání dospělých a další konference a semináře pro odbornou a laickou veřejnost. Provozuje databanku vzdělávání Andromedia.cz, podílí se na vydávání časopisu Andragogika a je poskytovatelem expertních služeb při tvorbě a oponentuře významných dokumentů v oblasti CV, včetně realizace výzkumů, projektů a veřejných zakázek

Výzkumné práce v oboru dalšího vzdělávání

Další vzdělávání v roce 2007 (ČSÚ, 2008) – zde jsou publikovány výsledky statistického šetření EUROSTATU. Šetření o vzdělávání dospělých ve 29 evropských zemích.

¹⁷ AIVS ČR je členem v zahraničí EAEA – Euroean Association for the Education of Adults a u nás například Unie zaměstnavatelských svazů ČR. Je zastoupena v Národní radě pro kvalifikace, Akreditační komisi a Expertní skupině MŠMT.

Analýza nabídky a poptávky po dalším profesním vzdělávání v Královehradeckém kraji (Královehradecký kraj, 2008)

Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné (společnost Donath-Burson-Marsteller, AIVD a společnost Faktum Invenio, 2009)

Analýza nabídky a zhodnocení vzdělávacího potenciálu dalšího profesního vzdělávání v Ústeckém kraji (Krajská hospodářská komora, Národní vzdělávací fond, Asistenční centrum a společnost Seductus, financováno ze zdrojů EU – 3.3 OP RLZ, 2012).

Fakta nebo komplexní úvaha o dalším vzdělávání se ve strategických dokumentech ČR, které analyzují a vyhodnocují dotčenou oblast, objevují velmi zřídka.

Prognózování vzdělanostních potřeb na období 2008 až 2012 (VÚPSV, 2009) se zabývá vzdělanostními potřebami na období 2008 až 2012 – rozebírá stav modelu a aktuální prognózu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí.

KONCEPT – koncepce dalšího vzdělávání¹⁸

Projekt, který má rozpočet 70 milionů Kč. Realizátorem je Národní ústav odborného vzdělávání včetně externích dodavatelů, pod vedením Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Je prvním projektem po roce 1990, který se komplexně zabývá problematikou dalšího vzdělávání s cílem navrhnout systémový celek pro oblast dalšího vzdělávání v těchto tématech:

- uznávání výsledků dalšího vzdělávání,
- stimulace poptávky po dalším vzdělávání u jednotlivců i podniků,
- sladění vzdělávací nabídky s potřebami trhu práce,
- podpora nabídky dalšího vzdělávání,
- kvalita dalšího vzdělávání, včetně ratingu¹⁹ kvality vzdělávacích služeb,
- podpora vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků,
- monitoring dalšího vzdělávání,
- informační a poradenská podpora dalšího vzdělávání.

¹⁸ Na <http://www.nuov.cz/koncept>

¹⁹ Rating je hodnocení subjektu, do jaké míry je schopen dostát svým závazkům. (Trousilová, 2013)

Koncept je určen pro potenciální účastníky DV, vzdělávací instituce a zaměstnavatele. Celkem měl šest aktivit, rozložených do let 2010 – 2012.

1. Analyticko – koncepční práce – proběhla v roce 2010. Existuje již řada materiálů, které byly publikovány. Jedná se o aktuální analytické i metodické materiály, z nichž lze vycházet.
2. Sladění vzdělávací nabídky a potřeb trhu práce.
3. Kvalita v dalším vzdělávání – tvorba nástrojů pro sebehodnocení/hodnocení kvality vzdělávací instituce, také vzdělávacího interního systému, tvorba nástrojů pro získání kvalifikace lektora vzdělávání dospělých, rovněž spolupráce při rozvoji rezortních akreditačních systémů a motivace vzdělancích institucí k zapojení se do systému hodnocení kvality. Tato etapa probíhala v letech 2010 – 2012.
4. Podpora nabídky dalšího vzdělávání – pilotní ověření realizace vývoje systému monitoringu dalšího vzdělávání, tvorba programů dalšího vzdělávání v návaznosti na Národní soustavu kvalifikací.
5. Vzdělávání zaměstnanců malých a středních podniků. Tato část si kladla za cíl tvorbu metodiky, která bude mít za cíl zavádět systém rozvoje lidských zdrojů v malých a středních podnicích v rámci Národní soustavy kvalifikací. Zároveň bude podpořen vývoj a podpora společných vzdělávacích programů včetně podnikových lektorů a spolupráce podniků a institucí při zjišťování potřeb v oblasti vzdělávání.
6. Informační a poradenská podpora – tato část navazuje na předchozí body a jejich plnění, ze kterých vyplynula potřeba informační a technické podpory pro oblast vzdělávání. Jedná se o vytvoření informačního poradenského systému, který by měl být vycvičen.

Dalšími projekty v oblasti terciárního vzdělávání, které eviduje MŠMT, jsou: KREDO, Hodnocení kvality, Kvalifikační rámec terciárního vzdělávání, Reforma terciárního vzdělávání, Efektivní instituce a jiné.

Příprava významných dokumentů

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020

Česká republika v posledním desetiletí prošla poměrně rychlým a výrazným rozvojem. Ten má samozřejmě vliv na oblast vzdělávání, včetně všech účastníků. Proto naše společnost přistupuje ke konstrukci vize, jak má systém vzdělávání v naší zemi fungovat. A samozřejmě také jak má k této konečné podobě dojít. Odborníci mají k dispozici výsledky SWOT analýz a výzkumů, kde jsou otázky a úkoly k řešení. Patří mezi ně nejasné rozdělení rolí mezi státem, obcemi a kraji, tudíž chybí strategické řízení vzdělávacího systému. To je jedním z hlavních důvodů proč vzniká výše jmenovaná strategie.

V současnosti probíhá vyhodnocení veřejné konzultace k přípravě strategie, harmonogram kulatých stolů k přípravě strategie (březen 2013) a proběhla zahajovací konference k přípravě strategie (17. 1. 2013).

Kolektiv autorů uvádí, že dostupné analýzy a na základě strategických dokumentů je potřeba se posunout od teoretických rovin k praktickým činnostem. Příkladem jsou země, jako je Slovensko, které má zákon o dalším vzdělávání od roku 1997. Východiskem jsou i několik desítek let fungující systémy tradičních členských států EU. Ve Francii odvádí podniky do rozpočtu 1,5% mzdových nákladů na vzdělávání a v Dánsku odvádějí občané 8% hrubé mzdy do tří fondů, přičemž jeden z nich je zaměřen na vzdělávání. U nás jde tedy především o změny školství na všech úrovních, rovněž o tvorbu motivačních systémů. (Kolektiv autorů NVF, 2001)

4. METODIKA

Hlavním cílem disertační práce je návrh a verifikace statistického metodologického rámce vhodného pro zpracování výzkumu orientovaného na potřeby vzdělávání, funkčnosti systému vzdělávání, jeho využití a přínosu. S cílem je spojen výzkum v oblasti vzdělávání úředníků samosprávních celků – krajských úřadů, v kontextu celoživotního vzdělávání. To znamená provedení analýzy současného stavu zvolené problematiky a následně zkoncipování návrhu koncepčního řešení ve jmenované oblasti.

Cíl bude rozložen do dílčích cílů:

1. *Prvním dílčím cílem* je statistické zpracování provedeného výzkumu s pohledem na potřeby vzdělávání, funkčnosti systému vzdělávání, jeho využívání a přínosu.
2. *Hlavním cílem* je jmenovaný návrh a verifikace statistického metodologického rámce vhodného pro zpracování výzkumu a orientovaného na potřeby vzdělávání, funkčnosti systému vzdělávání, jeho využívání a přínosu.
3. *Třetím dílčím cílem* je tvorba návrhu Koncepte a následně Plánu vzdělávání úředníků krajských zřízení v České republice s přihlédnutím k trendům a rozvoji informačních a komunikačních technologií. K návrhu bude využito finančních nástrojů Evropské unie.

Pro naplnění stanovených dílčích cílů bude využito kvantitativního výzkumu a analýzy dat z dotazníkového šetření včetně použití statistických metod u získaných kvantitativních a kvalitativních dat. Jedná se zejména o jednorozměrnou analýzu, analýzu závislostí proměnných, testové statistiky a míry závislosti.

Výchozím prvkem celé metodické části je předchozí teoretické zpracování problematiky, včetně vytyčení cíle práce. Významný zdroj pro vytvoření koncepte vzdělávání a metodiky výzkumu je analýza dotazníkového šetření. Na základě výsledků dotazníkového šetření budou stanoveny hypotézy, které dále budou pomocí příslušných testů testovány. Následný výzkum se bude zabývat validitou dat. Výsledky výzkumu budou východiskem pro návrh koncepte vzdělávání.

Základem kvalitní práce je sebevzdělávání. A to nejen v období přípravy na povolání, ale zejména v době výkonu povolání. Nabídka další možnosti vzdělávání pro zaměstnance by měla být aktuální, odpovídat potřebám společnosti a požadavkům ze strany zaměstnanců. Ty zjistí kvalitní výzkum mezi respondenty. (Kořátková, 2010)

V tomto případě se hlavní výzkumnou metodou stalo dotazníkové šetření pomocí vlastního sestaveného dotazníku. Jeho kompletace byla podložena znalostí problematiky, také vycházela ze stanovených cílů šetření.

Zde šlo o to, aby se výzkumem zjistilo, jaký je zájem krajských úředníků o vzdělávání, jakou formu vzdělání preferují a jaké mají časové možnosti.

Jednorozměrná analýza

Základní analýza jednotlivých hodnot proměnných vychází z rozdělení četností. Při výpočtu jednotlivých charakteristik je vždy důležité uvědomit si, o jaký typ proměnné se jedná. Podle typu škály měření rozlišujeme proměnné nominální (typ pracovního oboru), ordinální (dosažené vzdělání) a kvantitativní, které obvykle dělíme na intervalové a poměrové. Zvláštním typem proměnné je dichotomická, která nabývá pouze dvou hodnot.

Statistické znaky

Předmětem zkoumání statistiky bývají lidé nebo společenské útvary. Druhé znaky, které s nimi souvisí, rozlišujeme na: a) bisociální – pohlaví, věk; b) sociálně ekonomické – pozice v sociální stratifikaci; c) sociálně kulturní – dosažené vzdělání.

Druhé znaky dělíme na: a) kvalitativní; b) kvantitativní.

Podle zpracovatelnosti znaky dělíme na: a) nominální – kvalitativní; b) ordinální–kvantitativní; c) kardinální – kvantitativní. Přičemž kvantita se vyjadřuje dvěma způsoby: četnostmi (extenzivní způsob) a měřením (intenzivní způsob).

Statistická struktura má vždy v sobě obsažený extenzivní kvantitativní moment – četnosti, jinak řečeno vlastnost, nazývaná mnohost. Podle použitých znaků se může k mnohosti připojit i další moment, který nazýváme měřitelnost.

Význam kvantifikace tkví v její přesnosti a v možnosti dalších statistických postupů, které dovolují hlubší vysvětlování jevů a procesů.

Tříděním znaků vznikají statistické řady. Pojem statistická řada je základním pojem statistiky, kdy se jedná o vyjádření diference znaku a rovněž celého souboru. Jedná se o zachycení struktury nebo jednotlivých dílčích struktur v rámci určité statistické struktury.

K *nominálním (kvalitativním) řadám* vedou uzavřené otázky. Jedná se například o použití většího počtu variant (výčet profesí nebo zájmů). U těchto řad rozlišujeme pouze absolutní nebo relativní četnosti.

Ordinální, pořadové řady mají intervaly mezi jednotlivými pořadími odlišné. Nemohou být tudíž základem náročnějších numerických operací (násobení).

Kardinální (kvantitativní) měřitelné řady vychází z takzvaných tvrdých stupnic. Ty mají stejné intervaly a pevně stanovené výchozí body.

Pokud máme rozdělení četností z pozorování jednotek určitého statistického souboru, označujeme je za empirické rozdělení četností. Ovšem křivky empirického rozdělení jsou rozmanité. K interpretaci je nutné mít nějakou oporu.

V tomto případě to jsou teoretická rozdělení četností. Ta mají také funkci modelů. Empirické rozdělení se porovnává s teoretickým rozdělením, a pokud je to umožněno (empirické rozdělení se liší od teoretického v přípustné míře), aproximuje se. Míru přípustnosti je zjišťována testem dobré shody. Z teoretických rozdělení četností má největší význam Gaussova křivka čili normální rozdělení četností. Vyjadřuje zákon normality. Ukázalo se, že normální rozdělení nevytahuje všechny přírodní jevy, tím méně jevy společenské. Přesto je toto rozdělení důležité.

Třídění podle kvalitativních znaků

Nejjednodušší třídění je dichotomická klasifikace. V rámci jedné skupiny se vyskytuje znak A a ve druhé se nevyskytuje. Z dichotomické třídění vychází další statistická analýza, a to čtyřpolní tabulky.

U znaků nominálních a ordinálních nás zajímá, je-li určitý znak u jedné části jedinců, a zároveň u druhé části nepřítomen. Tato logická vazba přibližuje poměrné četnosti po formální stránce pravděpodobnostem.

Třídění podle kvantitativních znaků

Kvantitativní znaky jsou typické určitou velikostí, která se dá změřit a zjišťovat na každém prvku souboru (váha, výška v cm, počet dnů dovolené). Třídění je možné provádět dvojím způsobem: a) zjištěním všech velikostí (nevýhoda nepřehledného uspořádání); b) uspořádáním změřené hodnoty do skupin (tříd) a zjišťování, jak často se v souboru vyskytuje velikost vymezená tou kterou třídou.

Četnosti, které získáme tříděním, jsou četnosti absolutní n , kde i je pořadí jednotlivých tříd od 1 až do k , přičemž k udává celkový počet tříd. Celkový počet pozorování (velikost souboru) N je tedy:

$$N = \sum_{i=1}^k n_i$$

neboli součtem četností všech tříd. Pokud dělíme četnost jednotlivých tříd, a to celkovým počtem pozorování, dostáváme relativní četnosti, které jsou vyjádřeny v procentech. Údaje lze vyjádřit prostřednictvím tabulek nebo grafů.

Střední hodnoty a míry variability

Pro interpretaci není tabulková a grafická forma popisu vždy dostačující. Také je málo operativní pro podrobnější komentáře. Pro interpretaci dat je proto vhodné získané údaje vyjádřit syntetickým způsobem. Předností syntetických charakteristik v rozložení četností je operativnost. Protože stručným způsobem vypovídají o celkovém rozdělení zkoumané vlastnosti v rámci celého souboru. Pokud to dovolí typ znaku, používají se k popisu souboru další charakteristiky.

Míry polohy

Vypovídají o struktuře dat. Jedná se o: průměr, modus, medián, kvartily a decily.

Medián

Jedná se o polohu hodnoty měřeného znaku, která rozděluje daný soubor na dvě části. Nachází se "uprostřed" souboru. Pro stanovení mediánu je možné použít kumulativní četnosti.

Modus

Je nejpočetnější třídou kategorie nebo hodnotou zjišťované proměnné.

Kvartil

Ten rozděluje četnosti znaku (variační rozpětí) na čtyři stejné části. Podle něj je možné jednoduše zjišťovat tvar rozdělení četností.

Je-li $Q_3 - Q_2 = Q_2 - Q_1$ je rozdělení četností symetrické kolem hodnoty $Q_2 =$ medián.

Je-li $Q3-Q2$ větší $Q2-Q1$ nebo $Q3-Q2$ menší $Q2-Q1$, pak je rozdělení četností asymetrické a označujeme jej jako *šikmé*.

Podobně se zjišťuje *špičatost rozdělení*. Jedná se o koncentraci hodnot proměnné kolem střední hodnoty. Čím více je rozdělení špičatější, tím je soubor homogenní. (Mišovič, 2012)

Míry variability

Metody, které se používají pro popisy variability zjištěných údajů. Jsou aplikovatelné kvalitativní (spojité, nespojité) nebo ordinální znaky. Jedná se o: variační rozpětí, rozptyl, směrodatná odchylka, kvartilová odchylka, variační koeficient.

Analýza závislosti dvou proměnných

Principy analýzy závislostí dvou proměnných jsou popsány na základě kontingenční tabulky. „Kontingenční tabulka je dvourozměrná tabulka četností, do které jsou zaznamenávány četnosti pro takové dvojice kategorií, kdy jedna kategorie z dvojice přísluší první proměnné a druhá kategorie druhé proměnné. Z hodnot tabulky již často můžeme usoudit na závislost či nezávislost mezi dvěma proměnnými. Kontingenční tabulka je základem pro testování závislostí a pro výpočet měr intenzity závislostí.“ (Řezanková, 2005)

Vztahy mezi proměnnými mohou být symetrické (vzájemné) a asymetrické (jednostranné). Posouzení typu sledované závislosti závisí na logických vazbách mezi sledovanými proměnnými.

Kontingenční tabulka zahrnuje v prvním řádku varianty prvního znaku (znaku B) a v prvním sloupci varianty druhého znaku (znaku A). Znak A má a_i obměn ($i= 1, 2, \dots, k$) a znak B má b_j ($j= 1, 2, 3, \dots, m$). Tabulka obsahuje sdružené, neboli pozorované četnosti n_{ij} , které značí, kolikrát nastala varianta a_i znaku A a zároveň varianta b_j znaku B. V posledním sloupci, resp. řádku, jsou sloupcové n_j , resp. řádkové n_i součty i -tých variant znaku B, resp. j -tých variant znaku A. Tyto součty jsou nazývány okrajové (marginální) četnosti. V pravém dolním rohu je vidět součet všech četností v tabulce n . (Svatošová, Kába 2004)

Tabulka č. 1 Schéma kontingenční tabulky

Znak B \ Znak A	b_1	b_2	...	b_j	...	b_m	Celkem
a_1	n_{11}	n_{12}	...	n_{1j}	...	n_{1m}	$n_{1.}$
a_2	n_{21}	n_{22}	...	n_{2j}	...	n_{2m}	$n_{2.}$
\vdots					...		
a_i	n_{i1}	n_{i2}	...	n_{ij}	...	n_{im}	$n_{i.}$
\vdots							
a_k	n_{k1}	n_{k2}	...	n_{kj}	...	n_{km}	$n_{k.}$
Celkem	$n_{.1}$	$n_{.2}$...	$n_{.j}$...	$n_{.m}$	n

Zdroj: vlastní zpracování

Zvláštním případem kontingenční tabulky je asociační tabulka. Ta je někdy označována jako kontingenční tabulka 2 x 2 či čtyřpolní tabulka. Je určena pro dvě dichotomické proměnné. Pro tento typ tabulky bývají vzorce zapsány jednodušším způsobem než v případě jiných rozměrů.

Základním testem používaným ke zjišťování vzájemné (symetrické) závislosti dvou znaků je chí-kvadrát test o vzájemné nezávislosti v kontingenční tabulce. Předpokládáme, že pokud jsou dva znaky nezávislé, pak rozdělení četností v kontingenční tabulce bude úměrné řádkovým a sloupcovým marginálním četnostem (n_{i+} , resp. n_{+j}). Testujeme shodu zjištěných a očekávaných četností (přesněji řečeno, zda náš výběr je z takového základního souboru, kde jsou určité teoretické četnosti). Označíme-li relativní četnosti v základním souboru jako π_{ij} (jejich bodovými odhady jsou četnosti p_{ij}), pak nulovou hypotézu můžeme zapsat ve tvaru:

$H_0: \pi_{ij} = \pi_{ij,0}$, kde $\pi_{ij,0}$ je relativní četnost očekávaná v případě nezávislosti, počítaná dle vztahu $\pi_{ij,0} = p_{i+}p_{+j}$. Tuto nulovou hypotézu testujeme vůči alternativní hypotéze H_1 : H_0 neplatí. Jako testové kritérium můžeme použít Pearsonovu statistiku chí-kvadrát, kterou lze vyjádřit vztahem

$$\chi_P^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n\pi_{ij,0})^2}{n\pi_{ij,0}}$$

Za předpokladu platnosti nulové hypotézy má náhodná veličina chí-kvadrát rozdělení o $(r-1)(s-1)$ stupni volnosti, tj. $\chi_P^2 \cong \chi^2[(r-1)(s-1)]$. Vypočtenou hodnotu uvedeného testového

vého kritéria χ^2_P proto porovnááme s kvantilem $\chi^2_{1-\alpha}[(r-1)(s-1)]$. Statistika chí-kvadrát, nabývá hodnot z intervalu $\langle 0; n(q-1) \rangle$, kde $q = \min(r, s)$.

Předpokladem pro použití tohoto testu je, aby očekávané četnosti v jednotlivých políčkách neklesly pod hodnotu 5 alespoň v 80% políček, a ve zbylých políčkách se vyskytovaly aspoň hodnoty 1. Není-li splněn tento předpoklad, používají se exaktní testy, např.: Fischerův faktoriálový (exaktní) test, test Monte Carlo. (Řezanková, 2010)

Míry závislosti

Pro sledování intenzity (síly) závislosti je základem statistika chí-kvadrát. Tato statistika je základem pro koeficienty, které v případě nezávislosti nabývají hodnoty 0. Jsou používány například Pearsonův kontingenční koeficient – je symetrickou měrou a vyjadřuje závislost dvou proměnných. Hodnoty 0 nabývá v případě nezávislosti. Čím větší hodnotu získáváme při stejném n , R a S , tím je závislost silnější. Dále se jedná o Cramerův kontingenční koeficient (Cramerovo V), který nabývá hodnot od 0 do 1. Další mírou intenzity závislosti pro dvě nominální proměnné je koeficient ϕ . Je na místě zmínit ještě Čuprovův kontingenční koeficient. Pokud chceme charakterizovat všechny koeficienty statistiky chí – kvadrátu, obvykle nabývají hodnot intervalu $\langle 0; 1 \rangle$, případně $\langle -1; 1 \rangle$, přičemž hodnota 0 znamená nezávislost. To znamená, že z hodnot blízkých 0 lze usuzovat na slabou závislost obou proměnných. Naopak z hodnot blízkých 1 lze usuzovat na závislost silnou. Kontingenční koeficient nabízí přímo paket software SPSS. Tento má nevýhodu, že neumožňuje porovnání výsledků z různých typů kontingenčních tabulek. Proto se dává přednost Cramerovu kontingenčnímu koeficientu.

Pearsonův koeficient prům. čtvercové kontingence; $\langle 0; 1 \rangle$

$$P = \sqrt{\frac{X^2}{n + X^2}}$$

Cramerův koeficient kontingence; $\langle 0; 1 \rangle$

$$V = \sqrt{\frac{X^2}{n(m-1)}} \quad \text{kde } m = \min\{r, s\}$$

Čuprovův koeficient kontingence; $\langle 0;1 \rangle$; 1=pouze když $r = s$

$$K = \sqrt{\frac{X^2}{n\sqrt{(r-1)(s-1)}}$$

Síla závislosti byla hodnocena dle následujícího schématu:

Schéma č. 1 Hodnota závislosti dvou proměnných

< 0,3 slabá závislost
0,3 až 0,5 střední závislost
0,5 až 0,7 vysoká závislost
> 0,7 velmi vysoká závislost

Zdroj: vlastní zpracování

Z důvodu některých jmenovaných nevýhod chí-kvadrátových měř závislostí byly konstruovány charakteristiky, které nejsou závislé na testovém kritériu χ^2 . V současnosti jsou preferovány charakteristiky typu **PRE**²⁰, které jsou zahrnuty i ve statistickém softwaru.

PRE patří mezi takzv. **predikční míry**. Ty mají statistický obsah a říkají z kolika procent je závisle proměnná ovlivňována nezávisle proměnnou. Neboli jakou procentickou redukcí chyby naší předpovědi o závisle proměnné nám odstraňuje nezávisle proměnná. Jedná se o měření redukce pravděpodobnosti chyby predikce znaku B při znalostiznaku A ve srovnání s pravděpodobností chyby redukce B bez znalosti A.

Predikční míry jsou konstruovány zvlášť pro znaky *nominální* (znaky, kde nezáleží na pořadí varianty odpovědi) a *ordinální* (znaky, kde varianty odpovědi jsou škálovány, to znamená, že jejich pořadí má význam – například spokojen, částečně spokojen, nespokojen). Dávají nám více informací než chí-kvadrátové míry.

Nominální znaky

Goodmanův koeficient lambda – udává míru informačního přínosu znaku A pro predikci B. Je – li nulový, pak znalost A nepřináší žádnou informaci pro predikci B. Znaky, však nelze

²⁰ Proportional Reduction of Error

na základě této hodnoty posuzovat jako nezávislé. Je – li roven 1, pak znalost A určuje jednoznačně predikci B.

Symetrizovaný koeficient lambda – je určen pro hodnocení oboustranné závislosti.

Koeficient proporcionální redikce – Goodman-Kruskalovo tau, když jsou sledované znaky nezávislé, nabývá hodnoty 0.

Symetrizovaný koeficient proporcionální predikce – užívá se v případě symetrické závislosti.

Ordinální znaky

Somersův koeficient – využívá se při posouzení, zda v analyzovaném výběru jsou hodnoty ordinálních znaků uspořádány shodně. Zda tvoří korekondantní pár nebo zda jsou uspořádný opačně a tvoří takzvaný diskordantní pár.

Koeficient gamma – užíváme ho pro symetricky závislé ordinální znaky. Vyjadřuje, o kolik je pravděpodobnější, že u dvou náhodně vybraných jedinců se vyskytne uspořádání spíše shodné, než neshodné. (Kába, Svatošová, 2012)

Znaménkové schéma

Po výpočtu prokázaných závislostí bylo použito znaménkové schéma, aby bylo možné rozlišit, které kombinace znaků se nejsilněji ovlivňují. Při interpretaci souvislosti v tabulce používáme nejčastěji sloupcová procenta. S výhodou lze využít tzv. Adjustovaných residuí, na jejichž základě se utvoří znaménkové schéma odchylek v polích. Jde o jednoduchý způsob ke zčitelnění % odchylek od tzv. teoretického rozdělení četností v málo přehledné kontingenční tabulce tak, aby v ní byla rychlá optická orientace. Procentní odchylky převádíme na znaménka „+“ a „-“, podle vypočtené veličiny „z“. (Šafář, 1969 viz citace Řehák, Řeháková 1986)

Platí, že čím vyšší hodnoty (uvážujeme ale pouze vyšší než 1,96), tím větší souvislost mezi kategoriemi nezávislé a závislé proměnné. Buď jsou kategorie v tom kterém políčku nadreprezentovány (kladné hodnoty) nebo podreprezentovány (záporné hodnoty), oproti teoretickému očekávání (to zohledňuje odlišně zastoupení kategorií uvažovaných znaků).

Graficky to lze vyjádřit pomocí tzv. znaménkového schématu, které slouží ke zčitelnění odchylek od tzv. teoretického rozdělení četností v málo přehledné kontingenční tabulce tak, aby v ní byla rychlá optická orientace.

% odchylky převádíme na znaménka „+“ a „-“

• kde $abs(z) \geq 3.29$ nahradíme +++ resp. ---,

- kde $\text{abs}(z) \geq 2.58$ nahradíme ++ resp. --,
- kde $\text{abs}(z) \geq 1.96$ nahradíme + resp. -.
- pro $\text{abs}(z) < 1.96$ dáme 0

což odpovídá klíči:

0 = statisticky nevýznamné

+, - = významná odchylka na 5 % hladině statistické významnosti

++, -- = významnost od 0,1 % do 1 %,

+++, ---, = pravděpodobnost náhodného výskytu odchylky menší než 0,1 %

Pokud se tvoří znaménkové schéma, je nutné nejprve provést Chí-kvadrát test pro celou tabulku, což bylo dodrženo. Tím se zjistí, zda je možné zamítnout nulovou hypotézu o tom, že žádná kategorie v tabulce se „statisticky významně“ neodlišuje od ostatních (tedy můžeme-li přijmout tzv. alternativní hypotézu, že alespoň v jednom poli se zjištěná četnost odlišuje). Tento test říká, že uváděný rozdíl platí nejen pro data ve vzorku, ale že ho lze nalézt i v celé populaci.

4.1 Navržení dotazníku

Při volbě dotazníkového šetření jako hlavní výzkumné metody, je možné použít takzv. standardizovaný dotazník, jehož možnost využití a získání odpovídajících dat z něj jsou již ověřené. V tomto případě doktorand provedl vlastní sestavení dotazníku, jehož vypovídající schopnost byla ověřována.

Dotazník (Příloha č. 2) byl kompletován po konzultacích s Katedrou statistiky a Humanitních věd Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity. Již na počátku byl kladen důraz na formulaci otázek, a proto došlo k menším úpravám dotazníku v rámci vyhodnocení pilotního výzkumu. Rovněž byly zohledněny požadavky Krajských úřadů Pardubického, Karlovarského a Ústeckého kraje.

Při kompletaci a následném převodu do elektronické podoby se dostatečně nepamatovalo na ošetření vynechání odpovědi na jednotlivou otázku. Ale byl stanoven přibližný počet a struktura respondentů v rámci sestavování. Také je nutné provést formulaci cílů. Také se brala v úvahu možnost, zda určité informace jsou dosažitelné. Otázky v dotazníku se dělí na dvě základní skupiny, a to na: otázky týkající se názorů a chování respondentů; a otázky pro získání jiných údajů, například demografických.

Otázky zaměřené na vlastní výzkumný problém se nazývají *meritorní*. K nim se mohou navázat otázky pomocné (kontaktní a větvící) a kontrolní. Druhá skupina obsahuje otázky *analytické* (třídící a identifikační). Ty se obvykle zařazují doprostřed nebo na konec dotazníku.

Významné je, aby otázky v dotazníku byly srozumitelné a jednoznačné. Respondent má možnost vybírat z nabízených odpovědí. V tomto případě se jedná o otázky *uzavřené*. Se dvěma odpověďmi se nazývají alternativní, s více odpověďmi selektivní. Měly by být zařazeny všechny možnosti odpovědí, včetně *nevím, jiné*, atd. Nelze opomenout také vícehodnotové odpovědi, kdy respondent může vybrat více odpovědí najednou, které odpovídají jeho názoru. Existují také otázky *otevřené*. U nich se škála hodnot vytváří až při vyhodnocení odpovědí respondentů. Nelze opomenout i možnost využití *polouzavřených (polootvřených)* otázek, kdy respondent si může vybírat některou z nabízených odpovědí nebo uvést svoji odpověď.

Při odpovědích je velmi významná jejich validita (co nejuvěrnější zachycení skutečnosti) a reliabilita (spolehlivost), která zajišťuje opakovatelnost za stejných podmínek. Při kompletaci dotazníků je dále možné použít typ otázek, které nazýváme nepřímé – projekční (Co se spolužákům nelíbí při přednáškách?), ovšem pak je nutné pracovat právě se jmenovanou validitou těchto otázek. Existuje také možnost využít dokončovací otázky (dokončení potvrzení výroku či dialogu), nebo dialogové otázky (příklon k některému z nabízených dialogů). Někdy je doporučováno přidat k otázce komentář nebo vysvětlení, pak se jedná o otázky psychotaktické.

Důležité je pořadí kladených dotazů. Kdy by měl být dodržen logický sled otázek. Rovněž je na místě věnovat pozornost grafické úpravě dotazníku, ať už s ohledem na respondenty nebo na způsob vkládání dat do počítače (pokud se nebude využívat skener, budou odpovědi opatřeny kódy).

Datový soubor by měl být navrhován spolu s dotazníkem. Je zapotřebí vzít úvahu jaké operace budou s daty prováděny a v jakém softwarovém produktu – programu. Odpovědi respondentů jsou hodnoty z určité škály. Podle typů vztahů mezi sebou rozlišujeme škály nominální, ordinální a kvantitativní. Podle cíle zjišťování jsou škály preferenční a hodnotící. Podle jejich formy je rozlišujeme na: slovní, číselné a grafické. Předvýzkum ověřuje, zda jsou formulace dotazů a škál vhodné pro daný výzkum.

4.2 Sběr a vyhodnocení dat

Sběr a vyhodnocení dat probíhalo jako součást aplikovaného výzkumu, jehož výsledky budou využity v praxi. Jako výzkumný nástroj pro realizaci byl sestaven vlastní dotazník (viz příloha č. 2). Pro zkvalitnění výzkumu a orientaci v problematice výzkumník využil doplňkových výzkumných metod pozorování a rozhovoru.

Dotazník je tvořen 40 otázkami. Bylo použito uzavřených otázek, a to alternativních nebo selektivních. V některých případech byla požadována vícehodnotová odpověď respondenta, což znamená umožnění výběru většího počtu variant odpovědí. Bylo také využito možnosti nabídnout respondentovi polozavřené otázky, s možností uvést svoji variantu odpovědi. Otázky byly skládány tak, aby na sebe logicky navazovaly. Pozornost byla věnována také grafické úpravě dotazníku.

Byla zpracována rovněž jeho elektronická podoba pro elektronické zaznamenávání odpovědí respondentů. To bylo realizováno v rámci provedení samotného výzkumu.

Spolu s dotazníkem byly určeny názvy a typy proměnných, škála hodnot, řešení označení chybějících údajů a jiné. Podle typů vztahů mezi hodnotami proměnných v dotazníku rozlišujeme nominální, ordinální a kvalitativní škálu odpovědí²¹ K získání odpovědí na dané téma byly použity dva okruhy otázek.

První okruh je tvořen třemi bloky a třiceti sedmi otázkami, které jsou zaměřeny na zjištění názorů, přání a představ respondentů v oblasti vzdělávání. Jednotlivé bloky obsahují otázky v tomto složení:

1. blok obsahuje patnáct otázek s vyjmenovanými možnostmi, kdy je možné zaškrtnout jednu nebo více odpovědí. Otázky se týkají dokončeného vzdělání, kurzů a zájmu o další studium v různých typech škol a také účastech na kurzech. Jsou zde zjišťovány i časové možnosti respondentů a zájem o poradenství v rámci pracoviště.

²¹ Nominální škála – žádná z variant odpovědí není významnější než druhá. Ordinální škála odpovědí – jejich hodnoty označují určitou úroveň, např. Jak se člověk cítí? Šťastný, méně šťastný, nešťastný... Kvantitativní škála proměnných je vyjadřována číselně, například věk respondenta, počet hodin týdně věnovaných vzdělávání. (Rezanková, 2010)

2. blok obsahuje osm otázek se stupnicí, pět otázek s možnostmi ve variantách, kdy je možné zaškrtnout jednu nebo více odpovědí. Otázky druhého bloku se věnují hodnocení vzdělávání v organizaci.

První dva bloky otázek pracují s informacemi respondentů ohledně jejich vytíženosti. Je známo, že pozice krajských úředníků jsou náročné vědomostně, časově a osobnostně. Proto je nabízena možnost i profesního poradce a hledá se způsob jak ošetřit u jednotlivých pozic pracovní stres.

Odborníci se intenzivně zajímají o pracovní stres z důvodu výrazného vlivu na výkonnost pracovníka, a to jak ve fyziologické rovině, tak psychické rovině. Ve fyziologické rovině může ohrozit tělesné a duševní zdraví. V psychické pak ústí většinou v neschopnost soustředit se, podrážděnost, ovlivňuje rozhodování, zapříčiňuje únavu, absentérství, vyvolává nezáměr a celkově nemoci ze stresu. Problémy se stresem na základě bohatých zkušeností v oblasti psychologie lze efektivně řešit. Jedná se o řešení výše jmenovaných příčin prostřednictvím organizace všeobecných pracovních podmínek a způsobu provádění práce jedincem (důležitá analýza činnosti) například koordinací ze strany profesního poradce. Dále o pořádání seminářů a školení k tématu vypořádávání se stresem v rámci organizace (některé příčiny nelze řešit, pouze je nutné poskytnout intervenci, např. v případě úmrtí partnera). Důležitá je orientace odborníka na jedince a také na organizaci práce, sociální aspekty vedení a pracovního života. (Hayes, 2003)

3. blok obsahuje, vyjma otázky č. 29, otázky s odpovědí ano/ne, s možností výběru jedné odpovědi. Osm otázek se stupnicí, 5 otázek s možnostmi ve variantách, kdy je možné zaškrtnout jednu nebo více odpovědí. Otázky třetího bloku se věnují genderu, který může být předmětem samostatného výzkumu.

Druhý okruh otázek tvoří 4. blok, který tvoří tři otázky, které se týkají osobních údajů a slouží k základnímu třídění skupiny dotazovaných.

Tvorba dotazníku měla nesporné výhody: malé náklady na kompletaci, časovou úsporu, dotazník bude nadále využíván, zaručená anonymita a standardizace, která umožňuje statistickou analýzu dat. Dotazník obsahuje i oslovení a poděkování. Bylo využito i on-line nástroje prostřednictvím internetu. Což bylo výhodné pro respondenty a také z hlediska správy a vyhodnocování.

Populací neboli výzkumným vzorkem se stal základní soubor – všichni zaměstnanci čtrnácti krajských úřadů samosprávných celků České republiky. Na něm bylo provedeno neúplné statistické zjišťování, konkrétně byl proveden stratifikovaný výběr a poté bylo umožněno náhodným prostým výběrem (zkráceně náhodný stratifikovaný výběr) dotazníkové šetření.

Statistická analýza daného šetření probíhala na základě jednorozměrné a vícerozměrné analýzy.

Získané proměnné byly vyjádřeny slovně (kategoriální, kvalitativní) a číselné (numerické, kvantitativní).

Bylo využito principu jednorozměrné analýzy, která spočívá v základním setřídění odpovědí na jednotlivé otázky pomocí tabulek rozdělení četností a grafického znázornění rozdělení jednotlivých četností, což bylo provedeno. Rozdělení četností může být prezentováno ve dvou formách: v absolutních četnostech nebo relativních četnostech. Dále pak je možné vycházet z výpočtu popisných charakteristik (hodnoty, které nám podávají základní informaci o statistickém souboru), bodových a intervalových odhadů a otestování hypotéz o četnostech kategorií.

Vícerozměrná analýza nám umožňuje u vybraných otázek zkoumat závislost mezi odpověďmi. Pro tyto otázky je vždy vytvořena kontingenční tabulka, a v ní pomocí testu zjišťováno, zda se jedná o znaky závislé. V případě kladného výsledku je též zjišťována těsnost závislosti, která je vyjádřena kontingenčními koeficienty. Testování statistických hypotéz je důležitou součástí analýzy dat, nejen z dotazníkového šetření. Statistickou hypotézou se rozumí určitý předpoklad o parametrech či tvaru rozdělení zkoumaného statistického znaku v základním souboru. Na základě náhodného výběru, pořízeného ze základního souboru, budeme chtít posoudit, zda vytýčená statistická hypotéza je pravdivá či nikoliv. Úkolem teorie testování (ověřování) statistických hypotéz je konstrukce adekvátních matematických metod, pomocí nichž budeme posuzovat platnost či neplatnost statistické hypotézy.

Princip analýzy závislosti dvou proměnných je popsán na základě kontingenční tabulky. Kontingenční tabulka je dvojrozměrná tabulka četností, do které jsou zaznamenávány četnosti pro takové dvojice kategorií, kdy jedna kategorie přísluší první proměnné a druhá kategorie druhé proměnné. Z hodnot tabulky je možné velmi často usoudit na závislost či nezávislost mezi dvěma proměnnými. Kontingenční tabulky jsou základem pro testování závislostí a pro výpočet měr intenzity závislostí. (Řezanková, 2005)

Vztahy mezi proměnnými mohou být symetrické (vzájemné) a asymetrické (jednostranné). Posouzení typu závislosti závisí na logických vazbách mezi sledovanými proměnnými. Základním testem pro zjišťování vzájemné závislosti dvou znaků je chí-kvadrát test o vzájemné nezávislosti v kontingenční tabulce. Předpokladem pro použití tohoto testu je, aby očekávané četnosti v jednotlivých políčkách neklesly pod hodnotu 5 alespoň v 80%, a ve zbylých políčkách se vyskytovaly hodnoty alespoň 1. Není-li splněn tento předpoklad, používají se exaktní testy (Fischerův exaktní test, Monte Carlo). Pro sledování intenzity (síly) závislosti jsou používány například Pearsonův kontingenční koeficient, Cramerův kontingenční koeficient (Cramerovo V), koeficient ϕ , Čuprovův kontingenční koeficient, které obvykle nabývají hodnot $\langle 0;1 \rangle$, případně $\langle -1;1 \rangle$, přičemž hodnota 0 znamená nezávislost. Z toho plyne, že z hodnot blízkých 0 lze usuzovat slabou závislost obou proměnných. Naopak z hodnot blízkých 1 lze usuzovat závislost silnou. (Řezanková, 2010)

Dotazník byl zpracováván pomocí softwarového nástroje IBM SPSS Statistics, a to v aktuální verzi č. 20. Tento statistický produkt je rozčleněn do modulů, které pak v rámci vícerozměrných analýz je možné využít.

PILOTNÍ VÝZKUM

Orientační neboli pilotní výzkum byl proveden na Krajském úřadě Pardubického kraje zejména pro potvrzení, že je možné provést vlastní výzkum. Došlo k prověření, že sestavený dotazník je pro výzkum vhodný. Při ověřování byly využity doplňkové techniky pozorování a rozhovor. Pilotního výzkumu se zúčastnilo 149 respondentů, kteří vyplňovali papírovou formu dotazníku.

Pro získání odpovědí byly předloženy dva okruhy otázek. První okruh, meritorní otázky (otázky č. 1 – č. 37), byl věnován názorům respondentů na otázky, které se týkaly přání a představ respondentů v oblasti vzdělávání. Druhý okruh, analytické otázky (třídící a identifikační č. 38 – č. 40), se týkal osobních údajů, které mají informativní charakter, a budou sloužit k základnímu třídění skupiny dotazovaných.

Krajský úřad Pardubického kraje byl již v roce 2010 velmi aktivní v oblasti celoživotního vzdělávání. Personalisté úřadu z důvodu péče o zaměstnance a zkvalitnění služeb nabízených občanovi zpracovali pracovní Koncepti vzdělávání úředníků Krajského úřadu Pardubického kra-

je, kde jako výchozí aspekty označili právní normy (zahrnuté v rešerši), potřebu analýzy stávajícího stavu a identifikace potřeb (včetně tohoto dotazníkového šetření), a následné vytýčení cíle.

Pilotním výzkumem bylo zjištěno, že respondenti jsou orientovaní v problematice celoživotního vzdělávání a jsou názorově vyhranění. Většina ze 149 dotázaných pracují jako referenti, se splněným vysokoškolským vzděláním. Více jak dvě třetiny dotázaných si chtějí doplňovat vzdělání absolvováním kurzů, a to na základě osobní motivace. Svoji práci vnímají jako prostředek svého rozvoje. Ujasněné mají také pozice muže a ženy v rámci stejného přístupu ke vzdělání a šanci na vedoucí místo, zároveň vnímají platovou nerovnost mezi muži a ženami. Následná analýza závislosti mezi proměnnými prokázala významný vliv pohlaví.

Po vyhodnocení pilotního výzkumu došlo k úpravám otázek číslo 7,13, 29 a 40. Formulace jmenovaných otázek se při realizaci ukázala jako nevhodná a zavádějící. U otázky č. 7 byla vypuštěna část instrukcí, jelikož naváděla k zaškrtnutí více odpovědí, u otázky č. 13 byly vypuštěny v jedné možnosti alternativní odpovědi příklady, které naváděly respondenta k určité odpovědi. Otázky č. 29 byl doplněn časový úsek a u otázky č. 40 byla otázka zkonkterizována.

5. VÝZKUM

Dotazník po úpravách, které vplynuly z pilotního výzkumu, byl převeden ve stávající podobě do elektronické verze a byla vytvořena internetová aplikace (www.pruzkum.moxo.cz). Ta pošle respondentovi prázdný formulář v prohlížeči, a po vyplnění uloží do databáze na serverovém úložišti. Z databáze byla data exportována do souboru Microsoft Excel a dále převedena ke zpracování do programu IBM SPSS Statistics.

Celkem dotazník vyplnilo 312 respondentů, z toho 253 odpovědí bylo možné zpracovat. Pro další výzkum bude zabezpečeno vyplňování dotazníku tak, aby respondent vždy odpověděl na otázku, a poté mu bylo umožněno pokračovat v odpovědích dále. U tohoto výzkumu tato oblast nebyla ošetřena, a bylo nutné vyřadit neúplně vyplněné dotazníky.

Vyhodnocená data byla zpracována níže uvedeným způsobem pro kvalitativní a kvantitativní proměnné.

Základní statistické charakteristiky pro kvalitativní proměnné

Výzkumu se zúčastnilo celkem osmdesát jedna mužů, sto šedesát devět žen a tři nezadali své pohlaví. Věkové složení: do 30 let dvacet šest dotázaných, věk 31 – 40 let má devadesát jedna zúčastněných, 41 – 50 let osmdesát čtyři respondentů a nad 50 let padesát jedna zúčastněných (jeden dotázaný nezadal věk). Z dvěstě padesáti tří respondentů odpovídalo sto šedesát tři respondentů na pozici referenta, sedmnáct na pozici asistenta, třicet devět vedoucích oddělení, devatenáct vedoucích odborů a na jiných pozicích devatenáct respondentů viz Tabulka č. 2. Z celkového počtu dotázaných je pět vyučeno, sto osm má středoškolské vzdělání s maturitou, dva nástavbové studium s titulem DiS., třicet pět vysokoškolské vzdělání s titulem Bc., sto respondentů vysokoškolské vzdělání s tituly Mgr., Ing., PhDr., RNDr., MUDr.. Tři neudali svá vzdělání.

Sto třicet pět respondentů by uvítalo činnost profesního poradce v rámci úřadu, kde pracují. Zejména se zaměřením na oblast profesního vzdělávání (sto dvacet dva dotázaných) a individuálního poradenství (šedesát čtyři respondentů).

Z dotazovaných mělo dvě stě třicet devět splněné požadované vzdělání, čtrnáct nemělo. Vzdělání si doplňovalo celkem třicet čtyři dotázaných, kdy se jeden zaměstnanec vyučil, pět respondentů si doplnilo maturitní zkoušku a dvacet osm vysokoškolské vzdělání. Vysláno ke studiu bylo třicet jedna zaměstnanců.

Sto osmdesát osm dotázaných vlastnilo certifikáty z kurzů viz Tabulka č. 3. Sto třicet dva mělo absolvované kurzy v rámci předchozího zaměstnání, dvacet osm v rámci studia a třicet jedna ve volném čase. Velký zájem projeví respondenti o možnost doplňování vzdělání, zejména získání kvalifikace diplomovaného specialisty (ve sto šedesáti osmi případech viz Tabulka č. 4). Veliký zájem projeví dotazovaní v oblasti absolvování vybraných kurzů. Jednalo se zejména o kurzy se zaměřením na prezentační dovednosti se sebeprezentací (sto dvanáct dotázaných), komunikační dovednosti (sto dvacet osm dotázaných), kreativitu (osmdesát jedna), efektivní řešení problémů (devadesát šest) a předcházení stresu (sto pět dotázaných). Co se týká preferovaných dnů, ve kterých by měly kurzy probíhat, nebyl projevěn zájem o víkendové dny. V pracovních dnech byly upřednostněny dny v tomto pořadí: čtvrtek, úterý, středa, pondělí a pátek.

Prezentace firem a odborníků by respondenti upřednostnili v pracovních dnech, zejména v úterý, ve čtvrtek, ve středu, v pondělí a v pátek.

V oblasti poradenství sto padesát šest dotazovaných by chtěli jiné než jiné poradenství než profesní, a to zejména individuální konzultace a zvládání stresu. Certifikát by požadovalo sto devadesát osm zúčastněných.

Tabulka č. 2. Zastávaná pozice (vč. vysvětlivek pro další tabulky statistického zpracování)

Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %
	referent (-ka)	163	64,4	64,4	64,4
	asistent (-ka)	17	6,7	6,7	71,1
	vedoucí oddělení	39	15,4	15,4	86,6
	vedoucí odboru	19	7,5	7,5	94,1
	jiné	15	5,9	5,9	100,0
	Celkem (n)	253	100,0	100,0	

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 3 Certifikáty při nástupu do zaměstnání

Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech?					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %
	ano	188	74,3	74,3	74,3
	ne	65	25,7	25,7	100,0
	Celkem (n)	253	100,0	100,0	

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 4 Zájem o doplnění vzdělání

Máte zájem si nyní doplňovat vzdělání? Jakého typu?					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Kumulativní relativní četnost F_i v %
	středoškolské s maturitou	2	0,8	0,9	0,9
	nadstavbové studium s titulem DiS.	168	66,4	71,8	72,6
	Vysokoškolské s titulem Bc., Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.	53	20,9	22,6	95,3
	Vysokoškolské doktorské s titulem PhD., CSc.	11	4,3	4,7	100,0
	Celkem odpovědi (n)	234	92,5	100,0	
	Chybějící	19	7,5		
	Celkem	253	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování

Výše uvedenými odpověďmi a vyhodnocením byl charakterizován první blok sestaveného dotazníku k provedenému výzkumu. Výzkumu se zúčastnili dvě třetiny žen, a třetina mužů. Nejčastěji ve věkové kategorii 31 – 40 let a 41 – 50 let. Z pohledu vykonávané funkce jsou dvě třetiny na pozici referenta, patnáct procent vedoucích odborů. Nejvíce respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou a vysokoškolské vzdělání s titulem Ing., Mgr., PhDr., RNDr. a další. Z dalších odpovědí je patrné, že by bylo vhodné zřídit funkci profesního poradce, a kromě profesního poradenství nabízet individuální poradenství a předcházení stresu. V oblasti vzdělávání bude vhodné vytipovat školská zařízení, která nabízí studium diplomovaný specialista v oblasti výkonu státní správy a samosprávy. Dále zařadit do nabídky kurzy prezentačních dovedností se sebezprezentací, komunikačních dovedností, dále kreativity, efektivního řešení problémů a předcházení stresu.

Druhý blok otázek se věnuje hodnocení vzdělávání v organizaci. Na stupnici velmi dobře – velmi špatně odpovídali respondenti v pěti úrovních.

Z vyhodnocených odpovědí vyplývá, že o systému vzdělávání v jejich organizaci jsou informováni průměrně (dobře). Hodnocením dobře označili stupeň informovanosti v oblasti nastavení systému vzdělávání. Respondenti sdělili, že jejich nadřízený se většinou zajímá

o jejich vzdělávání průběžně a také v rámci pravidelného hodnocení. Dále, že společně s nadřízeným se rozhodují o zaměření svého dalšího vzdělávání a o jeho časovém rozsahu. Zajímavé je vyhodnocení otázky ohledně záměru hodnocení zaměstnanců viz Tabulka č. 5. Respondenti opět zůstali v odpovědích na středu stupnice, blíže k odpovědi ano. Z čehož lze vyvodit, že si myslí, že hodnocení zaměstnanců v jejich organizaci také slouží ke zjištění jejich potřeb profesního a osobního rozvoje.

Vzdělávání by mělo být složeno ze střednědobých až dlouhodobých aktivit. Padesát dva procent zúčastněných považuje za vhodnější vzdělávat se v rámci organizace, čtyřicet šest procent mimo organizaci. Pracovníci se od svých kolegů v týmu učí. Zkušenosti by si kolegové měli předávat, a to i v rámci porad. Náplň práce je vnímána spíše jako podnětná k rozvoji viz Tabulka č. 6. Časově jsou ochotni se vzdělávání věnovat v rámci pracovní doby, konkrétně téměř sedmdesát pět procent.

U druhého bloku byly získány cenné odpovědi ohledně systému vzdělávání v organizaci. Z odpovědí lze vyhodnotit, že tento systém je nastaven a nadřízení spolupracují s podřízenými v oblasti vzdělávání.

Zároveň bylo zjištěno, že ze strany respondentů je poptávka po střednědobých až dlouhodobých aktivitách. Rovněž, že vzájemná výměna zkušeností kolegů, i v rámci porad, je významná. Tyto cenné poznatky budou zohledněny při sestavování nabídky typů dalšího vzdělávání včetně poskytovatelů nabídky bude umístěna na portál Informačního systému vzdělávání.

Tabulka č. 5 Vyjádření k záměru hodnocení zaměstnanců

Vyjádřete se k tvrzení: Hlavním záměrem hodnocení zaměstnanců je zjištění potřeb jejich profesního i osobního rozvoje.					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Kumulativní relativní četnost F_i v %
	1 (ano, odpovídá to podmínkám naší organizace)	23	9,1	9,3	9,3
	2	69	27,3	27,8	37,1
	3	95	37,5	38,3	75,4
	4	46	18,2	18,5	94,0

	5 (ne, neodpovídá to podmínkám naší organizace)	15	5,9	6,0	100,0
	Celkem odpovědi (n)	248	98,0	100,0	
	Chybějící	5	2,0		
	Celkem	253	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování

Zajímavá je rovněž informace, kdy respondenti hodnotí rozvoj své osobnosti v rámci své náplně práce. Z tabulky je čitelné, že jejich práce má většinou pozitivní vliv na jejich osobnost.

Tabulka č. 6 Hodnocení náplně práce v rámci rozvoje osobnosti

Díky tomu, co v práci dělám					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Kumulativní relativní četnost F_i v %
	1 (se rozvíjím)	52	20,6	20,8	20,8
	2	75	29,6	30,0	50,8
	3	92	36,4	36,8	87,6
	4	28	11,1	11,2	98,8
	5 (stagnuji)	3	1,2	1,2	100,0
	Celkem odpovědi (n)	250	98,8	100,0	
	Chybějící	3	1,2		
	Celkem	253	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování

Otázky třetího bloku se věnují genderu. Odpovědi jsou ponechány v tabulkách, s krátkým komentářem ke každé jednotlivé tabulce. Gender není předmětem zvoleného výzkumu, přesto byly získány informace, které lze dále využít k tematickému výzkumu.

Tabulka č. 7 Přístup ke vzdělání

Myslíte si, že ženy mají stejný přístup ke vzdělání?					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Kumulativní relativní četnost F_i v %
	ano	210	83,0	84,7	84,7
	ne	38	15,0	15,3	100,0
	Celkem odpovědi (n)	248	98,0	100,0	
	Chybějící	5	2,0		
Celkem		253	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 7 nás informuje o tom, že osmdesát tři procent respondentů si myslí, že ženy mají stejný přístup ke vzdělání jako muži. Následující tabulka nás informuje, že téměř šedesát osm procent respondentů je přesvědčeno, že ženy mají stejný časový prostor na vzdělávání. Zde je znatelný názorový rozdíl oproti názoru na téma stejného přístupu žen a mužů ke vzdělávání.

Tabulka č. 8 Časový prostor na vzdělání

Myslíte si, že ženy mají stejný časový prostor na vzdělávání?					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Kumulativní relativní četnost F_i v %
	ano	169	66,8	67,9	67,9
	ne	80	31,6	32,1	100,0
	Celkem odpovědi (n)	249	98,4	100,0	
	Chybějící	4	1,6		
Celkem		253	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování

Obdobně je to u názoru na pozici žen a mužů v zaměstnání. Téměř šedesát šest procent respondentů si myslí, že ženy mají stejné pozice v zaměstnání.

Tabulka č. 9 Pozice v zaměstnání

Zastávají ženy a muži stejné (podobné) pozice v zaměstnání?					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Kumulativní relativní četnost F_i v %
	ano	158	62,5	65,3	65,3
	ne	84	33,2	34,7	100,0
	Celkem odpovědi (n)	242	95,7	100,0	
	Chybějící	11	4,3		
Celkem		253	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování

Ovšem v názoru na finanční ohodnocení mužů a žen je zcela jiný procentický podíl než u předchozích otázek. Zde polovina respondentů, přesně padesát jedna procent a čtyři desetiny, je přesvědčena, že jsou ženy ohodnoceny hůře.

Tabulka č. 10 Finanční ohodnocení

Myslíte si, že ženy na svých pozicích jsou hůře ohodnoceny než muži?					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Kumulativní relativní četnost F_i v %
	ano	130	51,4	53,7	53,7
	ne	112	44,3	46,3	100,0
	Celkem odpovědi (n)	242	95,7	100,0	
	Chybějící	11	4,3		
Celkem		253	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování

Ohledně otázky na volný čas žen již sedmdesát procent respondentů odpovědělo, že ženy mají méně času než muži.

Tabulka č. 11 Volný čas

Myslíte si, že ženy mají méně volného času pro sebe než muži?					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Kumulativní relativní četnost F_i v %
	ano	177	70,0	70,2	70,2
	ne	75	29,6	29,8	100,0
	Celkem odpovědi (n)	252	99,6	100,0	
	Chybějící	1	0,4		
Celkem		253	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování

Téměř jednoznačně (bez šesti záporných odpovědí) respondenti odpovídali v otázce na to, komu zabírá péče o děti více času. Podle jejich názoru zabírá více času ženám.

Tabulka č. 12 Péče o děti

Komu zabírá péče o děti více času?					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Kumulativní relativní četnost F_i v %
	ženám	238	94,1	97,5	97,5
	mužům	6	2,4	2,5	100,0
	Celkem odpovědi (n)	244	96,4	100,0	
	Chybějící	9	3,6		
Celkem		253	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování

Zajímavé jsou četnosti u odpovědí na skloubení kariéry u žen, kdy téměř sedmdesát čtyři procent respondentů si myslí, že ženám se daří jmenované skloubení. Ale u názoru na uznání typického dělení rolí mezi mužem a ženou již jen třicet osm procent a tři desetiny uznávají typické dělení rolí.

Tabulka č. 13 Kariéra a mateřství

Daří se ženám skloubit kariéru a mateřství?					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Kumulativní relativní četnost F_i v %
	ano	187	73,9	75,4	75,4
	ne	61	24,1	24,6	100,0
	Celkem odpovědi (n)	248	98,0	100,0	
	Chybějící	5	2,0		
Celkem		253	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud shrneme třetí blok, pak z výše uvedených odpovědí vyplývá, že respondenti mají většinový názor, kdy souhlasí s tvrzeními, že ženy mají stejný přístup a čas na vzdělávání.

Také, že ženy zastávají obdobné pozice jako muži. Respondenti se dělí téměř napůl v názoru na platové ohodnocení žen a mužů. Padesát jedna procent si myslí, že ženy jsou hodnoceny platově hůře než muži. Sedmdesát procent si myslí, že ženy mají na sebe méně času než muži. A devadesát čtyři procent, že ženám zabírá více času péče o děti. Dále, že se jim daří skloubit kariéru a mateřství. Více odpovědí záporných je pak sdělením na otázku na uznávání typického dělení rolí mezi mužem a ženou.

Tabulka č. 14 Dělení rolí

Uznáváte u mužů a žen typické dělení "rolí"?					
		Absolutní četnosti n_i	Relativní četnost ze všech f_i v %	Relativní četnost ze všech platných f_i v %	Kumulativní relativní četnost F_i v %
	ano	97	38,3	39,8	39,8
	ne	147	58,1	60,2	100,0
	Celkem odpovědi (n)	244	96,4	100,0	
	Chybějící	9	3,6		
Celkem		253	100,0		

Zdroj: vlastní zpracování

Základní statistické charakteristiky – kvantitativní proměnné

Tabulka č. 15 Základní statistické charakteristiky – kvantitativní proměnné

Popis		Statistický přehled	
Kolik jste ochotní věnovat vzdělávání ze svého času? Během pracovní doby/hodin	Průměr	10,89	
	95% interval spolehlivosti pro průměr	Dolní mez	8,66
		Horní mez	13,13
	Medián	8,00	
	Variance	181,444	
	Směrodatná odchylka	13,470	
	Minimum	0	
	Maximum	150	
	Variační rozpětí	150	
	Kvartilové variační rozpětí	7	
	Šikmost	8,040	
	Špičatost	81,412	
Kolik jste ochotní věnovat vzdělávání ze svého času? Ve svém volném čase/hodin	Průměr	13,30	
	95% interval spolehlivosti pro průměr	Dolní mez	10,14
		Horní mez	16,46
	Median	8,00	
	Variance	362,709	
	Směrodatná odchylka	19,045	
	Minimum	1	
	Maximum	200	
	Variační rozpětí	199	
	Kvartilové variační rozpětí	10	
	Šikmost	7,033	
	Špičatost	65,832	

Z výše uvedené tabulky, kde jsou shrnuty základní statistické charakteristiky kvantitativních proměnných, vyplývá, že respondenti jsou ochotni věnovat ze svého času během pracovní doby na vzdělávání v průměru 10,89 hodiny. 95% interval spolehlivosti, jehož hranice jsou v tabulce ve shodě s výstupem ze softwarového programu SPSS (verze 20) označeny jako Dolní mez a Horní mez, ukazují, že s 95 % spolehlivostí bude průměrná hodnota uvedeného ukazatele pokryta intervalem <8,66;13,13>. Přičemž z dalších charakteristik je možné uvést medián. Což je hodnota znaku, která rozděluje daný soubor na dvě části a je uprostřed souboru. Naměřená hodnota je 8,00 hodiny. Variance má hodnotu 181,444. Souhrnné ukazatele uvádí i směrodatnou odchylku, je 13,470. Minimální hodnota, která byla respondenty uvedena je 0, maximální pak 150. Tudíž variační rozpětí je 150. Kvartilové rozpětí má hodnotu 7. Šikmost má hodnotu 8,040

a špičatost, která je koncentrací hodnot proměnné kolem střední hodnoty je 81,412. Uvedené výsledky poskytují přesné informace o provedeném výzkumu a odpovědích respondentů.

V případě ochoty respondentů ohledně vzdělávání se ve svém volném čase je výpočty určena hodnota v průměru 13,30 hodiny. 95% interval spolehlivosti, jehož hranice jsou v tabulce ve shodě s výstupem ze softwarového programu SPSS (verze 20) označeny jako Dolní mez a Horní mez, ukazují, že s 95 % spolehlivostí bude průměrná hodnota uvedeného ukazatele pokryta intervalem <10,14;16,46>. Přičemž z dalších charakteristik je možné uvést medián, jehož hodnota je 8,00 hodiny. Variance má hodnotu 362,709. Souhrnné ukazatele uvádí i směrodatnou odchylku, jejíž hodnota je 19,045. Minimální hodnota, která byla respondenty uvedena je 1, maximální pak 200. Tudíž variační rozpětí je 199. Kvartilové rozpětí má hodnotu 10. Šikmost má hodnotu 7,033 a špičatost, která je koncentrací hodnot proměnné kolem střední hodnoty je 65,832. Uvedené výsledky poskytují přesné informace o provedeném výzkumu a odpovědích respondentů. S uvedenými hodnotami bude nadále pracováno v dalších částech.

Významnou součástí výzkumu bylo zjištění aktuálního stavu problematiky celoživotního vzdělávání. Byly testovány vzájemné závislosti a jejich síla. Výsledky jsou výchozím podkladem pro plánovaný celoplošný výzkum a k ověření metodologického rámce – hlavního cíle disertační práce. Také je nutné je zohlednit při konstrukci a testování Informačního systému vzdělávání. Byly sledovány vybrané závislosti ve vztahu k pohlaví a věku respondentů.

Dále v textu disertační práce budou uvedeny jen prokázané závislosti. Během výpočtů byly prokázány závislosti ve vztahu k pohlaví a k věku respondentů, které budou zohledněny při návrhu praktického využití provedeného výzkumu a vytvořené metodiky. Komentář k jednotlivým prokázaným závislostem bude vždy obsahovat nejdříve vyslovení hypotézy a po interpretaci dat s ní bude dále pracováno.

U prokázaného vlivu pohlaví je to u otázek na zastávanou funkci a na vyslání ke studiu zaměstnavatelem.

U prokázaného vlivu věku jsou dány do souvislosti otázky na vlastnění certifikátů a potvrzení o účasti v kurzech a absolvování kurzů.

V případě pohlaví byl prokázán vliv u otázek č. 1 a 4.

Interpretace otázek č. 1 a č. 38 vliv pohlaví na zastávanou funkci v rámci krajského úřadu

H₀: Pohlaví nemá vliv na to, jakou funkci dotazovaní zastávají na krajském úřadě

H₁: Pohlaví ovlivňuje nebo má vliv na to, jakou funkci dotazovaní zastávají na krajském úřadě

Jako první je vždy uvedena kontingenční tabulka, ve které jsou uvedeny skutečné četnosti kombinace výskytu znaku, včetně procentických podílů. Ty jsou tam především z toho důvodu, aby bylo vidět, jestli je možné k testování použít chí-kvadrát test. Když by v tabulce bylo více než 20 procent těchto četností menší než 5, tak by se musel použít test Monte Carlo (ten se bude používat u tabulek větších než 2x2) nebo Fisherův faktoriálový test.

V další tabulce jsou již výsledky chí-kvadrát testu. Hned u první tabulky hodnota 15,105 je testové kritérium (testová charakteristika) chí-kvadrát a počet stupňů volnosti a hodnota p anebo také signifikantní hodnota. S tou se porovnává hladina významnosti alfa - α (nejčastěji je to 0,05 jako 5%). Jestliže je hodnota p menší než hodnota α , pak můžeme napsat, že na 5 % hladině významnosti, zamítáme nulovou hypotézu a že mezi znaky je statisticky významná závislost. V případě první tabulky to je pravda, protože 0,004 je menší než 0,05, je možné tedy napsat, že pohlaví má vliv na to jakou funkci dotazovaní zastávají na krajském úřadě.

Tabulka č. 16 Kontingenční tabulka – absolutní četnosti (souhrnná, kde jsou i procentické podíly zastoupení jednotlivých proměnných)

			Pohlaví		Celkem
			muž	žena	
Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?	referent (-ka)	Počítané	47	115	162
		V % Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?	29,0%	71,0%	100,0%
		V % Pohlaví	58,0%	68,0%	64,8%
		V % celkem	18,8%	46,0%	64,8%
	asistent (-ka)	Počítané	1	16	17
		V % Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?	5,9%	94,1%	100,0%
		V % Pohlaví	1,2%	9,5%	6,8%
		V % celkem	0,4%	6,4%	6,8%
	vedoucí oddělení	Počítané	16	23	39
		V % Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?	41,0%	59,0%	100,0%
		V % Pohlaví	19,8%	13,6%	15,6%
		V % celkem	6,4%	9,2%	15,6%
	vedoucí odboru	Počítané	11	7	18
		V % Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?	61,1%	38,9%	100,0%
		V % Pohlaví	13,6%	4,1%	7,2%
		V % celkem	4,4%	2,8%	7,2%
	jiné	Počítané	6	8	14
		V % Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?	42,9%	57,1%	100,0%
		V % Pohlaví	7,4%	4,7%	5,6%
		V % celkem	2,4%	3,2%	5,6%
Celkem		Počítané	81	169	250

	V % Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?	32,4%	67,6%	100,0%
	V % Pohlaví	100,0%	100,0%	100,0%
	V % celkem	32,4%	67,6%	100,0%

Zdroj: vlastní zpracování

Níže uvedená tabulka, jak bylo již uvedeno, prezentuje výsledky chí-kvadrát testu. Hned u první tabulky hodnota 15,105 je testové kritérium (testová charakteristika) chí-kvadrát, počet stupňů volnosti je 4 a hodnota p anebo také signifikantní hodnota 0,004. na krajském úřadě.

Tabulka č. 17 Chí-kvadrát test

	Hodnota testového kritéria	Počet stupňů volnosti	Minimální hladina významnosti, od které zamítáme H_0 o nezávislosti sledovaných proměnných musí být při 95% spolehlivosti \langle než 0,05 [$p \langle 0,05$] v tom případě je prokázána závislost
Pearsonova chí-kvadrát statistika	15,105a	4	0,004
Celkový rozsah souboru	250		

V jednom políčku (10,0%) je očekávaná četnost menší než 5. Minimální očekávaná hodnota je 4,54.

Zdroj: vlastní zpracování

Dále je možné změřit sílu této závislosti, v našem případě je to hodnota z další tabulky – Síly závislosti, jedná se o koeficient kontingence, z jeho hodnoty, která je 0,239 můžeme usuzovat, že mezi sledovanými znaky je slabá závislost.

Tabulka č. 18 Síly závislosti

		Hodnota	Hladina významnosti
	Pearsonův kontingenční koeficient	0,246	0,004
	Cramerovo V	0,246	0,004
	Koeficient kontingence	0,239	0,004
Platné případy		250	

Zdroj: vlastní zpracování

U druhé prokázané závislosti nebyla splněna podmínka použití chí-kvadrát testu, a proto se bude interpretovat Fisherův exaktní test (tabulka 2x2).

Interpretace otázek č. 4 a č. 38 vliv pohlaví na vyslání ke studiu zaměstnavatelem

H₀: Pohlaví nemá vliv na to, jestli byl zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem ke studiu

H₁: Pohlaví ovlivňuje nebo má vliv na to, jestli je dotazovaný vyslán zaměstnavatelem ke studiu

V kontingenční tabulce jsou uvedeny skutečné četnosti kombinace výskytu znaku, včetně procentických podílů. Z nich je možné rozpoznat, zda je možné k testování použít chí-kvadrát test. Když by v tabulce bylo více než 20 procent těchto četností menší než 5, tak by se musel použít test Monte Carlo (ten se bude používat u tabulek větších než 2x2) nebo Fisherův faktoriálový test (tato informace je vždy v aj jazyce uvedena pod tabulkou chí-kvadrát testu).

Tabulka č. 19 Kontingenční tabulka – absolutní četnosti (souhrnná, kde jsou i procentické podíly zastoupení jednotlivých proměnných)

			Pohlaví		Celkem
			muž	žena	
Ke studiu jste byl (-a) vyslán (-a) zaměstnavatelem?	ano	Počítané	9	22	31
		V % Ke studiu jste byl (-a) vyslán (-a) zaměstnavatelem?	29,0%	71,0%	100,0%
		V % Pohlaví	60,0%	91,7%	79,5%
		V % celkem	23,1%	56,4%	79,5%
	ne	Počítané	6	2	8
		V % Ke studiu jste byl (-a) vyslán (-a) zaměstnavatelem?	75,0%	25,0%	100,0%
		V % Pohlaví	40,0%	8,3%	20,5%
		V % Celkem	15,4%	5,1%	20,5%
Celkem	Počítané	15	24	39	
	V % Ke studiu jste byl (-a) vyslán (-a) zaměstnavatelem?	38,5%	61,5%	100,0%	
	V % Pohlaví	100,0%	100,0%	100,0%	
	V % celkem	38,5%	61,5%	100,0%	

Zdroj: vlastní zpracování

Zde opět lze uvést, jestliže hodnota p je menší než hodnota α , pak můžeme napsat, že na 5 % hladině významnosti, zamítáme nulovou hypotézu a že mezi znaky je statisticky významná závislost. V případě této tabulky je pravda, protože 0,017 je menší než 0,05, je možné tedy napsat, že pohlaví má vliv na to, jestli byl dotazovaný vyslán zaměstnavatelem ke studiu.

Tabulka č. 20 Chí-kvadrát test

	Hodnota testového kriteriá	Počet stupňů volnosti	Minimální hladina významnosti
Pearsonova chí-kvadrát statistika	5,677 ^a	1	0,017
Platné případy	39		

Ve dvou políčkách (50,0%) je očekávaná četnost menší než 5. Minimální očekávaná hodnota je 3,08. Spočítáno pouze pro tabulku 2x2.

Zdroj: vlastní zpracování

Dále je možné změřit sílu této závislosti, v našem případě je to hodnota z další tabulky jedná se o koeficient kontingence, z jeho hodnoty, která je 0,356 můžeme usuzovat, že mezi sledovanými znaky je středně silná až slabá závislost.

Tabulka č. 21 Síly závislosti

		Hodnota	Hladina významnosti
	Pearsonův kontingenční koeficient	0,382	0,017
	Cramerovo V	0,382	0,017
	Koeficient kontingence	0,356	0,017
Platné případy		39	

Zdroj: vlastní zpracování

Další prokázané závislosti se vztahují k věku respondentů, kdy byly prokázány závislosti u otázek č. 5 a č. 6.

Interpretace otázek č. 5 a č. 39 vliv věku na vlastnění certifikátů a potvrzení o účasti v kurzech

H₀: Věk nemá vliv na to, jestli zaměstnanec byl držitelem certifikátů a potvrzení o účasti na kurzech.

H₁: Věk respondentů ovlivňuje nebo má vliv na to, jestli dotazovaný vlastnil certifikáty a potvrzení o účasti na kurzech.

V kontingenční tabulce jsou uvedeny skutečné četnosti kombinace výskytu znaku, včetně procentických podílů. Z nich je možné rozpoznat, zda je možné k testování použít chí-kvadrát test. Když by v tabulce bylo více než 20 procent těchto četností menší než 5, tak by se musel použít test Monte Carlo (ten se bude používat u tabulek větších než 2x2) nebo Fisherův faktoriálový test.

Tabulka č. 22 Kontingenční tabulka – absolutní četnosti (souhrnná, kde jsou i procentické podíly zastoupení jednotlivých proměnných)

		Kolik je Vám let?				Celkem	
		do 30	31-40	41-50	nad 50		
Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech?	ano	Počítané	12	66	68	41	187
		V % Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech?	6,4%	35,3%	36,4%	21,9%	100,0%
		V % Kolik je Vám let?	46,2%	72,5%	81,0%	80,4%	74,2%
		V % celkem	4,8%	26,2%	27,0%	16,3%	74,2%
	ne	Počítané	14	25	16	10	65
		V % Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech?	21,5%	38,5%	24,6%	15,4%	100,0%
		V % Kolik je Vám let?	53,8%	27,5%	19,0%	19,6%	25,8%
		V % celkem	5,6%	9,9%	6,3%	4,0%	25,8%
	Celkem	Počítané	26	91	84	51	252
		V % Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech?	10,3%	36,1%	33,3%	20,2%	100,0%
V % Kolik je Vám let?		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
V % celkem		10,3%	36,1%	33,3%	20,2%	100,0%	

Zdroj: vlastní zpracování

Platí, jestliže hodnota p je menší než hodnota α , pak můžeme napsat, že na 5 % hladině významnosti, zamítáme nulovou hypotézu a že mezi znaky je statisticky významná závislost. V případě této tabulky je pravda, protože 0,003 je menší než 0,05, je možné tedy napsat, že věk

má vliv na to, jestli dotazovaný vlastnil při uzavření pracovního poměru certifikáty nebo potvrzení o účasti na kurzech.

Tabulka č. 23 Chí-kvadrát test

	Hodnota testového kriteriá	Počet stupňů volnosti	Minimální hladina významnosti
Pearsonova chí-kvadrát statistika	13,840 ^a	3	0,003
Celkový rozsah souboru	252		

V žádném políčku (0,0%) nebude očekávaná četnost menší než 5. Minimální očekávaná hodnota je 6,71.

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 24 Síly závislosti

	Hodnota	Hladina významnosti
Pearsonův kontingenční koeficient	0,234	0,003
Cramerovo V	0,234	0,003
Koeficient kontingence	0,228	0,003
Platné případy	252	

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 27 lze vyčíst, že velikost koeficientu kontingence je 0,228. Z čehož je možné určit, že mezi sledovanými znaky je slabá závislost.

Interpretace otázek č. 6 a č. 39 vliv věku na absolvování kurzů.

H₀: Věk nemá vliv na to, kde zaměstnanec získal certifikáty a potvrzení o účasti na kurzech.

H₁: Věk respondentů ovlivňuje nebo má vliv na to, kde dotazovaný získal certifikáty a potvrzení o účasti na kurzech.

V kontingenční tabulce jsou uvedeny skutečné četnosti kombinace výskytu znaku, včetně procentických podílů. Z nich je možné rozpoznat, zda je možné k testování použít chí-kvadrát test. Když by v tabulce bylo více než 20 procent těchto četností menší než 5, tak by se musel použít test Monte Carlo (ten se bude používat u tabulek větších než 2x2) nebo Fisherův faktoriálový test (tato informace je vždy v aj jazyce uvedena pod tabulkou chí-kvadrát testu).

Tabulka č. 25 Kontingenční tabulka – absolutní četnosti (souhrnná, kde jsou i procentické podíly zastoupení jednotlivých proměnných)

			Kolik je Vám let?				Celkem
			do 30	31-40	41-50	nad 50	
Tyto kurzy jste absolvoval (-a)	v rámci svého předchozího zaměstnání	Počítané	4	44	50	34	132
		V % Tyto kurzy jste absolvoval (-a)	3,0%	33,3%	37,9%	25,8%	100,0%
		V % Kolik je Vám let?	36,4%	65,7%	70,4%	82,9%	69,5%
		V % celkem	2,1%	23,2%	26,3%	17,9%	69,5%
	v rámci studia	Počítané	5	13	9	1	28
		V % Tyto kurzy jste absolvoval (-a)	17,9%	46,4%	32,1%	3,6%	100,0%
		V % Kolik je Vám let?	45,5%	19,4%	12,7%	2,4%	14,7%
		V % celkem	2,6%	6,8%	4,7%	,5%	14,7%
		Počítané	2	10	12	6	30
		V % Tyto kurzy jste absolvoval (-a)	6,7%	33,3%	40,0%	20,0%	100,0%
		V % Kolik je Vám let?	18,2%	14,9%	16,9%	14,6%	15,8%
		v rámci svého volného času vlastní aktivitou	1,1%	5,3%	6,3%	3,2%	15,8%
	Celkem	Počítané	11	67	71	41	190
		V % Tyto kurzy jste absolvoval (-a)	5,8%	35,3%	37,4%	21,6%	100,0%
		V % Kolik je Vám let?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		V % celkem	5,8%	35,3%	37,4%	21,6%	100,0%

Zdroj: vlastní zpracování

Platí, jestliže hodnota p je menší než hodnota α , pak můžeme napsat, že na 5 % hladině významnosti, zamítáme nulovou hypotézu a že mezi znaky je statisticky významná závislost. V případě této tabulky je pravda, protože 0,016 je menší než 0,05, je možné tedy napsat, že věk má vliv na to, kde kurzy dotazovaný absolvoval.

Tabulka č. 26 Chí-kvadrát test

	Hodnota testového kriteriá	Počet stupňů volnosti	Minimální hladina významnosti
Pearsonova chí-kvadrát statistika	15,560 ^a	6	0,016
Celkový rozsah souboru	190		

Ve dvou políčkách (16,7%) je očekávaná četnost menší než 5. Minimální očekávaná hodnota je 1,62.

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 27 Síly závislosti

	Hodnota	Hladina významnosti
Pearsonův kontingenční koeficient	0,286	0,016
Cramerovo V	0,202	0,016
Koeficient kontingence	0,275	0,016
Platné případy	190	

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky měření závislosti lze vyčíst, že velikost koeficientu kontingence je 0,275, z čehož je možné určit, že mezi sledovanými znaky je slabá závislost.

Znaménkové schéma

Znaménkové schéma bude použito pro přehlednou optickou interpretaci prokázaných závislostí. Je to jednoduchý způsob ke zčítelnění % odchylek od tzv. teoretického rozdělení četností v málo přehledné kontingenční tabulce. Procentní odchylky převádíme ve schématu na znaménka „+“ a „-“, podle vypočtené veličiny.

Při tvorbě znaménkového schématu je nutné provést Chí-kvadrát test pro celou tabulku, což bylo dodrženo.

K přehledovým tabulkám se znaménkových schématem budou přidány krátké komentáře, které dokladují výše sočítané a interpretované závislosti.

Tabulka č. 28 Přehled odpovědí

	platné		chybné		celkem	
	počet	procenta	počet	procenta	počet	procenta
Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte? * Pohlaví	250	98,8%	3	1,2%	253	100,0%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 29 Přehled odpovědí a znaménkové schéma

			Pohlaví		Celkem
			muž	žena	
Počet	Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?	referent (-ka)	47	115	162
		asistent (-ka)	1	16	17
		vedoucí oddělení	16	23	39
		vedoucí odboru	11	7	18
		jiné	6	8	14
		Total		81	169
Znaménkové schéma	Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?	referent (-ka)	0	0	
		asistent (-ka)	-	+	
		vedoucí oddělení	0	0	
		vedoucí odboru	++	--	
		jiné	0	0	

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výše uvedených tabulkách je vidět pomocí znaménkového schématu jak silná závislost byla prokázána. V tomto případě má pohlaví vliv na zastávané funkce. V případě žen je to na pozici asistentka, jedná se o slabší závislost. Silnější pak byla prokázána u mužů na pozicích vedoucí odboru.

Tabulka č. 30 Přehled odpovědí

	Platné		Chybné		Celkem	
	počet	procenta	počet	procenta	počet	procenta
Ke studiu jste byl (-a) vyslán (-a) zaměstnavatelem? * Pohlaví	39	15,4%	214	84,6%	253	100,0%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 31 Přehled odpovědí a znaménkové schéma

			Pohlaví		Celkem
			muž	žena	
Počet	Ke studiu jste byl (-a) vyslán (-a) zaměstnavatelem?	ano	9	22	31
		ne	6	2	8
	Celkem		15	24	39
Znaménkové schéma	Ke studiu jste byl (-a) vyslán (-a) zaměstnavatelem?	ano	-	+	
		ne	+	-	

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulkách č. 30 a 31 je prezentován vliv pohlaví na vyslání zaměstnavatelem ke studiu. Bylo prokázáno, že ženy byly vyslány ke studiu zaměstnavatelem. A muži že nebyli vysláni zaměstnavatelem. Jedná se o slabé závislosti.

Tabulka č. 32 Přehled odpovědí

	Platné		Chybné		Celkem	
	počet	procenta	počet	procenta	počet	procenta
Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech? * Kolik je Vám let?	252	99,6%	1	0,4%	253	100,0%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulky č. 32 a č. 33 prezentují prokázaný vliv věku a vlastnictví certifikátů a potvrzení o účasti na kurzech při nástupu do zaměstnání. Ve znaménkovém schématu je uvedena silná závislost mezi věkem respondentů, a to do 30 let a vlastnictvím jmenovaných oprávnění.

Tabulka č. 33 Přehled odpovědí a znaménkové schéma

			Kolik je Vám let?				Celkem
			do 30	31– 40	41 – 50	nad 50	
Počet	Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech?	ano	12	66	68	41	187
		ne	14	25	16	10	65
	Celkem		26	91	84	51	252
Znaménkové schéma	Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech?	ano	---	o	o	o	
		ne	+++	o	o	o	

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 34 Přehled odpovědí

	Platné		Chybné		Celkem	
	počet	procenta	počet	procenta	počet	procenta
Tyto kurzy jste absolvoval (- a) * Kolik je Vám let?	190	75,1%	63	24,9%	253	100,0%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 35 Přehled odpovědí a znaménkové schéma

			Kolik je Vám let?				Celkem
			do 30	31 – 40	41 – 50	nad 50	
Počet	Tyto kurzy jste absolvoval	v rámci svého předchozího zaměstnání	4	44	50	34	132
		v rámci studia	5	13	9	1	28
		v rámci svého volného času vlastní aktivitou	2	10	12	6	30
	Celkem		11	67	71	41	190
Znaménkové schéma	Tyto kurzy jste absolvoval	v rámci svého předchozího zaměstnání	-	0	0	+	
		v rámci studia	++	0	0	-	
		v rámci svého volného času vlastní aktivitou	0	0	0	0	

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulky č. 34 a č. 35 prezentují prokázanou závislost věku a absolvování studia, kdy byl prokázán vliv věku. Respondenti do 30 let absolvovali tyto kurzy v rámci studia.

Tabulka č. 36 Přehled odpovědí

	Platné		Chybné		Celkem	
	počet	procenta	počet	procenta	počet	procenta
Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte? * Jaká máte všechna dokončená vzdělání?	253	100,0%	0	0,0%	253	100,0%

Zdroj: vlastní zpracování

U následujících dvou tabulek, č. 36 a č. 37 je znaménkovým schématem znázorněn vliv mezi vzděláním respondentů a pozicí jakou zastávají. Středně silný vliv je u středoškolského vzdělání a pozicí referenta (-tky) a asistenta (-tky). Silný vliv byl prokázán u vysokoškolského vzdělání a pozice vedoucí oddělení.

Tabulka č. 37 Přehled odpovědí a znaménkové schéma

			Jaká máte všechna dokončená vzdělání?						Celkem
			vyučen (-a)	středoškolské s maturitou	nadstavbové studium s titulem DiS.	vysokoškolské s titulem Bc.	vysokoškolské s titulem Mgr., Ing., PhDr., RNDr., MUDr. apod.	jiné	
Počet	Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?	referent (-ka)	2	81	1	26	52	1	163
		asistent (-ka)	0	13	0	3	1	0	17
		vedoucí oddělení	0	7	1	3	28	0	39
		vedoucí odboru	0	0	0	2	15	2	19
		jiné	3	7	0	1	4	0	15
	Celkem		5	108	2	35	100	3	253
Znaménkové schéma	Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?	referent (-ka)	0	++	0	0	---	0	
		asistent (-ka)	0	++	0	0	--	0	
		vedoucí oddělení	0	---	0	0	+++	0	
		vedoucí odboru	0	---	0	0	+++	+++	
		jiné	+++	0	0	0	0	0	

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulky č. 38 a 39 prezentují prokázaný vliv vzdělání na případné nesplnění podmínky vzdělání při nástupu do své pozice. Bylo prokázáno, že bakalářsky vzdělaní respondenti si dokončovali vzdělání po nástupu do zaměstnání.

Tabulka č. 38 Přehled odpovědí

	Platné		Chybné		Celkem	
	počet	procenta	počet	procenta	počet	procenta
Při přijetí do pracovního poměru na KÚ jste požadované vzdělání na svou funkci: * Jaká máte všechna dokončená vzdělání?	253	100,0%	0	0,0%	253	100,0%

Tabulka č. 39 Přehled odpovědí a znaménkové schéma

			Jaká máte všechna dokončená vzdělání?						Celkem
			vyučen (-a)	středoškolské s maturitou	nadstavbové studium s titulem DiS.	vysokoškolské s titulem Bc.	vysokoškolské s titulem Mgr., Ing., PhDr., RNDr., MUDr. apod.	jiné	
Počet	Při přijetí do pracovního poměru na KÚ jste požadované vzdělání na svou funkci:	měl (-a) splněné	5	105	2	29	96	2	239
		neměl (-a) splněné	0	3	0	6	4	1	14
		Celkem	5	108	2	35	100	3	253
Znaménkové schéma	Při přijetí do pracovního poměru na KÚ jste požadované vzdělání na svou funkci:	měl (-a) splněné	0	0	0	--	0	-	
		neměl (-a) splněné	0	0	0	++	0	+	

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 40 Přehled odpovědí

	Platné		Chybné		Celkem	
	počet	procenta	počet	procenta	počet	procenta
Jaké vzdělání jste si v rámci svého zaměstnání doplňoval (-a)? * Jaká máte všechna dokončená vzdělání?	34	13,4%	219	86,6%	253	100,0%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulky č. 40 a č. 41 prezentují znaménkové schéma, ze kterého lze vyčíst, že vyučení a středoškolsky vzdělaní zaměstnanci si doplňovali své vzdělání po nástupu do nynějšího pracovního působiště.

Tabulka č. 41 Přehled odpovědí a znaménkové schéma

			Jaká máte všechna dokončená vzdělání?					Celkem
			vyučen (-a)	středoškolské s maturitou	vysokoškolské s titulem Bc.	vysokoškolské s titulem Mgr., Ing., PhDr., RNDr., MUDr. apod.	jiné	
Počet	Jaké vzdělání jste si v rámci svého zaměstnání doplňoval (-a)?	vyučen (-a)	1	0	0	0	0	1
		středoškolské s maturitou	0	5	0	0	0	5
		Vysokoškolské s titulem Bc., Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.	0	8	10	9	1	28
	Celkem	1	13	10	9	1	34	
Znaménkové schéma	Jaké vzdělání jste si v rámci svého zaměstnání doplňoval (-a)?	vyučen (-a)	+++	o	o	o	o	
		středoškolské s maturitou	o	++	o	o	o	
		Vysokoškolské s titulem Bc., Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.	-	-	o	o	o	

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 42 Přehled odpovědí

	Platné		Chybné		Celkem	
	počet	procenta	počet	procenta	počet	procenta
Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech? * Jaká máte všechna dokončená vzdělání?	253	100,0%	0	0,0%	253	100,0%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulky č. 42 a č. 43 nám prezentují, že vyučení respondenti nevlastnili při nástupu na krajský úřad certifikáty nebo potvrzení k absolvovaným kurzům.

Tabulka č. 43 Přehled odpovědí a znaménkové schéma

			Jaká máte všechna dokončená vzdělání?						Celkem
			vyučen (-a)	středoškolské s maturitou	nadstavbové studium s titulem DiS.	Vysokoškolské s titulem Bc.	Vysokoškolské s titulem Mgr., Ing., PhDr., RNDr., MUDr. a pod.	jiné	
Počet	Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech?	ano	1	75	2	29	79	2	188
		ne	4	33	0	6	21	1	65
	Total		5	108	2	35	100	3	253
Znaménkové schéma	Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech?	ano	--	0	0	0	0	0	
		ne	++	0	0	0	0	0	

Zdroj: vlastní zpracování

6. NÁVRH METODIKY PRO ZJIŠTOVÁNÍ POTŘEB VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ SAMOSPRÁVNÍCH CELKŮ

Sestavená metodika je výsledkem snahy propojit metodologický rámec disertační práce a výsledků ověření tohoto rámce, které proběhlo prostřednictvím realizovaného výzkumu.

Právě po sběru dat a jejich vyhodnocení bylo přistoupeno k tvorbě návrhu metodiky plošného dotazníkového šetření, které bude realizováno elektronickou formou a zúčastní se ho každý zaměstnanec. Metodika bude nástrojem pro získání kvalitních dat a výsledků za využití jednotného postupu při samotném celoplošném výzkumu v prostředí všech krajských úřadů samosprávních celků České republiky. Její obsahem jsou východiska, metodologie, organizace monitoringu a samotný dotazník.

Monitoring celoživotního vzdělávání na krajských úřadech samosprávných celků České republiky

METODIKA průzkumu

NÁVRH

OBSAH

1. Východiska
2. Metodologie
3. Organizace
4. Dotazník

OBJEDNATEL:

ZHOTOVITEL:

Červen 2013

OBSAH

1. Východiska
2. Metodologie
 - 2.1 Předmět monitoringu
 - 2.2 Použitá metoda
 - 2.3 Výběrový soubor
 - 2.3.1 Časové období realizace monitoringu
 - 2.3.2 Místo sběru dat
 - 2.3.3 Velikost výběrového souboru
 - 2.4 Zpracování dat
3. Organizace
4. Dotazník

1. Východiska

Celoživotní vzdělávání je významnou součástí života každého člověka, kdy napomáhá k naplnění různých rolí jednotlivce, a také k socioekonomickému rozvoji společnosti. Česká republika, vzhledem ke společenským změnám včetně celého hospodářství země po roce 1989, v návaznosti na globalizaci ekonomiky a vstup do EU, byla nucena reagovat na tyto změny vyhodnocením dosavadního systému vzdělávání. A to jeho přepracováním, vzhledem ke strukturálním změnám, trendům, a změně způsobu financování.

Také veřejná správa prošla v letech 2000 – 2002 zásadní reformou. Během ní došlo k decentralizaci. Veřejnou správu tvoří státní správa a samospráva. Veřejná správa v rámci České republiky se zabývá poskytováním správních činností. Jejich obsahem je poskytování veřejných služeb, řízení veřejných záležitostí na místní a centrální úrovni, veřejný zájem a lze sem počítat i *jednotlivé úřady*.

V současnosti je v České republice 14 vyšších územně správních celků, včetně hlavního města Praha. Jsou sdruženy v zájmovém sdružení právnických osob Asociaci krajů. Základním cílem je prosazování společného zájmu krajů. Jedná se zejména o všestranný rozvoj jejich území a obyvatel. Tvoří ji celkem všech 14 územně vyšších samosprávných celků (13 českých a moravských krajů a hlavní město Praha).

Každý krajský úřad má řádově 300 zaměstnanců. Rozsáhlé agendy, kdy krajský úřad je zejména odvolacím orgánem a koncepčním a řídicím orgánem, si vyžadují vysoké nároky na vzdělání pracovníků. Potřeba své pracovníky dále vzdělávat a motivovat je k udržování rozhledu, jak v oblasti společenské, tak v oblasti vědomostní je stále aktuální. Na všech 14 krajských institucích se v podstatě funkce na jednotlivých odborech kopírují. Je pochopitelné, že každý pracovník má charakteristické potřeby v oblasti vzdělávání, ovšem s přihlédnutím k pracovním náplním lze konstatovat, že směr vzdělávání je udán právě stejným charakterem činnosti.

Vzdělávání úředníků územních samosprávních celků probíhá ve dvou liniích. A to buď prohlubováním kvalifikace, nebo zvyšováním kvalifikace.

Prohlubování kvalifikace se řídí Zák. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a Zák. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

Prohlubování kvalifikace dle Zák. 312/2002 Sb.

Upřesňuje, kdo může být poskytovatelem prohlubování kvalifikace:

- právnická nebo fyzická osoba s oprávněním ke vzdělávací činnosti podle zvláštních předpisů a s akreditací dle § 30,
- příspěvková organizace zřízená Ministerstvem vnitra,
- územní samosprávný celek s akreditací dle § 30.

Samosprávný celek zajišťuje pro své úředníky prohlubování kvalifikace prostřednictvím akreditovaných institucí a akreditovaných vzdělávacích programů.

- Samosprávný celek je podle tohoto zákona povinen zajistit prohlubování kvalifikace úředníka, a to dle Plánu vzdělávání.
- **Plán vzdělávání** – vypracovává územní samosprávný celek do 1 roku od vzniku pracovního poměru, vyhodnocení jednou za 3 roky. Musí obsahovat časový rozsah nejméně 18 pracovních dní po dobu 3 let, kdy bude úředníkovi umožněno prohlubování kvalifikace.

Prohlubování kvalifikace dle Zák. 262/2006 Sb.

Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců několika způsoby, těmi jsou: zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace – průběžné doplňování, udržování a obnovování. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si kvalifikaci, například formou školení nebo studiem. Náklady hradí zaměstnavatel, po dohodě i zaměstnanec, pokud chce kvalitnější formu.

Zvyšování kvalifikace

Tento zákon umožňuje úředníkům samosprávných celků k prohlubování kvalifikace využít neakreditovaných školení a seminářů.

Zvyšování kvalifikace znamená změnu její hodnoty, ve smyslu získání nebo zvýšení, popřípadě doplnění. Jedná se o: studium, vzdělávání, školení nebo jiný způsob získání vyššího vzdělání, v souladu s potřebami zaměstnavatele.

Asociace krajů na potřebu vzdělávání krajských úředníků reagovala projektem **Informační systém vzdělávání**, jehož součástí je monitoring potřeb a přání v oblasti vzdělávání u krajských úředníků. Pravidelný monitoring bude vypovídat o nabídce a poptávce ve vzdělávání včetně vyhodnocení jednotlivých oblastí v čase. K tomu je zkompletována metodika, která umožní standardizovat vyhodnocování výzkumů pro jednotlivé územní a dále pracovat se získa-

nými výsledky s cílem rozvoje a jednotného vývoje v dotčené oblasti. Rovněž získaná data budou centrálně zpracovávána, v rámci projektu Informační systém vzdělávání.

Pravidelný monitoring vzdělanostních potřeb a aktuální situace ve vzdělávání na samosprávních celcích bude vypovídat o stavu a vývoji výše jmenovaného projektu v návaznosti na strategické dokumenty a předpisy v oblasti vzdělávání. A bude mít zásadní vliv na jeho další rozvoj.

Jedná se o tyto oblasti:

- Aktuální stav v oblasti celoživotního vzdělávání – zmapování dosavadní nabídky možností se vzdělávat v rámci výkonu své funkce na krajském úřadě, včetně vlivu pracovního prostředí a kolektivu.
- Nabídka v oblasti celoživotního vzdělávání – jestli jsou úředníci spokojeni s nabídkou, co by si přáli za nové produkty a činnosti.
- Kvalita – jak účastníci celoživotního vzdělávání posuzují kvalitu nabízených možností vzdělávání.
- Přínos – jaký vliv má na účastníky nabídka vzdělávání a její realizace.

Zjištěné skutečnosti se promítnou prostřednictvím zpětné vazby do dalšího vývoje oblasti celoživotního vzdělávání úředníků krajských samospráv v rámci Asociace krajů. A to zejména v rámci rozvoje Informačního systému vzdělávání, kdy bude docházet ke koordinaci nabízených vzdělávacích aktivit, typově a časově, ke kontrole plnění Plánu osobního rozvoje a aktivity jednotlivých úředníků.

Jmenovaná východiska jsou výchozím odůvodněním realizování projektu „Monitoring celoživotního vzdělávání na krajských úřadech samosprávných celků České republiky“. Jmenovaný projekt bude realizován ověřenou formou dotazníkového šetření. Prostřednictvím Informačního systému vzdělávání, kdy každý úředník bude povinen vyplnit elektronickou formu dotazníku. Zastřešen bude nově vzniklým Oddělením vzdělávání Asociace krajů ČR a doktorandem z Katedry statistiky PEF ČZU Praha.

Projekt bude vycházet ze zadaných parametrů:

- Zpracování jednotné metodiky pro systém monitoringu celoživotního vzdělávání na krajských úřadech samosprávných celků České republiky.
- Systém umožní monitoring celoživotního vzdělávání u jednotlivých krajských úřadů, rovněž i u jednotlivých zaměstnanců.
- Systém bude odpovídat aktuálním koncepčním dokumentům a trendům v dotčené oblasti. Jeho výstupy budou podkladem pro aktualizaci.
- Určení metod a technik projektu.
- Určení způsobu vyhodnocení a využití dat.
- Stanovení organizace a řízení projektu, včetně jednotných postupů, školení a ošetření dat.

Zahájení projektu bude navazovat na průzkumy, které se započaly pilotním průzkumem v měsících srpen – září 2010 na Krajském úřadu Pardubického kraje, a pokračovaly v měsících leden – květen 2013 na Krajských úřadech Karlovarského a Ústeckého kraje.

Z výše uvedených východisek a parametrů byl stanoven cíl projektu:

Zajištění zpětné vazby od všech zaměstnanců krajských úřadů samosprávních celků, a tím i informací ke kompletaci individuálních Plánů vzdělávání v oblasti celoživotního vzdělávání podle jednotné Metodiky monitoringu celoživotního vzdělávání na krajských úřadech samosprávných celků České republiky, umožňující koordinaci nabídky jednotlivých typů vzdělávání v závislosti na poptávce ze strany zaměstnanců. Na tomto základě bude možné charakterizovat profil zaměstnanců, jejich aktivitu na povinném a nepovinném vzdělávání a také spolupráci s interními i externími realizátory vzdělávání.

Výstupem budou zpracované informace o zaměstnancích pro potřeby zaměstnavatele a k rozvoji Informačního systému vzdělávání. Dále budou tyto informace sloužit jako podklad pro celostátní strategické dokumenty v oblasti vzdělávání. Na jejich základě bude Asociace institucí vzdělávání dospělých provádět hodnocení realizátorů celoživotního vzdělávání.

2. Metodologie

2.1 Předmět monitoringu

Předmět dotazníkového šetření za pomoci ověřeného dotazníkového šetření úředníků krajských úřadů všech samosprávných celků ČR je analýza faktorů, které charakterizují jejich strukturu a názory na celoživotní vzdělávání.

Faktory budou rozděleny na ty, které strukturují respondenty a ty, které charakterizují názory a přání ve zkoumané oblasti.

Obsahová struktura vzhledem k předchozím šetřením a ke zkušenostem výzkumníka se dělí do několika oblastí:

- Identifikace respondentů
- Jejich dosavadní vzdělávání
- Jejich představy o dalším vzdělávání včetně vlivů organizace, u které pracují

S vymezením předmětu monitoringu jsou stanoveny tyto **dílčí cíle**:

- Zjistit profil úředníků – věkové složení, pohlaví, vzdělání.
- Zjistit působení organizace na úředníka, včetně silných a slabých stránek.
- Zjistit zájem o vzdělávání, včetně typů a časových možností úředníků.
- Založení časové řady, díky které bude možné srovnání v čase.

S vymezením předmětu monitoringu jsou stanoveny tyto **dílčí hypotézy**:

- Profil úředníků lze zjistit na základě dotazníkového šetření a získat tak data, která by se jiným způsobem nedala zjistit.
- Úředníci mají specifická přání k dalšímu vzdělávání, šetřením lze tato přání rozpoznat.
- Zaměstnavatel ovlivňuje rozvoj zaměstnanců, data jsou zjistitelná ze šetření.
- Profil úředníků se mění v čase, což lze ověřit po vytvoření časové řady.

2.2 Použitá metoda

Dotazníkové šetření bude realizováno pomocí ověřeného dotazníku. Dotazník byl převeden ve stávající podobě do elektronické verze a byla vytvořena internetová aplikace v rámci internetového portálu Informační systém vzdělávání (www.ISV.cz). Automatizovaným systémem budou osloveni všichni zaměstnanci krajských úřadů.

Předmět průzkumu je operacionalizován do podoby otázek v dotazníku v české verzi (viz oddíl č. 4). Ta pošle respondentovi prázdný formulář v prohlížeči, a po vyplnění uloží do databáze na serverovém úložišti. Z databáze byla data exportována do souboru Microsoft Excel a dále převedena ke zpracování do programu IBM SPSS Statistics. Doba vyplnění dotazníku je cca 15 minut.

Výstupem budou zpracované informace o zaměstnancích pro potřeby zaměstnavatele a k rozvoji Informačního systému vzdělávání. Dále budou tyto informace sloužit jako podklad pro celostátní strategické dokumenty v oblasti vzdělávání. Na jejich základě bude Asociace institucí vzdělávání dospělých provádět hodnocení realizátorů celoživotního vzdělávání.

Dotazník je tvořen 40 otázkami. Bylo použito uzavřených otázek, a to alternativních nebo selektivních. V některých případech byla požadována vícehodnotová odpověď respondenta, což znamená umožnění výběru většího počtu variant odpovědí. Bylo také využito možnosti nabídnout respondentovi polozavřené otázky, s možností uvést svoji variantu odpovědi. Otázky byly skládány tak, aby na sebe logicky navazovaly. Pozornost byla věnována také grafické úpravě dotazníku. Spolu s dotazníkem byly určeny názvy a typy proměnných, škála hodnot, řešení označení chybějících údajů a jiné.

První okruh je tvořen třemi bloky a třiceti sedmi otázkami, které jsou zaměřeny na zjištění názorů, přání a představ respondentů v oblasti vzdělávání. Jednotlivé bloky obsahují otázky v tomto složení:

1. blok obsahuje patnáct otázek s vyjmenovanými možnostmi, kdy je možné zaškrtnout jednu nebo více odpovědí. Otázky se týkají dokončeného vzdělání, kurzů a zájmu o další studium v různých typech škol a také účastech na kurzech. Jsou zde zjišťovány i časové možnosti respondentů a zájem o poradenství v rámci pracoviště.

2. blok obsahuje osm otázek se stupnicí, pět otázek s možnostmi ve variantách, kdy je možné zaškrtnout jednu nebo více odpovědí. Otázky druhého bloku se věnují hodnocení vzdělávání v organizaci. Je zde využito škálování pro lehké porozumění pro respondenta a pro získání velkého počtu faktorů.

3. blok obsahuje, vyjma otázky č. 29, otázky s odpovědí ano/ne, s možností výběru jedné odpovědi. Osm otázek se stupnicí, 5 otázek s možnostmi ve variantách, kdy je možné zaškrtnout jednu nebo více odpovědí. Otázky druhého bloku se věnují hodnocení vzdělávání v organizaci.

Druhý okruh otázek tvoří 4. blok, který tvoří tři otázky, které se týkají osobních údajů a slouží k základnímu třídění skupiny dotazovaných.

Protože dotazník bude využit plošně, nelze v něm již provádět úpravy. Při kompletaci dotazníku se vycházelo z dříve provedených průzkumů a také z potřeb zadavatele. Validita a reliabilita dotazníkového šetření byla ověřována pilotním šetřením a následným výzkumem.

STRUKTURA DOTAZNÍKU

Dotazníky budou ukládány elektronicky s identifikací respondenta a s datem zadání. Podle identifikace bude možné data využít i v rámci jednotlivých krajských úřadů, i v rámci Asociace krajů.

Otázka č. 1 rozlišuje respondenty podle zastávané pozice, může se jednat o referenta, asistenta, vedoucího oddělení, vedoucího odboru nebo jinou funkci.

Otázka č. 2 zjišťuje, zda respondent měl při nástupu do zaměstnání splněné vzdělání (odpověď ano – ne).

Otázka č. 3 se zabývá typem doplňovaného vzdělání, v případě, že odpověď na otázku č. 2 byla záporná. Respondent si mohl doplňovat vyučení; středoškolské s maturitou; nástavbové s titulem DiS.; vysokoškolské s titulem Bc., Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.; vysokoškolské doktorské s titulem Ph.D., CSc.

Otázka č. 4 řeší vyslání zaměstnavatelem ke studiu, opět pokud byla záporná odpověď na otázku č.2. Odpověď je ano/ne.

Otázka č. 5 se věnuje certifikátům a potvrzením z kurzů. Odpověď je ano/ne. A navazuje na ni otázka č. 6, která zjišťuje, zda došlo k účasti na kurzech v rámci svého předchozího zaměstnání, v rámci studia nebo v rámci svého volného času.

Otázka č. 7 zjišťuje zájem respondenta o další vzdělávání. Nabízí možnosti vyučen; středoškolské s maturitou; nástavbové s titulem DiS.; vysokoškolské s titulem Bc., Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.; vysokoškolské doktorské s titulem Ph.D., CSc.; nebo kurzy.

Otázka č. 8 zjišťuje názor respondentů na činnost poradce pro vzdělávání v rámci úřadu, odpověď je opět alternativní ano/ne. Navazuje otázka č. 9, která se dotazuje na možnou náplň činnosti zmiňovaného poradce. Zde je možné označit více možných odpovědí. Těmi jsou: příprava a organizace kurzů profesního vzdělávání, sestavení profilu, individuální poradenství a jiné (jaké?).

Otázka č. 10 zjišťuje zájem o různé formy kurzů. Zde je možné označit více možných odpovědí. Na výběr jsou: Příprava na přijímací pohovor (CV, motivační dopis, často kladené otázky, apod.); Assement centrum (forma výběrového řízení); Prezentační dovednosti a sebeprezentace; Komunikační dovednosti; Kreativita a řešení problémů; Efektivní řešení konfliktů; Týmová práce; Stres a jeho zvládnání; Time management; jiné kurzy.

Otázka č. 11 se věnuje preferenci dní pro účast na kurzech. Zde je možné označit více možných odpovědí. Na výběr jsou dny od pondělí do pátku, také všechny všední dny v týdnu nebo pouze víkendy.

Otázka č. 12 se opět věnuje preferenci dní pro účast na prezentacích společností a odborníků z praxe v délce max. 2 hodiny. Na výběr jsou dny od pondělí do pátku jednotlivě, také všechny všední dny v týdnu nebo pouze víkendy.

Otázka č. 13 se orientuje na možnost poskytování jiného druhu poradenství než je profesní. Odpověď je alternativní, ano/ne. Navazuje otázka č. 14, kdy je možné označit více odpovědí jaké druh poradenství by respondent preferoval. Jedná se o: individuální konzultace, sebezpoznávací skupiny, relaxační skupiny (zvládnání stresu), supervize, jiné (možnost vypsát).

Otázka č. 15 nabízí možnost získání certifikátu o účasti na kurzu. Odpověď je alternativní, ano/ne.

Otázka č. 16 nabízí pět stupňů odpovědí po vůbec a zabývá se otázkou jaký je systém vzdělávání v organizaci, (kdo vybírá kurzy, semináře, jak moc se musím vzdělávat, kolik financí mohu za vzdělání utratit, atd.) jsem informován (-a). Odpověď může být uvedena pouze jedna, a to tím, že se umístí jeden křížek tak, že čím blíže se napíše k některé straně, tím vyjádří respondent souhlas s daným tvrzením.

Otázka č. 17 se vyplňuje stejným způsobem jako předchozí č. 16, respondent odpovídá na stupnici od velmi dobře po velmi špatně, a to k otázce Systém vzdělávání v organizaci, tak jak ho znám, je nastaven...

Otázka č. 18 opět stejným způsobem jako u otázek č. 16 a 17 se odpovídá na stupnici od odpovědi chci hlavně sám po odpověď to chtějí hlavně mí nadřízení. Respondent odpovídá na otázku Vzdělávám se, protože...

Otázka č. 19 nabízí na otázku Nadřízený se o to, v čem se pro svoji práci potřebují vzdělávat tyto odpovědi: zajímá průběžně, jak se něco takového objeví; zajímá jen v rámci pravidelného hodnocení; zajímá jen výjimečně; nezajímá. Je možné vybrat pouze jednu odpověď. Navazuje otázka č. 20, která se zabývá odpovědí, zda o tom, v čem se bude respondent vzdělávat, rozhoduje převážně (mimo povinné kurzy a semináře): já sám; sám nadřízený; já s nadřízeným společně; někdo jiný. Je možné označit pouze jednu odpověď. Navazuje otázka č. 21, která zjišťuje, zda si respondent sám vybírá konkrétní kurz. Odpovědi jsou: já sám; sám nadřízený; já s nadřízeným společně; někdo jiný.

Následuje blok otázek č. 22 až č. 26, které vyhodnocují náhled a přání respondentů k chování jejich zaměstnavatele v oblasti vzdělávání. U všech otázek je opět možné v pětistupňové rovině. Otázka č. 22 se ptá – Když už je rozhodnuto, v čem se budu vzdělávat, tak kdo rozhoduje jakého konkrétního kurzu, semináře či jiné vzdělávací akce se zúčastním? Respondent může odpovědět: já sám, sám nadřízený; já s nadřízeným společně; někdo jiný.

Otázka č. 23 se dotazuje na názor respondenta, z čeho by mělo být složeno vzdělávání. Jestli z jednorázových aktivit, nebo spíše dlouhodobých aktivit. Navazuje otázka č. 24, co považuje respondent za užitečnější a vhodnější. Zda více se vzdělávat v rámci našeho týmu či organizace, nebo více se vzdělávat mimo náš tým či organizaci – vyjíždět jinam. Otázka č. 25 Řeší oblast učení se od kolegů. Respondent má možnost odpovědět, že se mnohé naučí nebo se nenaučí nic (opět možnost pět stupňů odpovědi). Otázka č. 26 se ptá, zda se respondent naučí od svých kolegů v rámci porad mnohé nebo se nic nenaučí.

Otázka č. 27 nabízí zaškrtnutí více možností k vyjádření názoru na proces vzdělávání v organizaci. Možnosti na otázku V rámci procesu vzdělávání by se, jsou: měl více projevit zájem nadřízené (-ho) o to, co jsem se naučil (-a); měl dát větší důraz na přenesení naučeného do praxe; mělo po čase, v rámci práce, zopakovat to nejdůležitější; měly předávat nabyté zkušenosti dalším v týmu či organizaci; mělo dělat hodnocení toho, zda vzdělávání k něčemu bylo.

Otázka č. 28 zjišťuje na pětistupňové škále odpovědí, zda respondent se svou činností v rámci zaměstnání rozvíjí či nikoli.

Otázka č. 29 se ptá na to, kolik hodin je pracovník ochoten věnovat vzdělávání v rámci zaměstnání, během pracovní doby a ve svém volném čase.

Otázky č. 30 až č. 37 řeší případně gendrově orientovaný výzkum. Také slouží k získání náhledu na stav této otázky na úřadech. Odpověď je vždy alternativní ano/ne.

Otázka č. 30 Myslíte si, že ženy mají stejný přístup ke vzdělání? Č. 31 Myslíte si, že ženy mají stejný časový prostor na vzdělání? Otázka č. 32 Zastávají ženy a muži stejné (obdobné) pozice v zaměstnání? Navazuje otázka č. 33 Myslíte si, že ženy na svých pozicích jsou hůře ohodnoceny než muži? Otázka č. 34 Myslíte si, že ženy mají méně volného času pro sebe než muži? Pokračuje otázka č. 35 Komu zabírá péče o děti více času? Dále Otázka č. 36 Daří se ženám skloubit kariéru a mateřství? A otázka č. 37 Uznáváte u mužů a žen typické dělení „rolí“?

Otázky č. 38, 39 a 40 třídí respondenty podle pohlaví, věku a vzdělání. Otázka č. 38 Jste muž nebo žena. Otázka č. 39 Kolik je Vám let? Možnost odpovědí byla do 30; 31-40; 41-50; nad 50. A otázka č. 40 Jaké máte nejvyšší dokončená vzdělání? Respondent by mohl vybrat z těchto odpovědí: vyučen (-a); středoškolské s maturitou; nástavbové s titulem DiS.; vysokoškolské s titulem Bc.; vysokoškolské s titulem Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.; vysokoškolské doktorské s titulem Ph.D., CSc.

Zvolená metoda zajišťuje obsahově bohaté množství dat, které jsou připravené pro zpracování ve zvoleném softwarovém nástroji. Metoda koresponduje s výše uvedeným předmětem průzkumu a strukturou vyhodnocení.

2.3 Výběrový soubor

Výzkum je určen pro konkrétní respondenty. Budou osloveni všichni zaměstnanci, tudíž zkoumaný vzorek bude úplný. Bude se jednat o úplnou skupinu a bude provedeno vyčerpávající šetření.

Všichni respondenti by měli být osloveni průběžně, v určitém časovém období, pro vývoj problematiky v čase. Také pro koordinaci nabízených typů vzdělávání.

Reprezentativnost je zajištěna úplným šetřením zvolené populace.

2.3.1 Časové období realizace monitoringu

Monitoring celoživotního vzdělávání bude prováděn v jednom časovém ročním úseku, a to v měsících září a říjen. Individuálně, dle potřeb jednotlivých krajů, může být fakultativně proveden výzkum i v jiném časovém období v roce. Personálně a technicky je to možné.

2.3.2 Místo sběru dat

Je vždy pracoviště respondenta. Kdy Outlookem dostane každý zaměstnanec krajského úřadu upozornění, že je na stránkách www.ISV.cz umístěn pro zaměstnance KÚ umístěn k vyplnění dotazník pro monitoring vzdělávání. Jelikož bude povinné pro každého zaměstnance si doplňovat Plán vzdělávání, který bude rovněž elektronicky veden v rámci zmiňovaného portálu, bude mít respondent motivaci. A to i tím, že si respondent může vybírat typ vzdělávání a časový rozsah.

2.3.3 Velikost výběrového souboru

Jelikož se jedná o výzkum celé určené populace, účastníci nebudou vybíráni. Budou jimi všichni zaměstnanci všech krajských úřadů.

To znamená 14 krajských úřadů, kdy každý zaměstnává 300 úředníků. Což je cca 4200 respondentů.

2.4 Zpracování dat

Zpracování dat bude probíhat pro zadavatele, což je Asociace krajů České republiky. Zpracovatelem budou určeny doktorand ve spolupráci s Oddělením vzdělávání. Zpracování dat bude konzultováno se subjekty, které se specializují na zpracování dat.

Předpokládá se zpracování dat pomocí vybraných statistických metod. Budou sledovány vytypované proměnné a závislosti mezi nimi. Vybrané statistické metody budou doplněny vhodným softwarovým produktem pro statistické výpočty.

Jako *základní statistické proměnné* jsou určeny:

- věk,
- pohlaví,
- vzdělání. A dále dle požadavků zadavatele.

Statistické analýza bude zahrnovat zejména:

- četnosti získaných dat a jejich vyhodnocení,
- významné závislosti mezi nimi zvolenými proměnnými,
- vyhodnocování kategorií respondentů,
- vývoj odpovědí v čase.

Interpretace výsledků bude odpovídat předmětu výzkumu. Výstupy budou obsahovat závislosti, analýzy a významné jevy.

3. Organizace

Monitoring celoživotního vzdělávání na krajských úřadech samosprávných celků České republiky je iniciován Asociací krajů ČR. Cíle monitoringu jsou uvedeny ve východiscích metodiky. Asociace krajů ČR bude rovněž i realizátorem šetření. Výsledky budou uplatněny v prvotním zmapování přání a potřeb respondentů v dotčené oblasti, a dále následně k rozvoji této oblasti a porovnávání vývoje v čase. Metodické řízení a organizační zajištění bude zcela v kompetenci Oddělení vzdělávání Asociace krajů ČR, ve spolupráci s doktorandem Katedry statistiky PEF ČZU Praha.

Organizační příprava se řídí následující metodikou:

Pracovníci Oddělení vzdělávání Asociace krajů ČR připraví na stránky www.ISV.cz elektronickou formu dotazníku v určeném termínu. Na základě dodaných databází ve stanovené časové ose rozešlou všem zaměstnancům krajských úřadů report pomocí služby Outlook k vyplnění dotazníku, s odůvodněním a určeným časovým horizontem.

Pracovníci výše jmenovaného oddělení budou před realizací monitoringu proškoleni, po dohodě s dodavatelem tak, aby došlo k ujasnění celkové participace na projektu, včetně technických oblastí.

Vyplněné dotazníky se budou zapisovat do databáze a ty budou následně předávány ke zpracování v určeném statistickém softwarovém produktu.

Další zpracování včetně opracování tabulek Excel si určí zadavatel. Je vhodné spolupracovat se specialisty na statistické zpracování dotazníkových šetření.

Harmonogram projektu se bude skládat z následujících bodů:

1. Projektová příprava – červen
2. Organizační příprava – červenec až srpen
3. Sběr dat – měsíce září a říjen
4. Zpracování dat – říjen až 15. listopadu
5. Souhrnné zpracování – listopad, předání výsledků k 15. prosinci

Průzkum bude realizován jednou ročně, v měsících září a říjen. Další realizace je možná na základě požadavku jednotlivých úřadů. Přesný časový harmonogram bude sestaven na základě společné dohody mezi zadavatelem a realizátorem.

4. Dotazník

Zde je uvedena písemná forma dotazníku, která byla přepsána i do elektronické podoby, a je k nahlédnutí na www.pruzkum.moxo.cz.

DOTAZNÍK

Vážené dámy, vážení pánové,

tento dotazník slouží ke zjištění informací a skutečném stavu, Vašich přání a představ v oblasti celoživotního vzdělávání v jeho celkovém konceptu. Dotazník a jeho vyhodnocení budou součástí disertační práce s tematikou celoživotního vzdělávání v rámci úřadů samosprávných celků. Dále pak budou sloužit ke zlepšení systému celoživotního vzdělávání úředníků státní správy a samosprávy.

Tento dotazník je anonymní.

Děkuji za Váš čas a vyplnění.

Zaškrtněte vždy jednu možnost odpovědi.

u otázek označených ♣ tímto symbolem je možné zaškrtnout více odpovědí

1. *Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?*

- a) referent (-ka)
- b) asistentka (-ka)
- c) vedoucí oddělení
- d) vedoucí odboru
- e) jiné.....

2. *Při přijetí do pracovního poměru na KÚ jste požadované vzdělání na funkci:*

- a) měl (-a) splněné
- b) neměl (-a) splněné

pokud jste neměl (-a) požadované vzdělání, prosím, vyplňte následující dvě otázky:

3. *Jaké vzdělání jste si v rámci svého zaměstnání doplňoval (-a)?*

- a) vyučen (-a)
- b) středoškolské s maturitou
- c) nástavbové s titulem DiS.
- d) vysokoškolské s titulem Bc., Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.
- e) vysokoškolské doktorské s titulem Ph.D., CSc.

4. *Ke studiu jste byl (-a) vyslán (-a) zaměstnavatelem?*

- a) ano
- b) ne

5. *Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech?*

- a) ano
- b) ne

6. *Tyto kurzy jste absolvoval (-a)*

- a) v rámci svého předchozího zaměstnání
- b) v rámci studia
- c) v rámci svého volného času

7. *Máte zájem si nyní doplňovat vzdělání? Jakého typu? (uveďte, prosím, zaměření a zaškrtněte jen jednu odpověď)*
- vyučení (-a)
 - středoškolské s maturitou
 - nástavbové s titulem DiS.
 - vysokoškolské s titulem Bc., Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.
 - vysokoškolské doktorské s titulem Ph.D., CSc.
 - kurzy
8. *Uvítal (-a) byste činnost poradce krajského úřadu v oblasti vzdělávání (nový pracovník)?*
- ano
 - ne
9. *Co si myslíte, že by mělo být náplní jeho činnosti? ♣*
- příprava a organizace kurzů profesního vzdělávání
 - sestavení profilu
 - individuální poradenství
 - jiné (jaké?)
10. *Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? ♣*
- Příprava na přijímací pohovor (CV, motivační dopis, často kladené otázky, apod.)
 - Assement centrum (forma výběrového řízení)
 - Prezentační dovednosti a sebezprezentace
 - Komunikační dovednosti
 - Kreativita a řešení problémů
 - Efektivní řešení konfliktů
 - Týmová práce
 - Stres a jeho zvládnání
 - Time management
 - jiné kurzy?
11. *Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? (zaškrtněte vyhovující) ♣*
- pondělí
 - úterý
 - středa
 - čtvrtek
 - pátek
 - sobota
 - neděle
 - všechny všední dny v týdnu
 - pouze víkendy
12. *Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na prezentacích společností či odborníků z praxe? (délka max. 2 hodiny)) ♣*
- pondělí
 - úterý
 - středa
 - čtvrtek
 - pátek
 - sobota
 - neděle
 - všechny všední dny v týdnu
 - pouze víkendy
13. *Uvítali byste v rámci poskytovaného poradenství i jiné než profesní?*
- ano (doplňte, prosím, jaké)
 - ne

14. *Jednalo by se o:* ♣
- individuální konzultace
 - sebepoznávací skupiny
 - relaxační skupiny (zvládání stresu)
 - supervize
 - jiné (prosím, vypište)

15. *Požadoval (-a) byste certifikát o účasti na kurzu?*

- ano
- ne

16. *O tom, jaký je systém vzdělávání v organizaci, (kdo vybírá kurzy, semináře, jak moc se musím vzdělávat, kolik financí mohu za vzdělání utratit, atd.) jsem informován (-a)*

Odpovídejte tím, že umístíte jeden křížek tak, že čím blíže jej napíšete k některé straně, tím vyjádříte souhlas s daným tvrzením.

velmi dobře	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	vůbec
-------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-------

17. *Systém vzdělávání v organizaci, tak jak ho znám, je nastaven*

velmi dobře	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	velmi špatně
-------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------

18. *Vzdělávám se, protože*

chci hlavně sám	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	to chtějí hlavně moji nadřízení
-----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------------

19. *Nadřízený se o to, v čem pro svoji práci potřebují vzdělávat*

Zakroužkujte vždy jednu odpověď (písmeno), která nejvíce vystihuje Váš názor

- zajímá průběžně, jak se něco takového objeví
- zajímá jen v rámci pravidelného hodnocení
- zajímá jen výjimečně
- nezajímá

20. *O tom, v čem se budu vzdělávat, rozhoduje převážně (mimo povinné kurzy a semináře):*

Zakroužkujte vždy jednu odpověď (písmeno), která nejvíce vystihuje Váš názor

- já sám
- sám nadřízený
- já s nadřízeným společně
- někdo jiný

21. *Když už je rozhodnuto, v čem se budu vzdělávat, tak kdo rozhoduje jakého konkrétního kurzu, semináře či jiné vzdělávací akce se zúčastním?*

- já sám
- sám nadřízený
- já s nadřízeným společně
- někdo jiný

22. *Vyjádřete se k tvrzení: Hlavním záměrem hodnocení zaměstnanců je zjištění potřeb jejich profesního i osobního rozvoje.*

Odpovídejte tím, že umístíte jeden křížek tak, že čím blíže jej napíšete k některé straně, tím vyjádříte souhlas s daným tvrzením.

ano, odpovídá to podmínkám naší organizace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ne, neodpovídá to podmínkám naší organizace
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---

23. *Vzdělání by mělo být složeno spíše z:*

jednorázových aktivit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	dlouhodobých aktivit
-----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------

24. *Za užitečnější a vhodnější považují:*

více se vzdělávat v rámci našeho týmu či organizace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	více se vzdělávat mimo náš tým či organizaci – vyjždět jinam
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

25. *Od svých kolegů v týmu:*

se mnohé naučím	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	se nic nenaučím
-----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-----------------

26. *V rámci porad:*

se mnohé naučím	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	se nic nenaučím
-----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-----------------

27. *V rámci procesu vzdělávání by se:*

- a) měl více projevit zájem nadřízené (-ho) o to, co jsem se naučil (-a)
- b) měl dát větší důraz na přenesení naučeného do praxe
- c) mělo po čase, v rámci práce, zopakovat to nejdůležitější
- d) měly předávat nabyté zkušenosti dalším v týmu či organizaci
- e) mělo dělat hodnocení toho, zda vzdělávání k něčemu bylo

28. *Díky tomu co v práci dělám:*

se rozvíjím	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	stagnuji
-------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	----------

29. *Kolik jste ochotni týdně se věnovat vzdělávání ze svého času během jednoho měsíce (hodnoty uvádějte v hodinách)?*

- a) během pracovní doby hodin
- b) ve svém volném čase hodin

30. *Myslíte si, že ženy mají stejný přístup ke vzdělání?*

- a) ano
- b) ne

31. *Myslíte si, že ženy mají stejný časový prostor na vzdělání?*

- a) ano
- b) ne

32. *Zastávají ženy a muži stejné (obdobné) pozice v zaměstnání?*

- a) ano
- b) ne

33. *Myslíte si, že ženy na svých pozicích jsou hůře ohodnoceny než muži?*

- a) ano
- b) ne

34. *Myslíte si, že ženy mají méně volného času pro sebe než muži?*

- a) ano
- b) ne

35. *Komu zabírá péče o děti více času?*

- a) ženám
- b) mužům

36. *Daří se ženám skloubit kariéru a mateřství?*

- a) ano
- b) ne

37. *Uznáváte u mužů a žen typické dělení „rolí“?*

- a) ano
- b) ne

Jste

- a) muž
- b) žena

Kolik je Vám let?

- a) do 30
- b) 31 – 40
- c) 41 – 50
- d) nad 50

Jaké máte nejvyšší dokončené vzdělání?

- a) vyučen (-a)
- b) středoškolské s maturitou
- c) nástavbové s titulem DiS.
- d) vysokoškolské s titulem Bc.,
- e) vysokoškolské s titulem Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.
- f) vysokoškolské doktorské s titulem Ph.D., CSc.

7. TVORBA NÁVRHU KONCEPCE A PLÁNU VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ KRAJSKÝCH ZŘÍZENÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Stěžejním krokem ke kompletaci Konceptu vzdělávání na úřadech samosprávních celků v rámci celoživotního vzdělávání by byl projekt Informační systém vzdělávání. Přičemž budou využity získané informace z provedeného průzkumu mezi úředníky krajských úřadů. Dalšími podklady ke kompletaci Konceptu by byly Koncepty vzdělávání úředníků jednotlivých krajských úřadů²⁴, rozvojové dokumenty České republiky k dané problematice, analytické dokumenty, a existující zákonné normy²⁵. Tvorbu konceptu by bylo možné financovat ze zdrojů Evropské unie a zadavatel Asociace krajů objednatel smluvně vázat prostřednictvím veřejné soutěže.

Plán vzdělávání by byl zahrnutý v návrhu Informačního systému vzdělávání, jak bude popsáno níže. Ten bude veden elektronicky, kdy bude zejména přehlednost a časová osa přednostmi zvolené verze k praktickému využití.

Výzkumem bylo zjištěno, že úředníci mají zájem se vzdělávat. Dvě třetiny z nich měli již absolvované některé kurzy při nástupu do zaměstnání v rámci předchozího zaměstnání. Upředňují certifikované kurzy, zejména spojené s komunikačními dovednostmi, prezentačními schopnostmi a sebe prezentací. Projevují zájem o střednědobé a dlouhodobé aktivity. Uvítali by, kdyby na úřadě byl k dispozici profesní poradce, který by poskytoval i jiné poradenství (nejvíce voleny varianty individuální konzultace a zvládání stresu). Ze dnů v týdnu na prostor ke vzdělávání si vybrali nejvíce čtvrtek, úterý a středu. Úředníci se vzdělávají z vlastní vůle pro sebe a také v rámci organizace. Což odpovídá i nastavení systému vzdělávání, který hodnotí jako dobře nastavený. Přínos vidí v předávání zkušeností s kolegy a významné jsou pro ně porady. Dvě třetiny dotázaných se chce vzdělávat v rámci svého zaměstnání, v pracovní době a jedna třetina ve svém volném čase. Gendrové otázky poskytly zajímavé odpovědi, které budou nabídnuty k dalšímu zkoumání.

Výše uvedené výsledky budou zohledněny v nabídce vzdělávacích aktivit, a to včetně uzavření dohod s poskytovateli celoživotního vzdělání. Významné jsou i výsledky výzkumu vztahované k pohlaví a věku respondentů. Profesní poradenství bude poskytováno Oddělením vzdělávání

²⁴ Koncepty vzdělávání úředníků má v současné době například Krajský úřad Pardubického kraje.

²⁵ Jedná se zejména o zákony, které se vztahují k činnosti úředníků, viz Teoretická část této práce, strany 22– 24. A dále ostatní zákonné normy, které jsou uvedeny na stranách 25 – 26.

Asociace krajů, za tímto účelem bude zřízena schránka profesního poradce, to vše v rámci projektu Informační systém vzdělávání.

Informační systém vzdělávání (dále ISV, www.ISV.cz)

Projekt, který by řešil problematiku vzdělávání úředníků krajských úřadů samosprávních celků komplexně, a zároveň by byla zaručena participace a aktivita všech úředníků.

Projektovou dokumentaci by kompletovalo nově vzniklé Oddělení vzdělávání. Poradním orgánem budou jednotlivé Odbory rozvoje krajů, včetně Oddělení grantových schémat. Dokumentace bude obsahovat seznámení se s projektem ISV – co znamená, jaké bude mít funkce a působnost, včetně definice všech skupin uživatelů. Dále zde bude obsaženo softwarové zadání celého projektu, hardwarové řešení včetně technologií. A rovněž zdroj financování. Součástí ISV jako samostatný modul bude povinný Plán vzdělávání, který musí každý krajský úřad – zaměstnavatel vytvořit pro svého zaměstnance.

S Informačním systémem vzdělávání by každý uživatel pracoval na svém osobním počítači, pracovní stanici lokální podnikové sítě, kterou má každý úřad vybudovanou. Lokální podniková síť bude napojena do metropolitní sítě. Přes metropolitní síť (internet) by do ISV mohly vkládat své nabídky i smluvní poskytovatelé celoživotního vzdělávání. ISV by byl řešen na bázi webové aplikace a veškerá interakce s uživatelem by probíhala prostřednictvím webových stránek. Hlavními uživateli se rozumí úředníci napříč všemi krajskými úřady. Uživatelské rozhraní by mělo čtyři části: záhlaví – horní panel (statická část, která by obsahovala název ISV, logo a kontakt na Helpdesk), menu – levý postranní panel, informace o uživateli – pravý postranní panel a obsah – prostřední panel.

Příčemž panel menu by obsahoval několik stromových struktur. Kořen každé by byl názvem logického celku. List by odkazoval na konkrétní funkční část. Obsah menu by se měnil v souvislosti s tím, zda by uživatel byl přihlášen a také na jeho stanovených rolích v systému (žadatel, schvalovatel, lokální administrátor, řídicí pracovník).

Pravý postranní panel by se zobrazil při přihlášení uživatele, konkrétně jeho uživatelské jméno (login) a názvy rolí, které má v systému přidělené. U jednotlivých rolí, pokud uživatel najede myší přímo nad text, objeví se kontextová nápověda, co může uživatel v jednotlivých rolích provádět, například vybrat si kurz a ten umístit do svého Plánu vzdělávání, další změny

v Plánu vzdělávání, vyplnění dotazníku, dále může být schvalovatelem vybraných typů vzdělávání, které si zvolili jeho podřízení. Všechny možnosti a role vychází z realizovaného výzkumu. Jeho výsledky vypovídají o tom, že respondenti se podílejí na výběru typů vzdělání v rámci celoživotního vzdělávání a nadřízení s nimi konzultují výběr a následné schválení.

Prostřední panel by měl proměnlivý obsah. Byl by přizpůsoben jednotlivým požadavkům, například by zde mohly být zobrazeny informace o nově zřízených možnostech vzdělávání. Také například aktuality typu zahájení činnosti profesního poradce na jednotlivých úřadech. Jeho působení, jak ukázal opět realizovaný výzkum, je pro respondenty žádoucí a důležitá. Rovněž by tu mohla být umístěna metodika celoplošného výzkumu pro zpracovatele na jednotlivých úřadech.

Za další uživatele se považují vrcholoví administrátoři, jednotliví administrátoři na krajských úřadech, omezený vstup do ISV by byl umožněn také poskytovatelům celoživotního vzdělávání pro umístění svých nabídek.

Tento systém byl vyzkoušen v testovacích laboratořích na platformě Štábního informačního systému Armády České republiky, včetně softwarového zpracování. Výstupem jmenovaného testování bylo doporučení návrhu kompletního Informačního systému vzdělávání a zároveň doporučení k zadání softwarového zpracování a ověření funkčnosti firmě, specializující se na systémové inženýrství a projekty informačních a komunikačních systémů. Tyto cenné rady budou zohledněny při kompletaci projektu.

Z hlediska technického a hardwarového zabezpečení projektu kromě zmiňovaného síťového zabezpečení je navrhováno, že technologie budou umístěny v takzvaných lokalitách²⁶. Těmi bude určená technická místnost na Asociaci krajů ČR a tři zvolené lokality v rámci krajů ČR (tři technologické místnosti jednotlivých krajských úřadů²⁷) – navrhovány jsou Ústecký, Jihočeský a Severomoravský kraj. Rozložení technologií je nutné vzhledem k počtu uživatelů (cca pět tisíc v první etapě ISV) tak, aby systém reagoval obratem na uživatelské vstupy do systému a následné požadavky.

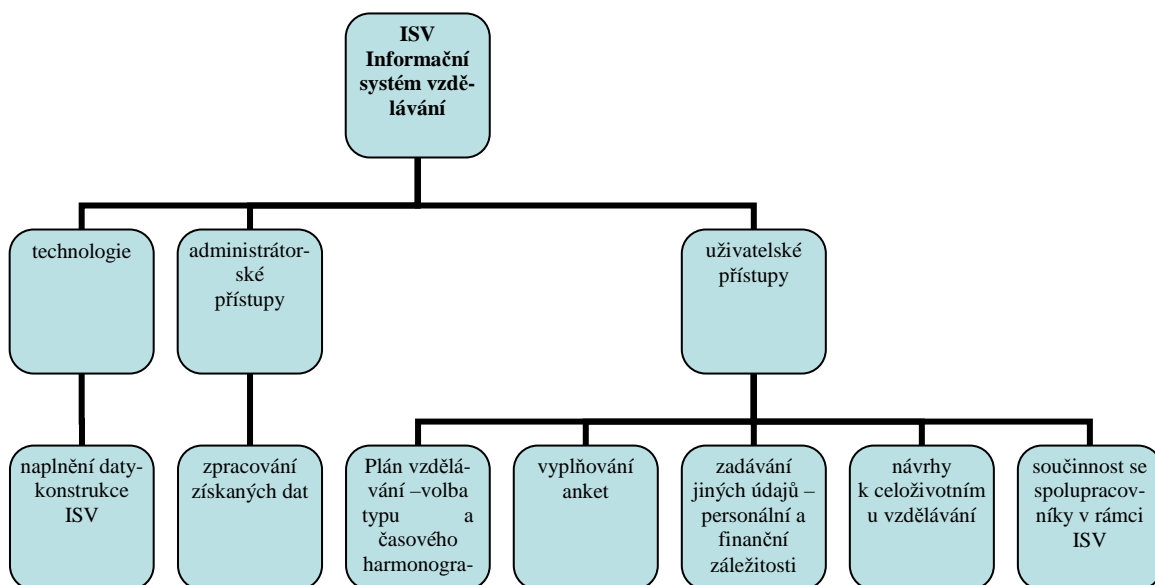
²⁶ Rozmístění do takzv. Lokalit (míst umístění technologií) se užívá při určitém počtu uživatelů informačního systému, v tomto případě cca tři tisíce uživatelů. A to zejména pro kvalitní a rychlé připojení do informačního systému uživatelem.

²⁷ Každý krajský úřad podle provedené rekognoskace má svoji technologickou místnost, která zaručuje rozvod sítě až do počítače jednotlivého pracovníka vto, včetně úložišť. Zároveň z druhé strany napojení do internetové sítě, kde má každý krajský úřad i svoji doménu.

Hardwarové a softwarové vybavení bude v rámci projektu nákladová položka, dodání proběhne od dodavatele. Specifikace materiálu bude dodána v rámci vypsání veřejné soutěže, budou požadovány produkty firmy Hewitt Packard.

Financování projektu je možné provést prostřednictvím čerpání finančních prostředků z Evropské unie. Asociace krajů jako veřejný subjekt má umožněno předložit zpracovaný projekt Informační systém vzdělávání pro zaměstnance krajských úřadů samosprávních celků České republiky v rámci komunitárního programu Program celoživotního učení²⁸. Ten je komunitárním programem Evropského sociálního fondu (ESF), prostřednictvím kterého čerpají členské země prostředky na aktivity, které přispívají ke spolupráci mezi členskými zeměmi. ESF je největším, hlavním a nejstarším fondem pro rozvoj lidských zdrojů. V rámci fondu je zřizován Program celoživotního učení, který se skládá ze čtyř odvětvových programů. Program *Grundtvig* je zaměřen na výukové a vzdělávací potřeby dospělých²⁹. A je vhodný pro finanční krytí celého projektu.

Diagram č. 2 Informační systém vzdělávání - struktura



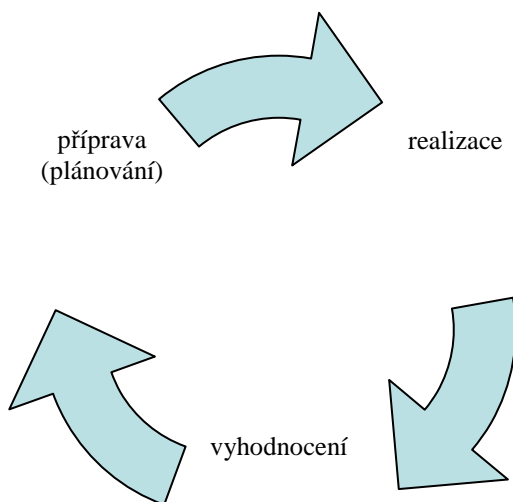
Zdroj: vlastní zpracování

V rámci ISV bude počítáno s kapacitou připojení cca 5000 uživatelů. Výchozím je průměrný počet 300 zaměstnanců na jeden samosprávný celek.

²⁸ Program je zavedený rozhodnutím Evropského parlamentu a Rady č. 1720/2006/ES ze dne 15. 11. 2006.

²⁹ Na realizaci Programu celoživotního učení bylo na období 2007 – 2013 vyčleněno 6,97 mld. EUR (www.ec.europa/education/rogrammes/11p/grundtvig/).

Diagram č. 3 Jednotlivé fáze projektu ISV



Zdroj: vlastní zpracování

V rámci ISV se můžou vyvěšovat ankety pro vyhodnocování efektivity dalšího vzdělávání úředníků samosprávných celků.

Návrh informačního systému zohledňuje výsledky provedeného výzkumu, přičemž je žádoucí realizovat celoplošný výzkum u všech úředníků krajských úřadů v rámci jeho přípravy a realizace. V oblasti hardwaru a softwaru bude ISV odpovídat současnému stavu komunikačních sítí a v rámci softwarové části bude systém generovat data, potřebná k vyhodnocení oblasti celoživotního vzdělávání. A to jak data Plánu vzdělávání – poměr plněných povinných vzdělávání, zvolených vzdělávacích aktivit, tak podkladová data ke kompletaci dokumentu Koncepce vzdělávání krajského úřadu. Zároveň každý uživatel bude mít přehled o stavu svého vzdělávání v rámci výkonu své funkce a bude mu umožněno si zvolit z nabídky vzdělávání.

8. ZÁVĚR

Oblast celoživotního vzdělávání je významnou součástí života jedince i společnosti. Výše byly popsány všechny atributy, které byly rozhodujícími pro zařazení celoživotního vzdělávání do aktuálně řešených oblastí. Pro zaměstnavatele, jako jsou krajské úřady jednotlivých samosprávních celků České republiky, tato oblast slouží k motivaci zaměstnanců, k jejich rozvoji a bezesporu také ke zvyšování kvality odvedené práce zaměstnanci a poskytovaných služeb občanům.

Rešeršní část této práce postihuje historii a aktuální stav celoživotního vzdělávání zejména v České republice, s ohledem na členství v Evropské unii. Rovněž seznamuje se zvoleným prostředím, územně samosprávnými celky a jejich úřady. To vše doplňuje aktuální legislativní rámec.

Celkově lze na základě provedené analýzy oblasti celoživotního vzdělávání konstatovat, že Česká republika má svůj systém dalšího vzdělávání v rámci celoživotního vzdělávání, který v současné době začleňuje do vzdělávací soustavy. Také vytváří právní základ pro rozvoj dalšího vzdělávání. Definuje principy zajišťování kvality vzdělávání dospělých, které bude dále zavádět. Probíhá celkové dotvoření a určení pravidel fungování systému vzdělávání dospělých, kdy se vytváří vazby a spolupráce poskytovatelů vzdělání v rámci postupů a realizace vzdělávání s jednotnými cíli a funkcemi vzdělávání dospělých. A v neposlední řadě systém vzdělávání bude kompatibilní s ostatními členskými zeměmi Evropské unie, včetně uznávání kvalifikací a výstupů z tohoto systému v rámci zemí Evropské unie.

Cílem disertační práce byla analýza této problematiky v určeném prostředí a následný návrh řešení dalšího efektivního rozvoje dotčené oblasti.

Jmenovaný cíl byl rozložen do dílčích cílů. Prvním dílčím cílem bylo statistické zpracování provedeného výzkumu v rámci určeného metodologického rámce. Tento cíl byl završen statistickým zpracováním výsledků výzkumu, kdy byly použity metody jednorozměrné a vícerozměrné analýzy, s ohledem na již realizované analýzy v oblasti celoživotního vzdělávání, na provedený průzkum se získanými daty a v souvislosti s možnostmi zpracovatelů. Výsledky zpracovaných dat byly interpretovány pomocí tabulek s jednotlivými výpočty a přiložením znaménkových schémat. Ukázalo se, že věk a pohlaví respondentů se významně podílí na práních a následné realizaci celoživotního vzdělávání. A je nutné tyto ukazatele zohlednit při dalším,

celoplošném výzkumu. Což bylo zapracováno do Metodiky pro zjišťování potřeb vzdělávání úředníků samosprávních celků a přihlédnuto při praktickém řešení problematiky celoživotního vzdělávání na samosprávních celcích České republiky.

Hlavním cílem disertační práce je návrh a verifikace statistického metodologického rámce vhodného pro zpracování výzkumu a orientovaného na potřeby vzdělávání, funkčnosti systému a jeho využívání a přínosu. Metodologický rámec byl navržen a verifikován v rámci realizovaného výzkumu dotazníkovým šetřením vlastním sestaveným dotazníkem. V jeho duchu byla zkompletována Metodika pro zjišťování potřeb vzdělávání úředníků samosprávních celků. Zpracovaná metodika má být jednoznačným návodem a jednotným postupem ve zpracování plošného dotazníkového šetření ve zvoleném prostředí úřadů krajských samosprávních celků.

Ukázalo se, že metodologický rámec, který navrhuji, se osvědčil. A poskytne nám výsledky, které se dají aplikovat v oblasti celoživotního vzdělávání, zejména pro její další rozvoj.

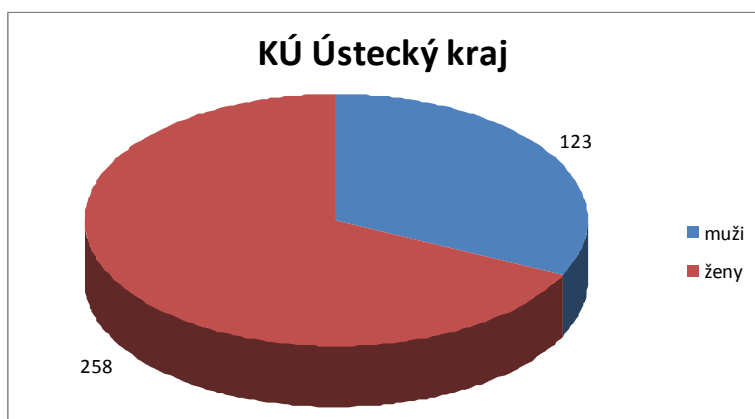
V rámci zpracované metodiky je předmětem celoplošného dotazníkového šetření úředníků krajských úřadů všech samosprávních celků ČR analýza faktorů, které charakterizují jejich strukturu a názory na celoživotní vzdělávání. Faktory budou rozděleny na ty, které strukturují respondenty a ty, které charakterizují názory a přání ve zkoumané oblasti. Obsahová struktura, vzhledem k předchozím šetřením a ke zkušenostem výzkumníka je rozdělena do několika oblastí. Jedná se o identifikaci respondentů, jejich dosavadní vzdělávání a jejich představy o dalším vzdělávání včetně vlivů organizace, u které pracují. S vymezením předmětu monitoringu jsou v metodice stanoveny dílčí cíle: zjistit profil úředníků – věkové složení, pohlaví, vzdělání. Dále zjistit působení organizace na úředníka, včetně silných a slabých stránek. Zjistit zájem o vzdělávání, včetně typů a časových možností úředníků. A založení časových řad, díky kterým bude možné srovnání v čase. Metodika pracuje s těmito dílčími hypotézami: profil úředníků lze zjistit na základě dotazníkového šetření a získat tak data, která by se jiným způsobem nedala zjistit. Úředníci mají specifická přání k dalšímu vzdělávání, šetřením lze tato přání rozpoznat. Zaměstnavatel ovlivňuje rozvoj zaměstnanců, data jsou zjistitelná ze šetření. Profil úředníků se mění v čase, což lze ověřit po vytvoření časové řady. Realizovaný vlastní výzkum přinesl cenné poznatky, které budou nadále využity. Při provedených statistických výpočtech byl zjištěn již zmiňovaný významný vliv pohlaví a věku respondentů, což bylo zohledněno v dalším dílčím cíli disertační práce.

Graf č. 1 Zastoupení mužů a žen na Krajském úřadě Karlovarského kraje



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 2 Zastoupení mužů a žen na Krajském úřadě Ústeckého kraje



Zdroj: vlastní zpracování

Základem návrhu způsobu koncepčního řešení oblasti celoživotního vzdělávání pro úředníky krajských úřadů všech samosprávních celků České republiky se jeví projekt Informační systém vzdělávání. Projekt bude vycházet ze zadaných parametrů. Mezi ně patří zpracování jednotné metodiky pro systém monitoringu celoživotního vzdělávání na krajských úřadech samosprávných celků České republiky, což bylo realizováno. Dále systém umožní monitoring celoživotního vzdělávání u jednotlivých krajských úřadů, rovněž i u jednotlivých zaměstnanců. Systém bude odpovídat aktuálním koncepčním dokumentům a trendům v dotčené oblasti. Jeho výstupy budou podkladem pro aktualizaci. Projekt bude mít své určené metody a techniky projektu a bude určen způsob vyhodnocení a využití dat.

Kromě zmiňovaných trendů by bylo přihlédnuto ke strategickým dokumentům ČR s tím, že by došlo k rozvoji podnikového vzdělávání za podpory komunikačních a informačních technologií.

Získané výstupy z projektu Informační systém vzdělávání (ISV) by se staly základem pro tvorbu koncepčních dokumentů jednotlivých krajských zřízeních samosprávních celků České republiky, kdy jednotlivé úřady by měly k dispozici informace, vztahující se k jejich vlastním zaměstnancům v rámci provozu projektu ISV na každé pracovní stanici (počítači) v rámci úřadu.

Hlavní přínos této práce je v tom, že byl zkonstruován a verifikován statistický metodologický rámec, který se během realizovaného výzkumu osvědčil. S tím je možné se seznámit prostřednictvím navrhované Metodiky pro zjišťování potřeb vzdělávání úředníků samosprávních celků.

Významný je fakt, že byla analyzována oblast celoživotního vzdělávání včetně zvoleného teritoria krajských úřadů. Spolu s rešerší byly postihnuty strategické dokumenty ČR, současná situace a trendy. Dále aktuální stav ve vybraném pracovním prostředí, i s legislativou.

Dále, že byl zpracován možný návrh koncepčního řešení problematiky celoživotního vzdělávání a že byl určen nositel garance. Možný projekt Informační systém vzdělávání by zpracovala Asociace krajů České republiky, která by řešila i finanční zabezpečení projektu. A jako garant by se podílela na další realizaci projektu.

9. SEZNAM ZKRATEK A SYMBOLŮ

AIVD ČR	Asociace institucí vzdělávání dospělých České republiky
CV	Celoživotní vzdělávání
ČR	Česká republika
DZVRVS	Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoj vzdělávací soustavy
EU	Evropská unie
ER EU	Evropská rada Evropské unie
ISV	Informační systém vzdělávání
KÚ	krajský úřad
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů
PDV	Průvodce dalším vzděláváním
PEF ČZU	Provozně ekonomická fakulta České zemědělské univerzity
SC	samosprávný celek
SCU	Strategie celoživotního učení
SVUR ČR	Strategie vzdělávání pro udržitelný rozvoj České republiky
TVD	Týden vzdělávání dospělých
UNESCO	Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu
ZOZ	Zvláštní odborná způsobilost

10. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů - Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: GRADA, 2010. ISBN 978-80-247-1407-3.
1. BĚLOHLÁVEK, F. *Trénink, workshop nebo koučování*. Olomouc: Adult Education Festival, září 2012. Příspěvek přednášejícího.
2. BENEŠ., M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 19 s. ISBN 978-80-247-2580-2.
3. *Bílá kniha terciárního vzdělávání*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2006. ISBN 978-80-254-4519-8.
4. CIPRA, T. *Analýza časových řad s aplikacemi v ekonomii*. Praha: SNTL, 1986. ISBN nevedeno.
5. ČEPELKA, O., PALÁN, Z., SIMOVÁ, J. *Další vzdělávání v Libereckém kraji Analýza a evaluace poptávky, nabídky a dalšího vývoje*. Liberec: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR a Tima Liberec, 2012. 11 s., 14 s. Palán 13 s. ISBN 978-80-904531-4-2.
6. ČMEJREK, J. *Obce a regiony jako politický prostor*. Praha: Alfa Nakladatelství, s.r.o., 2008. ISBN 978-80-87197-00-4.
7. *Další vzdělávání dospělých v roce 2007*. Praha: Český statistický úřad, 2009. ISBN 978-80-250-1952-8.
8. *Dlouhodobý záměr*, dostupný na:
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-msmt-2007>
9. DOMECKÁ, N. *Vzdělávání úředníků územních samosprávných celků*. Karlovy Vary: KÚLK, 2012. ISBN nevedeno.
10. *EU REPORT 2010 – Zpráva o finančním řízení prostředků EU v ČR*. Nejvyšší kontrolní úřad. Praha, 2010. ISBN nevedeno.
11. FIALA, P., PITROVÁ M. *Evropská unie*. 2, vyd. Praha: CDK, 2010. ISBN 978-80-7325-223-6.
12. HAYES, N. *Aplikovaná psychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 978-80-7178-8072.
13. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.
14. *Implementační plán Strategie celoživotního učení*, dostupný na:
<http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy->

2/nove-materialy-k-pripominkam-1/nove-materialy -k-pripominkam/23808-
implementacni-plan-startegie-czu-t-24112008.aspx

15. Institut Rozvoje podnikání, s.r.o. *Monitoring návštěvníků v turistických regionech ČR – metodika průzkumu*. Praha: Ostrava, 2005. ISBN neuvedeno.
16. JESENSKÝ, J. *Andragogika a gerontogogika hendikepovaných*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 49 s. ISBN 80-7184-823-9.
17. KÁBA, B., SVATOŠOVÁ, L. *Statistické nástroje ekonomického výzkumu*. Praha: Aleš Čeněk, s.r.o., 2012. ISBN 978-80-7380-359-9
18. KAHOUNOVÁ, J. *Úvod do teorie odhadu*. Praha: VŠ skripta, 2009. ISBN 978-80-245-1135-1.
19. Kolektiv autorů NVF *Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení*. 1. vyd. Praha: NVF, 2001. 29 s. analytická studie bez ISBN.
20. KOMENSKÝ, J.A. *Vševýchova*. Přel. Henrich, J. 1. vyd. Praha: Státní nakladatelství, 1948. s.22-23. ISBN neuvedeno.
21. KOLÁŘ, Z., VALIŠOVÁ A. *Analýza vyučování* 1. vyd. Praha: Grada, 2009. 159 s. ISBN 978-80-247-2857-5.
22. KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. s.12 ISBN 80-86432-96-3.
23. KOŤÁTKOVÁ, S. *Sebevzdělávání je základem kvalitní práce*. Psychologie dnes 5/2010.
24. MAJEROVÁ, V. a MAJER, E. *Kvalitativní výzkum v sociologii venkova a zemědělství*. 1. vyd. Praha: ČZU, 1999. 16-19 s. ISBN 80-213-0507-X.
25. MIŠOVIČ, J. *K metodám sociálně vědního výzkumu. Základní koncepty statistického uvažování*. 2012. Uvěřejněno na: tf.jcu.cz/getfile/0d66c92075083681
26. *Národní program rozvoje vzdělávání*. 1.vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001. ISBN 80-211-0372-8.
27. PALÁN, Z. *Lidské zdroje výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002. 28 s., 29 s. ISBN 80-200-0950-7
28. *Program realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů*, dostupný na:
<http://www.zkola.cz/zkedu/management/oddelenimladezesportuarozvojelidskychzdroju/rozvojlidskychzdroju/dokumenty/31068.aspx>
29. PRŮCHA, J. a kol. *Pedagogický slovník*. 6. vyd. Praha: Portál, 2009. 18 s., 137 s. ISBN 978-80-7367-647-6.

30. *Průvodce dalším vzděláváním*, dostupný na:
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>
31. SURYNEK, A. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. ISBN 978-80-7261-038-4.
32. ŘEHÁK, J., ŘEHÁKOVÁ, B. *Analýza kategorizovaných dat v sociologii*. Praha: Academia, 1986. Bez ISBN.
33. ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 2.vyd. Příbram: PBTisk, 2010. 212 s. ISBN 978-80-7431-019-5.
34. ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza kategoriálních dat*. 1. vyd. Praha: VŠE, 2005. ISBN 80-245-0926-1.
35. *Strategie celoživotního učení*. Praha: MŠMT, 2007. ISBN 978-80-2542218-2.
36. *Strategie rozvoje lidských zdrojů*, dostupný na:
<http://www.culturenet.cz/res/data/002/000267.pdf>
37. *Strategie vzdělávání pro udržitelný rozvoj České republiky (2008-2015)*, dostupný na:
<http://www.ceskaskola.cz/2008/08/msmt-strategie-vzdelavani-pro.html>
38. *Struktura systémů vzdělávání a přípravy v ČR*, dostupný na:
www.msmt.cz/uploads/VKav_200/Eu_CZ_2010/educz_0910.pdf
39. *Struktury systémů vzdělávání a profesní přípravy v Evropě*. Ústav pro informace ve vzdělávání – ÚIV. Praha, 2011. ISBN neuvedeno.
40. SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B.: *Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat: učební texty*. 1. vyd. Praha: ČZU, 2004. 196 s. ISBN 80-213-1189-4.
41. SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B.: *Statistické metody II*. 1. vyd. Praha: ČZU, 2008. 105 s. ISBN 978-80-213-1736-9.
42. ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Portál, 2009. 14 s., 15 s. ISBN 978-80-7367-551-6.
43. ŠKODA, K. *Kapitoly z dějin andragogiky*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 978-80-7184-326-1.
44. Ústav pro informace ve vzdělávání. *Struktury systémů vzdělávání a profesní přípravy v Evropě – Česká republika 2009/2010*. PDF dokument, 2009.
45. *Ústava České republiky*. Poradce s.r.o., Český Těšín, 2003. ISBN 978-80-86344-99-1.
46. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2008. 19 s., 21 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

47. WOKOUN, R. *Strukturální fondy a obce*. Praha: Aspi, 2006. ISBN 978-80-7357-138-2.
48. ZVÁROVÁ, J. *Základy statistiky pro biomedicínské obory*. 2. doplněné vydání. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1931-6.
49. rozhodnutí EP a R EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. 11. 2006.
50. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:00045:0068:cs:PDF>
51. <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/1409-12> uveden přehled krajů
52. http://europa.eu/index_cs.htm
53. <http://www.euroskop.cz/8878/sekce/prijmy-rozpocet-eu/>
54. <http://www.fragmenty.cz/zz%20Jiru%20internet.pdf>
55. http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_rocni_rozpocet_eu_60565.html
56. <http://www.nuov.cz/terciarni-vzdelavani>
57. <http://www.skoleni-kurzy-educity.cz/rozhovory/investice-do-vzdelani-muze-byt-meritelna-a-rentabilni-id1781808>
58. <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>
59. <http://www.tema.novinky.cz/rating>
60. <http://www.tydneyvzdelavanidospelych.cz>
61. http://www.unium.cz/obsah_vzdelani,_jeho_vyvoj_a_soucasne_pojeti
62. <http://userweb.pedf.cuni.cz/kpsp/skalouda/fa/index.htm>
63. Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

11. SEZNAM TABULEK

1. Tabulka č. 1 Schéma kontingenční tabulky
2. Tabulka č. 2 Zastávaná pozice
3. Tabulka č. 3 Certifikáty při nástupu do zaměstnání
4. Tabulka č. 4 Zájem o doplnění vzdělání
5. Tabulka č. 5 Vyjádření k záměru hodnocení zaměstnanců
6. Tabulka č. 6 Hodnocení nálně ráce v rámci rozvoje osobnosti
7. Tabulka č. 7 Přístup ke vzdělání
8. Tabulka č. 8 Časový prostor na vzdělání
9. Tabulka č. 9 Pozice v zaměstnání
10. Tabulka č. 10 Finanční ohodnocení
11. Tabulka č. 11 Volný čas
12. Tabulka č. 12 Péče o děti
13. Tabulka č. 13 Kariéra a mateřství
14. Tabulka č. 14 Dělení rolí
15. Tabulka č. 15 Základní statistické charakteristiky – kvantitativní proměnné
16. Tabulka č. 16 Kontingenční tabulka – absolutní četnosti (souhrnná, kde jsou i procentické podíly zastoupení jednotlivých proměnných)
17. Tabulka č. 17 Chí-kvadrát test
18. Tabulka č. 18 Síly závislosti
19. Tabulka č. 19 Kontingenční tabulka – absolutní četnosti (souhrnná, kde jsou i procentické podíly zastoupení jednotlivých proměnných)
20. Tabulka č. 20 Chí-kvadrát test
21. Tabulka č. 21 Síly závislosti
22. Tabulka č. 22 Kontingenční tabulka – absolutní četnosti (souhrnná, kde jsou i procentické podíly zastoupení jednotlivých proměnných)
23. Tabulka č. 23 Chí-kvadrát test
24. Tabulka č. 24 Síly závislosti
25. Tabulka č. 25 Kontingenční tabulka – absolutní četnosti (souhrnná, kde jsou i procentické podíly zastoupení jednotlivých proměnných)
26. Tabulka č. 26 Chí-kvadrát test
27. Tabulka č. 27 Síly závislosti
28. Tabulka č. 28 Přehled odpovědí

29. Tabulka č. 29 Přehled odpovědí a znaménkové schéma
30. Tabulka č. 30 Přehled odpovědí
31. Tabulka č. 31 Přehled odpovědí a znaménkové schéma
32. Tabulka č. 32 Přehled odpovědí
33. Tabulka č. 33 Přehled odpovědí a znaménkové schéma
34. Tabulka č. 34 Přehled odpovědí
35. Tabulka č. 35 Přehled odpovědí a znaménkové schéma
36. Tabulka č. 36 Přehled odpovědí
37. Tabulka č. 37 Přehled odpovědí a znaménkové schéma
38. Tabulka č. 38 Přehled odpovědí
39. Tabulka č. 39 Přehled odpovědí a znaménkové schéma
40. Tabulka č. 40 Přehled odpovědí
41. Tabulka č. 41 Přehled odpovědí a znaménkové schéma
42. Tabulka č. 42 Přehled odpovědí
43. Tabulka č. 43 Přehled odpovědí a znaménkové schéma
44. Pomocné tabulky při hledání statistických závislostí v Příloze č. 5

12. SEZNAM DIAGRAMŮ

1. Diagram č. 1 Funkce celoživotního učení
2. Diagram č. 2 Informační systém vzdělávání – struktura
3. Diagram č. 3 Jednotlivé fáze ISV

13. SEZNAM SCHÉMAT

1. Schéma č. 1 Hodnota závislosti dvou proměnných

14. SEZNAM GRAFŮ

1. Graf č. 1 Zastoupení mužů a žen na Krajském úřadě Karlovarského kraje
2. Graf č. 2 Zastoupení mužů a žen na Krajském úřadě Ústeckého kraje

15. SEZNAM PŘÍLOH a přílohy

1. Příloha č. 1 Projekt Máme vizi
2. Příloha č. 2 Dotazník
3. Příloha č. 3 Porovnání jednotlivých krajů České republiky
4. Příloha č. 4 Organizační členění úřadu
5. Příloha č. 5 Statistické zpracování závislostí

MÁME VIZI...



CELKOVÁ VIZE ÚŘADU

Krajský úřad je respektovaná, otevřená a důvěryhodná instituce, která poskytuje kvalitní služby a přispívá ke stabilitě a rozvoji kraje.



JAK NÁS VIDÍ SPOLEČNOST

Společnost nás vnímá a respektuje jako „dobrou firmu“. Jsme uznáváni ostatními institucemi veřejné správy.



JAK NÁS VIDÍ KLIENTI

Klienti nás vnímají jako odborníky, kteří poskytují své služby vstřícně, spolehlivě a srozumitelně.



JAK SE VIDÍ ZAMĚŠTNANCI

Zaměstnanec úřadu je zdravě sebevědomý a hrdý na to, že pracuje na krajském úřadě a vykonává smysluplnou práci v týmu, který táhne za jeden provaz a vzájemně se respektuje.



JAK ŘÍDÍME / ŘEŠÍME NAŠE PROCESY



Služby poskytujeme v souladu se zákonem, transparentně, smysluplně a efektivně. Své postupy a činnosti koordinujeme, hodnotíme a soustavně zlepšujeme.



CO DĚLÁME PRO NAŠE ZAMĚŠTNANCE

Krajský úřad je náročný a férový zaměstnavatel. Poskytuje zaměstnancům podmínky pro profesionální růst, možnost pracovat a být platným členem týmu. Dává jim jedinečnou příležitost smysluplně se podílet na správě a rozvoji Libereckého kraje.



JAK PLÁNUJEME SVÉ CÍLE

Plánujeme cíle a priority na základě znalostí potřeb a požadavků svých klientů a partnerů v mezích svých kompetencí. S vědomím možných rizik promyšleně formulujeme srozumitelné cíle, které jsou specifické, měřitelné, akceptovatelné reálně a termínované. Své cíle pravidelně hodnotíme a revidujeme.



JAK NAKLÁDÁME SE ZDROJI

Krajský úřad garantuje každému zaměstnanci vytvoření standardních podmínek pro kvalitní výkon jeho práce. Efektivně využíváme svěřené finanční a materiální prostředky, a to příkladným způsobem šetrným k životnímu prostředí.



JAK SE VEDEME A ŘÍDÍME

Vedoucí zaměstnanec krajského úřadu je odborník a korektní úředník. Vedení ví, co chce, a určuje směr, kterým se úřad bude ubírat. Společně pracuje na cílech a sdílených hodnotách úřadu. Krajský úřad vystupuje navenek jako kompaktní celek, přičemž vnitřní záležitosti úřadu řeší uvnitř úřadu.



Dotazník je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Úřad práce a zaměstnanost sítě služeb veřejnosti ČR

výsledky

předpoklady

DOTAZNÍK

Vážené dámy, vážení pánové,

tento dotazník slouží ke zjištění informací a skutečném stavu, Vašich přání a představ v oblasti celoživotního vzdělávání v jeho celkovém konceptu. Dotazník a jeho vyhodnocení budou součástí disertační práce s tematikou celoživotního vzdělávání v rámci úřadů samosprávných celků. Dále pak budou sloužit ke zlepšení systému celoživotního vzdělávání úředníků státní správy a samosprávy.

Tento dotazník je anonymní.

Děkuji za Váš čas a vyplnění.

Zaškrtněte vždy jednu možnost odpovědi,

u otázek označených ♣ tímto symbolem je možné zaškrtnout více odpovědí

1. *Jakou funkci (pozici) v rámci krajského úřadu (dále KÚ) zastáváte?*

- a) referent (-ka)
- b) asistentka (-ka)
- c) vedoucí oddělení
- d) vedoucí odboru
- e) jiné.....

2. *Při přijetí do pracovního poměru na KÚ jste požadované vzdělání na funkci:*

- a) měl (-a) splněné
- b) neměl (-a) splněné

pokud jste neměl (-a) požadované vzdělání, prosím, vyplňte následující dvě otázky:

3. *Jaké vzdělání jste si v rámci svého zaměstnání doplňoval (-a)?*

- a) vyučen (-a)
- b) středoškolské s maturitou
- c) nástavbové s titulem DiS.
- d) vysokoškolské s titulem Bc., Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.
- e) vysokoškolské doktorské s titulem Ph.D., CSc.

4. *Ke studiu jste byl (-a) vyslán (-a) zaměstnavatelem?*

- a) ano
- b) ne

5. *Vlastnil (-a) jste při uzavření pracovního poměru s KÚ certifikáty nebo potvrzení na účast v kurzech?*

- a) ano
- b) ne

6. *Tyto kurzy jste absolvoval (-a)*

- a) v rámci svého předchozího zaměstnání
- b) v rámci studia
- c) v rámci svého volného času

7. *Máte zájem si nyní doplňovat vzdělání? Jakého typu? (uved'te, prosím, zaměření a zaškrtněte jen jednu odpověď)*

- c) vyučen (-a)
- d) středoškolské s maturitou
- e) nástavbové s titulem DiS.
- f) vysokoškolské s titulem Bc., Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.
- g) vysokoškolské doktorské s titulem Ph.D., CSc.
- h) kurzy

8. *Uvítal (-a) byste činnost poradce krajského úřadu v oblasti vzdělávání (nový pracovník)?*

- a) ano
- b) ne

9. *Co si myslíte, že by mělo být náplní jeho činnosti?* ♣
- příprava a organizace kurzů profesního vzdělávání
 - sestavení profilu
 - individuální poradenství
 - jiné (jaké?)
10. *Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)?* ♣
- Příprava na přijímací pohovor (CV, motivační dopis, často kladené otázky, apod.)
 - Assement centrum (forma výběrového řízení)
 - Prezentační dovednosti a sebe prezentace
 - Komunikační dovednosti
 - Kreativita a řešení problémů
 - Efektivní řešení konfliktů
 - Týmová práce
 - Stres a jeho zvládání
 - Time management
 - jiné kurzy?
11. *Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? (zaškrtněte vyhovující)* ♣
- pondělí
 - úterý
 - středa
 - čtvrtek
 - pátek
 - sobota
 - neděle
 - všechny všední dny v týdnu
 - pouze víkendy
12. *Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na prezentacích společností či odborníků z praxe? (délka max. 2 hodiny)*) ♣
- pondělí
 - úterý
 - středa
 - čtvrtek
 - pátek
 - sobota
 - neděle
 - všechny všední dny v týdnu
 - pouze víkendy
13. *Uvítali byste v rámci poskytovaného poradenství i jiné než profesní?*
- ano (doplňte, prosím, jaké)
 - ne
14. *Jednalo by se o:* ♣
- individuální konzultace
 - sebezobnávací skupiny
 - relaxační skupiny (zvládání stresu)
 - supervize
 - jiné (prosím, vypište)
15. *Požadoval (-a) byste certifikát o účasti na kurzu?*
- ano
 - ne

16. *O tom, jaký je systém vzdělávání v organizaci, (kdo vybírá kurzy, semináře, jak moc se musím vzdělávat, kolik financí mohu za vzdělání utratit, atd.) jsem informován (-a)*

Odpovídejte tím, že umístíte jeden křížek tak, že čím blíže jej napíšete k některé straně, tím vyjádříte souhlas s daným tvrzením.

velmi dobře	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	vůbec
-------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-------

17. *Systém vzdělávání v organizaci, tak jak ho znám, je nastaven*

velmi dobře	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	velmi špatně
-------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------

18. *Vzdělávám se, protože*

chci hlavně sám	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	to chtějí hlavně moji nadřízení
-----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---------------------------------

19. *Nadřízený se o to, v čem pro svoji práci potřebují vzdělávat*

Zakroužkujte vždy jednu odpověď (písmeno), která nejvíce vystihuje Váš názor

- zajímá průběžně, jak se něco takového objeví
- zajímá jen v rámci pravidelného hodnocení
- zajímá jen výjimečně
- nezajímá

20. *O tom, v čem se budu vzdělávat, rozhoduje převážně (mimo povinné kurzy a semináře):*

Zakroužkujte vždy jednu odpověď (písmeno), která nejvíce vystihuje Váš názor

- já sám
- sám nadřízený
- já s nadřízeným společně
- někdo jiný

21. *Když už je rozhodnuto, v čem se budu vzdělávat, tak kdo rozhoduje jakého konkrétního kurzu, semináře či jiné vzdělávací akce se zúčastním?*

- já sám
- sám nadřízený
- já s nadřízeným společně
- někdo jiný

22. *Vyjádřete se k tvrzení: Hlavním záměrem hodnocení zaměstnanců je zjištění potřeb jejich profesního i osobního rozvoje.*

Odpovídejte tím, že umístíte jeden křížek tak, že čím blíže jej napíšete k některé straně, tím vyjádříte souhlas s daným tvrzením.

ano, odpovídá to podmínkám naší organizace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ne, neodpovídá to podmínkám naší organizace
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---

23. *Vzdělání by mělo být složeno spíše z:*

jednorázových aktivit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	dlouhodobých aktivit
-----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------

24. *Za užitečnější a vhodnější považují:*

více se vzdělávat v rámci našeho týmu či organizace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	více se vzdělávat mimo náš tým či organizaci – vyjíždět jinam
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	---

25. *Od svých kolegů v týmu:*

se mnohé naučím	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	se nic nenaučím
-----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-----------------

26. *V rámci porad:*

se mnohé naučím	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	se nic nenaučím
-----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-----------------

27. *V rámci procesu vzdělávání by se:*

- měl více projevit zájem nadřízený (-ho) o to, co jsem se naučil (-a)
- měl dát větší důraz na přenesení naučeného do praxe
- mělo po čase, v rámci práce, zopakovat to nejdůležitější
- měly předávat nabyté zkušenosti dalším v týmu či organizaci
- mělo dělat hodnocení toho, zda vzdělávání k něčemu bylo

28. Díky tomu co v práci dělám:

se rozvíjím	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	stagnuji
-------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	----------

29. Kolik jste ochotni týdně se věnovat vzdělávání ze svého času během jednoho měsíce (hodnoty uvádějte v hodinách)?

- a) během pracovní doby hodin
- b) ve svém volném čase hodin

30. Myslíte si, že ženy mají stejný přístup ke vzdělání?

- a) ano
- b) ne

31. Myslíte si, že ženy mají stejný časový prostor na vzdělání?

- a) ano
- b) ne

32. Zastávají ženy a muži stejné (obdobné) pozice v zaměstnání?

- a) ano
- b) ne

33. Myslíte si, že ženy na svých pozicích jsou hůře ohodnoceny než muži?

- a) ano
- b) ne

34. Myslíte si, že ženy mají méně volného času pro sebe než muži?

- a) ano
- b) ne

35. Komu zabírá péče o děti více času?

- a) ženám
- b) mužům

36. Daří se ženám skloubit kariéru a mateřství?

- a) ano
- b) ne

37. Uznáváte u mužů a žen typické dělení „rolí“?

- a) ano
- b) ne

Jste

- a) muž
- b) žena

Kolik je Vám let?

- a) do 30
- b) 31 – 40
- c) 41 – 50
- d) nad 50

Jaké máte nejvyšší dokončená vzdělání?

- a) vyučen (-a)
- b) středoškolské s maturitou
- c) nástavbové s titulem DiS.
- d) vysokoškolské s titulem Bc.,
- e) vysokoškolské s titulem Mgr., Ing., RNDr., PhDr., MUDr.
- f) vysokoškolské doktorské s titulem Ph.D., CSc.

	Měřicí jednotka	ČR celkem	Kraje													
			PHA	STČ	JHČ	PLK	KVK	ULK	LBK	HKK	PAK	VYS	JHM	OLK	ZLK	MSK
Rozloha	km ²	78 866	496	11 015	10 056	7 561	3 315	5 334	3 163	4 759	4 519	6 796	7 195	5 267	3 963	5 427
Obyvatelstvo																
Střední stav obyvatelstva	osoby	10 496 672	1 237 943	1 273 094	635 907	571 497	303 519	828 595	438 132	554 050	516 260	511 972	1 164 633	638 848	589 596	1 232 626
z toho ženy	osoby	5 343 663	637 157	644 325	322 720	288 718	153 942	419 616	223 442	281 774	261 378	258 028	594 770	326 736	301 335	629 722
Živé narození na 1 000 obyvatel	‰	10,4	11,3	11,4	10,0	9,7	9,9	10,4	10,6	9,8	10,3	9,9	10,7	9,9	9,4	9,6
Zemědělí na 1 000 obyvatel	‰	10,2	9,8	9,9	10,0	10,3	10,1	10,7	9,7	10,4	10,4	9,8	9,8	10,3	10,5	10,9
Migrační přírůstek/úbytek na 1 000 obyvatel	‰	1,6	4,6	9,8	0,6	1,4	-1,9	-0,3	0,6	-0,7	0,4	-0,7	1,5	-0,2	-0,8	-2,0
Cizinci v ČR (bez azylantů; k 31. 12.)	osoby	434 153	160 783	57 522	14 894	23 884	19 411	30 607	16 660	14 078	11 495	7 873	36 386	9 765	8 009	22 786
Hrubý domácí produkt (údaje za rok 2010)																
Podíl kraje na HDP, ČR = 100	%	100,0	25,8	10,7	5,2	4,6	2,1	6,6	3,1	4,5	3,9	4,0	10,3	4,6	4,7	9,8
Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele	Kč	358 957	776 968	322 811	306 833	306 628	259 560	299 435	268 480	308 946	283 710	292 669	335 983	270 987	301 442	297 177
ČR = 100	%	100,0	216,5	89,9	85,5	85,4	72,3	83,4	74,8	86,1	79,0	81,5	93,6	75,5	84,0	82,8
EU 27 = 100	%	79,6	172,3	71,6	68,0	68,0	57,6	66,4	59,5	68,5	62,9	64,9	74,5	60,1	66,8	65,9
Disponibilní důchod domácností na 1 obyvatele	Kč	187 681	246 119	198 607	177 237	185 180	174 215	170 719	178 492	181 155	173 629	178 650	185 415	169 244	175 339	172 277
Trh práce (k 31. 12.)																
Míra registrované nezaměstnanosti	%	8,62	3,95	7,07	7,53	7,01	9,83	12,94	9,46	7,49	8,44	9,44	9,81	11,37	9,35	11,18
Neumístění uchazeči o zaměstnání	osoby	508 451	32 580	50 594	26 450	23 308	17 447	58 087	23 286	22 185	23 631	25 605	62 722	38 119	29 418	75 019
z toho dlouhodobí (>12 měsíců)	osoby	184 130	8 195	16 925	7 466	7 672	6 924	24 893	8 483	6 162	7 723	9 218	23 197	14 577	11 023	31 672
Volná pracovní místa		35 784	7 465	4 054	2 073	2 603	1 088	1 974	1 780	1 624	2 609	921	2 775	1 065	1 590	4 163
Zemědělství																
Sklízeň: pšenice	tis. t	4 913,0	29,0	1 049,9	447,8	347,2	71,0	395,2	69,2	331,8	300,9	405,7	676,0	340,1	211,8	237,3
ječmen	tis. t	1 813,7	12,0	364,7	161,2	140,0	22,7	117,8	22,9	82,4	106,9	234,1	208,1	200,0	55,4	85,5
Hospodářská zvířata (k 1. 4. 2012)																
skot	tis. ks	1 353,7	147,2		212,0	161,7	40,4	36,6	45,6	100,7	111,7	211,3	60,2	90,5	59,1	76,4
prasata	tis. ks	1 578,8	296,9		165,0	125,5	1,6	82,6	22,7	86,0	140,9	261,3	194,8	90,1	59,5	51,9
drůbež	tis. ks	20 691,3	4 555,4		1 784,6	2 236,6	233,1	961,1	82,9	2 271,3	2 917,7	399,7	3 299,8	387,3	514,1	1 047,7
Zdravotnictví																
Lékaři v zařízeních ambulantní péče na 1 000 obyvatel (přepočtené počty; k 31. 12.)	osoby	3,2	5,7	2,1	2,9	3,3	2,9	2,5	2,6	3,3	2,7	2,4	3,4	3,2	2,7	2,9
Lůžka v nemocnicích na 1 000 obyvatel		5,7	7,7	4,5	5,4	6,2	5,0	6,2	6,0	6,3	5,0	5,2	6,4	5,2	5,2	5,1
Sociální zabezpečení (k 31. 12.)																
Příjemci důchodů celkem	osoby	2 873 004	313 912	329 409	176 290	159 341	79 817	223 751	121 604	159 942	145 942	146 619	325 472	176 180	169 241	345 484
z toho starobních důchodů celkem	osoby	1 723 636	204 830	196 232	103 499	95 292	49 846	129 478	73 094	96 951	86 799	86 878	192 054	107 396	98 052	203 235
Průměrný starobní důchod	Kč	10 552	11 266	10 629	10 449	10 507	10 330	10 466	10 482	10 438	10 333	10 279	10 430	10 245	10 323	10 619

Organizační členění krajského úřadu(možná struktura):

1 odbor kancelář hejtmána

oddělení sekretariátu hejtmána

oddělení krizového řízení

organizační oddělení

oddělení tiskové a vnějších vztahů

2 odbor regionálního rozvoje a evropských projektů

oddělení rozvojových koncepcí

oddělení přípravy a řízení projektů

oddělení řízení grantových schémat

3 ekonomický odbor

oddělení rozpočtu a financování

oddělení účetní evidence

oddělení ekonomických analýz

4 odbor školství, mládeže, tělovýchovy a sportu

oddělení organizační a kontrolní

oddělení vzdělávání a koncepcí

oddělení financování nepřímých nákladů

oddělení financování přímých nákladů oddělení

mládeže, sportu a zaměstnanosti

oddělení projektů ve vzdělávání

5 odbor sociálních věcí

oddělení sociálních dávek

oddělení koordinace a střednědobého plánování

oddělení sociálně právní ochrany dětí

oddělení inspekce a registrace sociálních služeb

6 odbor dopravy

oddělení pozemních komunikací

oddělení silniční dopravy

správní a technické oddělení

oddělení dopravní obslužnosti

7 odbor kultury, památkové péče a cestovního ruchu

oddělení kultury

oddělení památkové péče

oddělení cestovního ruchu

8 odbor životního prostředí a zemědělství

oddělení zemědělství a ochrany přírody

oddělení posuzování vlivů na životní prostředí
a IPPC

oddělení ovzduší a odpadů

oddělení vodního a lesního hospodářství

oddělení samosprávy životního prostředí
a zemědělství

9 odbor zdravotnictví

správní oddělení

oddělení ekonomiky a zdravotní politiky

10 právní odbor

právní oddělení

oddělení dozoru a legislativy

11 odbor územního plánování a stavebního řádu

oddělení územního plánování

oddělení stavebního řádu

12 odbor informatiky

oddělení software

oddělení hardware

oddělení kontaktní centrum

13 správní odbor

oddělení matrik a státního občanství

oddělení přestupků a voleb

oddělení Krajský živnostenský úřad

14 odbor investic a správy nemovitého majetku

oddělení investic

majetkoprávní oddělení

oddělení veřejných zakázek

15 odbor kancelář ředitele
oddělení personální a mzdové
oddělení hospodářské správy
oddělení spisové služby
oddělení autoprovozu

16 odbor kontroly
oddělení vnější a vnitřní kontroly
oddělení kontroly evropských fondů

17 oddělení interního auditu

18 oddělení sekretariátu ředitele

Zdroj: vlastní zpracování

Další statistické výpočty – neprokázané vzájemné závislosti. Dále nebudou tyto výpočty komentovány. Slouží pouze jako potvrzení, že byly testovány všechny závislosti. Tabulky nejsou samostatně očíslovány a vždy jsou jako zdroj: vlastní zpracování.

Pohlaví * Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Příprava na přijímací pohovor (CV, motivační dopis, často kladené otázky, apod.)

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Příprava na přijímací pohovor (CV, motivační dopis, často kladené otázky, apod.)	Celkem
		ano	
Pohlaví	muž	5	5
	žena	19	19
Celkem		24	24

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	24

a. No statistics are computed because Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Příprava na přijímací pohovor (CV, motivační dopis, často kladené otázky, apod.) is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		24

a. No statistics are computed because Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Příprava na přijímací pohovor (CV, motivační dopis, často kladené otázky, apod.) is a constant.

Pohlaví * Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Assessment centrum (forma výběrového řízení)

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Assessment centrum (forma výběrového řízení)	Celkem
		ano	
Pohlaví	muž	4	4
	žena	13	13
Celkem		17	17

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	17

a. No statistics are computed because Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Assessment centrum (forma výběrového řízení) is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		17

a. No statistics are computed because Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Assessment centrum (forma výběrového řízení) is a constant.

Pohlaví * Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Prezentační dovednosti a sebe prezentace

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Prezentační dovednosti a sebe prezentace	Celkem
		ano	
Pohlaví	muž	39	39
	žena	76	76
Celkem		115	115

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	115

a. No statistics are computed because Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Prezentační dovednosti a sebe prezentace is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		115

a. No statistics are computed because Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Prezentační dovednosti a sebe prezentace is a constant.

Pohlaví * Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Efektivní řešení konfliktů

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Efektivní řešení konfliktů	
		ano	Celkem
Pohlaví	muž	33	33
	žena	61	61
Celkem		94	94

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	94

a. No statistics are computed because Jakých kurzů by jste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Efektivní řešení konfliktů is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		94

a. No statistics are computed because Jakých kurzů by jste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Efektivní řešení konfliktů is a constant.

Pohlaví * Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Týmová práce

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Týmová práce	
		ano	Celkem
Pohlaví	muž	29	29
	žena	37	37
Celkem		66	66

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	66

a. No statistics are computed because Jakých kurzů byste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Týmová práce is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		66

a. No statistics are computed because Jakých kurzů by jste se rád (-a) zúčastnil (-a)? Týmová práce is a constant.

Pohlaví * Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pondělí

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pondělí	
		ano	Celkem
Pohlaví	muž	27	27
	žena	36	36
Celkem		63	63

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	63

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pondělí is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		63

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pondělí is a constant.

Pohlaví * Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Úterý

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Úterý	
		ano	Celkem
Pohlaví	muž	31	31
	žena	68	68
Celkem		99	99

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	99
a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Úterý is a constant.	

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		99

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Úterý is a constant.

Pohlaví * Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Středa

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Středa	Celkem
		ano	
Pohlaví	muž	38	38
	žena	54	54
Celkem		92	92

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	92
a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Středa is a constant.	

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		92

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Středa is a constant.

Pohlaví * Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Čtvrtek

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Čtvrtek	
		ano	Celkem
Pohlaví	muž	33	33
	žena	69	69
Celkem		102	102

Chí-kvadrát test

Value	
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	102

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Čtvrtek is a constant.

Síly závislosti

Value		
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		102

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Čtvrtek is a constant.

Pohlaví * Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pátek

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pátek	Celkem
		ano	
Pohlaví	muž	11	11
	žena	29	29
Celkem		40	40

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	40

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pátek is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		40

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pátek is a constant.

Pohlaví * Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Sobota

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Sobota	
		ano	Celkem
Pohlaví	muž	2	2
	žena	8	8
Celkem		10	10

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	10

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Sobota is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		10

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Sobota is a constant.

Pohlaví * Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Neděle

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Neděle	
		ano	Celkem
Pohlaví	muž	1	1
	žena	4	4
Celkem		5	5

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	5

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Neděle is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		5

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Neděle is a constant.

Pohlaví * Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Všechny všední dny v týdnu

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Všechny všední dny v týdnu	Celkem
		ano	
Pohlaví	muž	15	15
	žena	52	52
Celkem		67	67

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	67

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Všechny všední dny v týdnu is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		67

a. No statistics are computed because Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Všechny všední dny v týdnu is a constant.

Pohlaví * Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pouze víkendy

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pouze víkendy	Celkem
		ano	
Pohlaví	žena	1	1
Celkem		1	1

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	1

a. No statistics are computed because Pohlaví and Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pouze víkendy are constants.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		1

a. No statistics are computed because Pohlaví and Jaké dny v týdnu byste preferovali pro účast na kurzech? Pouze víkendy are constants.

Pohlaví * V rámci procesu vzdělávání by se: mělo po čase, v rámci práce, zopakovat to nejdůležitější

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		V rámci procesu vzdělávání by se: mělo po čase, v rámci práce, zopakovat to nejdůležitější	Celkem
		ano	
Pohlaví	muž	22	22
	žena	55	55
Celkem		77	77

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	77

a. No statistics are computed because V rámci procesu vzdělávání by se: mělo po čase, v rámci práce, zopakovat to nejdůležitější is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		77

a. No statistics are computed because V rámci procesu vzdělávání by se: mělo po čase, v rámci práce, zopakovat to nejdůležitější is a constant.

Pohlaví * V rámci procesu vzdělávání by se: měly předávat nabyté zkušenosti dalším v týmu či organizaci

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		V rámci procesu vzdělávání by se: měly předávat nabyté zkušenosti dalším v týmu či organizaci	Celkem
		ano	
Pohlaví	muž	43	43
	žena	79	79
Celkem		122	122

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	122

a. No statistics are computed because V rámci procesu vzdělávání by se: měly předávat nabyté zkušenosti dalším v týmu či organizaci is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		122

a. No statistics are computed because V rámci procesu vzdělávání by se: měly předávat nabyté zkušenosti dalším v týmu či organizaci is a constant.

Pohlaví * V rámci procesu vzdělávání by se: mělo dělat hodnocení toho, zda vzdělávání k něčemu bylo

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		V rámci procesu vzdělávání by se: mělo dělat hodnocení toho, zda vzdělávání k něčemu bylo	Celkem
		ano	
Pohlaví	muž	21	21
	žena	38	38
Celkem		59	59

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	59

a. No statistics are computed because V rámci procesu vzdělávání by se: mělo dělat hodnocení toho, zda vzdělávání k něčemu bylo is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		59

a. No statistics are computed because V rámci procesu vzdělávání by se: mělo dělat hodnocení toho, zda vzdělávání k něčemu bylo is a constant.

Pohlaví * Kolik jste ochotní věnovat vzdělávání ze svého času? Během pracovní doby

Kontingenční tabulka – absolutní četnosti

		Kolik jste ochotní věnovat vzdělávání ze svého času? během pracovní doby	
		1	Celkem
Pohlaví	muž	61	61
	žena	125	125
Celkem		186	186

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	186

a. No statistics are computed because Kolik jste ochotní věnovat vzdělávání ze svého času? během pracovní doby is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		186

a. No statistics are computed because Kolik jste ochotní věnovat vzdělávání ze svého času? během pracovní doby is a constant.

Pohlaví * Kolik jste ochotní věnovat vzdělávání ze svého času? Ve svém volném čase

Kontingenční tabulka – absolutní čet-
nosti

		Kolik jste ochotní věnovat vzdělávání ze svého času? ve svém volném čase	Celkem
		1	
Pohlaví	muž	32	32
	žena	84	84
Celkem		116	116

Chí-kvadrát test

	Value
Pearson Chi-Square	. ^a
N of Valid Cases	116

a. No statistics are computed because Kolik
jste ochotní věnovat vzdělávání ze svého
času? ve svém volném čase is a constant.

Síly závislosti

		Value
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	. ^a
N of Valid Cases		116

a. No statistics are computed because Kolik jste ochotní věnovat vzdělávání
ze svého času? ve svém volném čase is a constant.