

# Identifikace vzdělávacích potřeb pracovníků Úřadu práce ve Zlínském kraji

Lenka Gerychová

---

Bakalářská práce  
2019



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Lenka Gerychová  
Osobní číslo: H16008  
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice  
Studijní obor: Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře  
Forma studia: kombinovaná

Téma práce: Identifikace vzdělávacích potřeb pracovníků Úřadu práce ve Zlínském kraji

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.  
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti celoživotního vzdělávání a profesního vzdělávání pracovníků úřadu práce a jejich vzdělávacích potřeb.  
Příprava metodiky výzkumné části, zpracování projektu výzkumu.  
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.  
Zpracování a statistické vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.  
Prezentace výsledků, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. Základy andragogiky. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

BENEŠ, Milan. Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, 176 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4824-5.

MUŽÍK, Jaroslav. Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 323 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.

GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010, 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016, 254 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5326-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jan Kalenda, Ph.D.**

Centrum výzkumu FHS

Datum zadání bakalářské práce: **19. prosince 2018**

Termín odevzdání bakalářské práce: **26. dubna 2019**

Ve Zlině dne 19. prosince 2018

L.S.

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

Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
*ředitel ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně ..... 8.2.2019 .....

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

<sup>2)</sup> Vysoká škola nepříjemně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejněním stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Dílovační, diplomové, bakalářské a výzkumné práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být sít nejméně pět pracovních dnů před každým obhajobou nepřerádně k neklázení včetně vnitřní úřední mařinou předpisené výsoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracovní výsoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může za zveřejnění práce požadovat na své náklady výpis, opisy nebo rozmnoženiny.

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

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

(3) Do práva autorského také nezahrnuje škola nebo školská či vzdělávací zařízení, sděje-li náhodou náhodou přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke zřizování školních nebo studijních podnikání vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školské dílo).

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

(1) Škola nebo školská či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odepře-li autor školního díla udělit svolení bez věcného důvodu, mohou se tyto svobody domáhat nezákonně cizojazyčného projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nezměněno.

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

(3) Škola nebo školská či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z vydělní jim dočasného v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 1 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přiměřeně k výši vydělní dočasného školského nebo školského či vzdělávacího zařízení z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá vzděláváním pracovníků na oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti na Úřadě práce ČR ve Zlínském kraji. Teoretická část objasňuje pojmy vzdělávání dospělých, vzdělávací potřeby. Zabývá se formami a metodami vzdělávání, motivací a bariérami vzdělávání. Dále popisuje vzdělávání úředníků. Praktickou část tvoří kvantitativní výzkum realizovaný formou dotazníkového šetření, zpracovaná data, analýza a interpretace výsledků.

Klíčová slova: vzdělávání dospělých, formy a metody vzdělávání, vzdělávací potřeby, motivace a bariéry ve vzdělávání, vzdělávání úředníků.

## **ABSTRACT**

This diploma thesis deals with education of officers in the Department of Job Arrangement and Support in Unemployment at the Labour Office of the CR in Zlín region. The theoretical part clarifies these terms: education of adults and their educational needs. This part inquires into forms and methods of education, motivation and obstacles in education. The education of officers has been described there. The practical part is based on an quantitative research realised by form of a questionnaire, data processing, analysis and interpretation of the results.

Keywords: education of adults, forms and methods of education, educational needs, motivation and obstacles in education.

Ráda bych touto cestou vyjádřila poděkování vedoucímu práce Mgr. Janu Kalendovi, Ph.D. za jeho odborné rady, podnětné připomínky a čas, který mi při konzultacích věnoval. Velké poděkování také patří mému manželovi, rodině a kolegům, kteří mě při studiu na vysoké škole podporovali.

Motto: *„Čím více se učíme, tím více odhalujeme svoji nevědomost.“*

Percy Bysshe Shelley – anglický básník

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

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>12</b>
1.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	12
1.2 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	13
1.2.1 Profesní vzdělávání.....	13
1.2.2 Občanské vzdělávání.....	15
1.2.3 Zájmové vzdělávání.....	15
<b>2 MOTIVACE A BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>16</b>
2.1 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ.....	16
2.2 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ.....	18
<b>3 IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB</b> .....	<b>19</b>
3.1 VYMEZENÍ POJMU VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY.....	19
3.2 IDENTIFIKACE A ANALÝZA POTŘEB VZDĚLÁVÁNÍ.....	19
3.2.1 Realizace fáze identifikace vzdělávacích potřeb.....	20
3.2.2 Metody zjišťování vzdělávacích potřeb.....	21
<b>4 FORMY A METODY VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>22</b>
4.1 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ.....	22
4.2 METODY VZDĚLÁVÁNÍ.....	24
<b>5 VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ</b> .....	<b>27</b>
5.1 VEŘEJNÁ SPRÁVA.....	27
5.2 VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY.....	27
5.3 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE SPRÁVNÍCH ÚŘADECH.....	28
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>30</b>
<b>6 CÍLE A VÝCHODISKA EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ</b> .....	<b>31</b>
6.1 PŮSOBNOST A ORGANIZACE ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	31
6.2 VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ.....	32
<b>7 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU</b> .....	<b>34</b>
7.1 VÝZKUMNÝ CÍL.....	34
7.2 METODA VÝZKUMU.....	35
7.3 STANOVENÍ HYPOTÉZ.....	35
7.4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	36
7.5 SROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU SE STANOVENÝMI CÍLI.....	53
7.6 DISKUSE A DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	62
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>65</b>



<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>66</b>
<b>SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ:.....</b>	<b>68</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>69</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ.....</b>	<b>70</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>71</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>72</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>73</b>

## ÚVOD

Ve své práci se zamýšlím nad vzděláváním pracovníků úřadu práce na oddělení zprostředkování a evidence podpor. Toto téma jsem si vybrala z důvodu, že jsem na úřadě práce zaměstnaná. Téma je mi velmi blízké, protože zde pracuji již devátým rokem, sama jsem se účastnila vzdělávacích aktivit a prošla jsem během svého působení v této instituci mnoha školeními, ať už byla nařízená nebo jsem si je mohla vybrat sama.

Každý člověk, který přijde na úřad práce, očekává pomoc. Buď se jedná o finanční pomoc, nebo o radu při hledání zaměstnání. Ten, kdo přijde o práci, se najednou ocitá v jiné životní situaci, na kterou nebyl připraven a možná se s ní dosud nesetkal. Obrací se tedy na úředníka, aby mu pomohl. Očekává, že úředník bude profesionál, na kterého se může obrátit a který mu pomůže.

Aby pracovníci úřadu práce mohli vykonávat svou práci co nejlépe, musí se neustále vzdělávat. Vzdělávání úředníků na úřadě práce prošlo v poslední době výraznými změnami. Netýká se to jen vzdělávání úředníků v oblasti legislativy, protože musí pružně reagovat na neustále se měnící zákony. Jedná se především o důkladnou znalost zákona o zaměstnanosti a správního řádu. Tyto zákony denně při své práci používají, např. ať už se jedná o evidování a zařazování uchazečů o zaměstnání, rozhodování o přiznání či nepřiznání podpory v nezaměstnanosti. Klientům zprostředkovávají zaměstnání, příp. s nimi vedou správní řízení. Na daném oddělení je potřeba nejen dostatečných znalostí, ale především komunikačních dovedností. Pracovníci daného oddělení přicházejí denně do osobního kontaktu s větším množstvím klientů. Pracovník by měl nejen umět komunikovat, ale i jednat v konfliktních situacích, ke kterým dochází na úřadech práce často a v poslední době i ve zvýšené míře. Aby úředník jednal profesionálně s klientem, měl by znát a umět použít asertivní komunikační techniky. Zároveň je i důležitá profesní empatie jednání úředníka s klientem.

Bakalářská práce obsahuje dvě stěžejní části, a to teoretickou a praktickou. V teoretické části se věnuji významu vzdělávání, ať už se jedná o celoživotní vzdělávání nebo profesní vzdělávání. Dále je teoretická část zaměřena na vymezení pojmů, jako jsou motivace a bariéry ve vzdělávání, formy a metody vzdělávání a identifikace vzdělávacích potřeb. V poslední kapitole se zabývám vzděláváním úředníků ve správních úřadech.

V praktické části charakterizují a popisují Úřad práce ČR ve Zlínském kraji, jeho působnost a organizaci. Dále jsou v praktické části popsány vzdělávací aktivity úředníků daného oddělení.

Záměrem této bakalářské práce je zmapovat identifikační potřeby pracovníků úřadu práce a zjistit, zda mají zájem o další vzdělávání, jaká je jejich motivace a zda se vyskytují překážky ve vzdělávání. Dále jsem zjišťovala, jaké metody a formy vzdělávání preferují a jaké jsou jejich potřeby ve vzdělávání. Výzkumný projekt je kvantitativně orientovaný s využitím dotazníkového šetření.

## I. TEORETICKÁ ČÁST

# 1 VZDĚLÁVÁNÍ

Podle Beneše (2014, s. 16) je vzdělávání procesem cílevědomým, plánovaným a institucionalizovaným. Vzděláváním je rozvíjen lidský potenciál a zároveň se mohou měnit i postoje člověka. Vzdělávání je záměrná a organizovaná činnost, která probíhá jako vědomé, tak i nevědomé učení. Pokud se něco naučíme na vědomé úrovni, tak to dokážeme použít, pokud se jedná o standardní situace. Návykem docílíme toho, že můžeme zažité věci, znalosti a dovednosti používat automaticky, dělat to nevědomě (Plamínek, 2014 s. 35-37).

## 1.1 Celoživotní vzdělávání

Aby se každá společnost mohla rozvíjet, je potřeba co nejvíce schopných a vzdělaných lidí. Proto by se každý měl neustále vzdělávat. Vzdělávání se tedy stává celoživotním, protože vzdělaný člověk dokáže snadněji zareagovat na změny v rychle se měnící dynamické společnosti. Celoživotní vzdělávání probíhá v několika etapách. Začíná již před nástupem dítěte do školy, zde mluvíme o předškolním vzdělávání. Poté následuje vzdělávání na základní škole, výučních oborech, středních školách a vysokých školách. Vzdělávat se může i během výkonu svého povolání, např. během dálkového studia.

Existuje mnoho definic celoživotního vzdělávání. Palán (2002, s. 28) uvádí, že *„možnosti učení jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence kdykoliv během života.“*

Celoživotní vzdělávání by mělo být dostupné všem bez ohledu na věk nebo postavení ve společnosti. Celoživotně vzdělávat se můžeme i mimo vzdělávací instituce. Je ale nutné respektovat vzdělávací potřeby, které jsou rozdílné u každého z nás, nejen podle věku, zájmu a dosažené úrovně vzdělání (Rabušicová, Rabušic 2008 s. 27).

V rámci celoživotního vzdělávání můžeme mluvit o formách vzdělávání, které se navzájem prolínají a doplňují (Veteška, Tureckiová 2008, s. 9-11).

1. **Formální vzdělávání** – je zajišťováno ve vzdělávacích institucích, na základních, středních a vysokých školách a účastník vzdělávání obdrží po jeho ukončení potvrzení o získaném stupni vzdělání, např. vysvědčení, diplom. Je to systematické a plánované vzdělávání, často probíhá mimo pracoviště.

2. **Neformální vzdělávání** – nevede k získání stupně vzdělání, účastníci tohoto vzdělávání získají nové zkušenosti nebo dovednosti, které zvýší jejich společenské postavení a pracovní uplatnění. Patří sem různé kurzy, semináře, přednášky nebo i povinná školení zaměstnanců ve firmách. Toto vzdělávání je zaměřeno na individuální potřeby jednotlivce, který si určuje průběh vzdělávání.

## 1.2 Další vzdělávání

Barták (2008, s. 10) uvádí, že „vzdělávání dospělých představuje celoživotní proces umožňující člověku „držet krok“ se změnami v oblasti ekonomického, kulturního, společenského a politického života.“ Pokud se člověk vzdělává nepřetržitě, rozvíjí se tím jeho schopnosti a dovednosti, které mu pomohou se v budoucnu vypořádat s náročnými úkoly. Podle Armstronga (2007, s. 462) má vzdělávání vztah k **rozvoji a výcviku**. Vzdělávání a rozvoj má vliv na pochopení našich potřeb vzdělávání. Plán osobního rozvoje nám může určit, jaké kroky by měly být podniknuty nebo co se očekává. Výcvik umožní snadnější plánování a rozhodování, jaké vlastnosti a dovednosti je třeba zlepšovat za pomoci různých metod výcviku. U pracovníků úřadu práce se můžeme setkat např. s výcvikem v oblasti používání informačních technologií, osobních dovedností – nácvik asertivity, komunikační schopnosti.

I po dosažení určitého stupně vzdělání se člověk může nadále vzdělávat. Zde potom hovoříme o dalším vzdělávání dospělých, které se člení dále na **profesní vzdělávání, občanské a zájmové vzdělávání**.

### 1.2.1 Profesní vzdělávání

Profesní vzdělávání, které je součástí dalšího vzdělávání, je zaměřeno na rozvoj znalostí, schopností a postojů, které potřebujeme pro výkon našeho povolání. Tento druh vzdělávání připravuje zaměstnance na kvalifikovaný výkon profese. Podstatou profesního vzdělávání je vytvoření shody mezi skutečnou pracovní způsobilostí člověka a nároky, které jsou vyžadovány konkrétní profesí (Palán 2002, s. 36).

Profesní vzdělávání je realizováno ve vzdělávacích institucích, profesních sdruženích, ale podílejí se na něm i podniky, kde mluvíme o podnikovém vzdělávání (Průcha, Veteška 2012, s. 208-209). Cílem podnikového vzdělávání je zajištění pracovní způsobilosti, kterou

vyžaduje konkrétní pracovní pozice. Účast pracovníků na podnikovém vzdělávání by také měla vést k identifikaci a ztotožnění pracovníka s organizací, kdy pracovník chápe hodnoty a pravidla chování v organizaci (Mužík, Krpálek, 2017, s. 148).

Aby bylo vzdělávání pracovníků v podniku efektivní, mělo by být dobře organizované a systematické. Jak Koubek (2007, s. 258-259) uvádí, je to opakující se cyklus, který se skládá ze čtyř fází, které se stále dokola opakují. V první fázi se identifikují vzdělávací potřeby pracovníků, co pracovník potřebuje, v čem má nedostatek. Ve druhé fázi se věnuje přípravě a plánování vzdělávání. Ve třetí fázi dochází k realizaci vzdělávací akce. Ve čtvrté fázi dochází k vyhodnocení výsledků vzdělávací činnosti, dochází ke zpětné vazbě. Tato fáze nás může opět dát na začátek cyklu, kdy po zhodnocení nám vyvstane nová vzdělávací potřeba. Fáze identifikace vzdělávacích potřeb bude popsána níže v následující kapitole.

Aby člověk byl profesně způsobilý, to znamená, že dokáže využívat efektivně svůj individuální potenciál, kterým disponuje ve vykonávané činnosti, musí získat profesní kompetence. Protože naše bakalářská práce je zaměřena na pracovníky úřadu práce, zmíníme tedy kompetence úředníků státní správy, které popisují Veteška, Tureckiová (2008, s. 83). Patří k nim zejména:

- osobní chování,
- vlastnosti osobnosti důležité pro výkon,
- volní vlastnosti osobnosti,
- morální vlastnosti,
- schopnosti a dovednosti (pro danou činnost, pro řízení),
- požadavky na další profesní rozvoj,
- znalosti/vědomosti významné pro konkrétní činnost.

Kompetence úředníka nevznikne tím, že se člověk úředníkem stane, ale jeho vzděláváním, tedy, že neustále zvyšuje své znalosti, dovednosti a tím získává i zkušenosti a praktické dovednosti. Důležitým faktorem, který je nutný pro kvalitní výkon veřejné správy, jsou kvalifikovaní pracovníci. Proto je třeba, aby se pracovníci neustále vzdělávali, protože tak mohou poskytovat kvalitní služby.

### 1.2.2 Občanské vzdělávání

Podle Rabušicové, Rabušice (2008, s. 193-197) je jednou z hlavních priorit české i evropské vzdělávací politiky právě občanské vzdělávání. Je realizováno především prostřednictvím neformálního vzdělávání se snahou porozumět současnému životu. Cílem občanského vzdělávání je vzdělat lidi tak, aby se z nich stali aktivní a kompetentní občané.

Veteška, Tureckiová (2008, s. 11) uvádějí, že občanské vzdělávání by mělo přispět ke kultivaci člověka, jeho adaptování v současném světě a přispět k dotváření socializace člověka.

V občanském vzdělávání se můžeme setkat například s problematikou etickou, náboženskou, filozofickou a sociální, kdy člověk přijímá dané společenské normy (Průcha, Veteška, 2012, s. 185).

### 1.2.3 Zájmové vzdělávání

Zájmové vzdělávání umožňuje seberealizaci člověka ve volném čase. Prostřednictvím tohoto vzdělávání jsou uspokojovány jeho osobní zájmy, individuální potřeby a koníčky. Zájmové vzdělávání svým rozsahem a pestrostí pokrývá nejširší oblast výchovy a vzdělávání. Typickým znakem zájmového vzdělávání je nejen dobrovolnost a neformálnost, ale i svoboda výběru. „V zájmovém vzdělávání se často mluví o výchově ve volném čase, pro volný čas.“ Může se do něj zapojit široká veřejnost a je úzce propojen i s dalším vzděláváním, např. profesním. Zájmové vzdělávání se dá pojmut jako individuální nebo skupinové a může probíhat jako organizované či neorganizované (Šerák, 2009, s. 51-54).

Zájmové vzdělávání je uskutečňováno prostřednictvím různých typů institucí, můžeme zde uvést nadace, knihovny, muzea. Je zaměřeno například na stránku estetickou, sportovní a pohybovou nebo enviromentální (Průcha, Veteška, 2012 s. 280).



## 2 MOTIVACE A BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ

Za motiv bývá označována vnitřní pohnutka nebo příčina, která způsobuje změnu chování člověka a směřuje k uspokojení jeho potřeb (Vodák, Kuchařová, 2011 s. 102). Naše vnitřní potřeba nás dokáže hnát dopředu, přinutí nás přemýšlet o vlastním jednání a životních cílech.

### 2.1 Motivace ke vzdělávání

V současné době by měl být jedinec motivován k celoživotnímu vzdělávání a rozvíjení se. Dospělí se mohou vzdělávat, ale nemusí. Zde se dle Mužíka (2005, s. 9) hovoří o „*boji o motivaci účastníků k učení*.“ Motivace ke vzdělávání je důležitá, ale existují motivační rozdíly, např. podle věku, pohlaví a dosaženého vzdělání. Svou roli zde hrají i další faktory, např. životní okolnosti (Beneš 2014, s. 104-107). Z hlediska prožívání můžeme vnímat pozitivní motivaci (když mám vůli při učení něčeho dosáhnout, mám radost z úspěchu, chci pochvalu) a negativní motivaci, to je strach z neúspěchu (Palán, 2002, s. 125). Abychom byli více motivováni ke vzdělávání, musíme najít ve vzdělávání uspokojení našich potřeb. Můžeme očekávat, že učením dosáhneme žádoucího stavu, pokud se ale zaměříme na dosažení konkrétního cíle, bude naše motivace ke vzdělávání vyšší (Armstrong, Taylor 2015, s. 343-344). Motivace ke vzdělávání může být vnitřní i vnější. Vnitřní motivace může člověku přinášet potěšení, kdežto při vnější motivaci působí na člověka vnější činitelé a potřeba vzdělávání nemusí být v souladu s přáním jedince. Stimulace se považuje za důležitého vnějšího činitele, jak uvádí Rabušicová, Rabušic (2008), kteří v této oblasti vzdělávání provedli jeden z nejrozsáhlejších výzkumů.

Dvořáková, Šerák (2016, s. 122-123) uvádějí, že existuje šest motivačních faktorů. Jsou to **sociální vztahy** – vytváření nových vztahů a přátelství, **vnější očekávání** – kdy plním pokyny např. nadřízeného, **společenský prospěch** – být přínosem lidem kolem sebe, **profesní vzestup** – kariérní růst, **únik/stimulace** – odreagování se od práce, **kognitivní zájem** – učit se a vzdělávat se, protože sám mám zájem získat nové znalosti a dovednosti.

Pokud je člověk zaměstnán, je většinou motivace ke vzdělání spojována s jeho profesí. Motivace ke vzdělávání může být různá: chceme si udržet pracovní místo, zlepšit postavení v zaměstnání, zvýšit si kariérní postup, mít vyšší platové ohodnocení nebo získat sociální výhody. Může to být ale i touha ukázat ostatním své schopnosti, seberealizace

vlastní osoby. To znamená, že jsem motivován k dalšímu vzdělávání z důvodu vlastního uspokojení (Vodák, Kucharčíková 2011, s. 103-104).

Učební motivy dospělých seřadil Mužík (2005, s. 10) do pyramidy. Tato pyramida poukazuje na to, že vzdělávaný získává informace, dovednosti, návyky. Zvyšuje se výkonnost v pracovním procesu. Posílení pozice na trhu práce vede k sociálním jistotám. Na vrcholu pyramidy je uspokojení individuálních potřeb účastníka vzdělávání.



Obrázek 1 - Pyramida motivace učení

## 2.2 Bariéry ve vzdělávání

Opakem kladných motivačních faktorů jsou bariéry. Jsou to různé překážky, které brání dalšímu vzdělávání. Jedinec může být vnitřně přesvědčený, že další vzdělávání nemá pro něj smysl, že není nutné se dále vzdělávat, tak zároveň mu může chybět i impuls, stimul, proč se dále vzdělávat. Dle rozsáhlého výzkumu, který provedli Rabušicová a kol., jako jednu z hlavních bariér lidé uvádí nedostatek finančních prostředků, i když „nedostatek peněz představuje spíše zástupný důvod než skutečnou překážku.“ (Rabušicová, Rabušic, 2008 s. 105-110).

Rabušicová, Rabušic dělí bariéry dle jejich druhu:

**Situační bariéry** – vycházejí ze současné situace jedince a zahrnují především

- Nedostatek finančních prostředků
- Pracovní vytížení
- Péče o děti a rodinu
- Množství koníčků, díky kterým nemám na vzdělávání čas
- Zdravotní důvody

**Osobností bariéry** – souvisí s postoji a sebevnímáním a přesvědčením, že další vzdělávání nemá pro mě smysl, obavy, strach, že studium bych nezvládl, předchozí špatná zkušenost ze školy (ve škole se mi nedařilo)

- Vzdělávání nemá smysl
- Obava z nezvládnutí
- Nemám dostatečné vzdělání

**Institucionální bariéry** – jsou ze strany jedince neovlivnitelné

- Nedostatek informací o vzdělávacích aktivitách
- Nedostatečná nabídka vzdělávacích kurzů
- Nízká kvalita kurzů

Pokud se člověk zúčastnil neformálního vzdělávání, je pravděpodobné, že pro něho bude méně bariér k dalšímu vzdělávání. Můžeme zde i uvést, že čím více je člověk vzdělaný, tím více se bude dále vzdělávat (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 105-110).

### 3 IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB

#### 3.1 Vymezení pojmu vzdělávací potřeby

Vzdělávací potřeba je stav, kdy si uvědomujeme, že máme nedostatek něčeho, např. znalostí a dovedností, které jsou nutné pro náš další život a pracovní uplatnění. Chceme dosáhnout rovnováhy s možnostmi, které máme, a tím, co vyžaduje trh práce, abychom na něm našli uplatnění (Palán, 2002, s. 234). Jak dále Palán uvádí „*vzdělávací potřeby jsou ovlivňovány především trhem práce, ale i vlivy osobnostními a společenskými.*“ Potřeba dalšího vzdělávání koreluje s dosaženou úrovní vzdělávání. Pokud je člověk vzdělaný, má potřebu a touhu po dalším vzdělávání. U lidí s nedostatečným či nízkým vzděláním potřeba se vzdělávat nenastává, tudíž musí být aktivizována. Vzdělávací potřeby jedince se mění dle životních cyklů člověka, jak uvádí Průcha, jsou jiné v dětství, dospělosti a ve stáří. Kromě potřeby jednotlivců můžeme určit vzdělávací potřeby různých skupin, např. vzdělávací potřeby profesních skupin a vzdělávací potřeby celé společnosti (Průcha, 2014, s. 36-40).

Armstrong uvádí tzv. model deficitu. Je to rozdíl mezi „tím, co je“ a „tím, co by mělo být“. Vzdělávací potřeba je tedy mezera mezi současným stavem chování a jednání organizace a jejich pracovníků a požadovaným, očekávaným stavem. Tato mezera by měla být vyplněna právě vzděláváním. Vzdělávání by nemělo odstraňovat jen nedostatky, ale mělo by vést k osvojení nových znalostí a dovedností a připravit lidi k převzetí pravomocí a odpovědnosti (Armstrong, Taylor, 2015, s. 353-356).

#### 3.2 Identifikace a analýza potřeb vzdělávání

Pokud chce organizace vzdělávat své pracovníky, měla by v první řadě stanovit potřebu vzdělávání. To je možné pouze identifikací a analýzou vzdělávacích potřeb organizace a individuálních potřeb jednotlivých zaměstnanců v organizaci. Individuální potřeby a potřeby organizace by měly být sjednoceny (Hroník, 2007 s. 135). Identifikace vzdělávacích potřeb patří mezi nejdůležitější a nejvíce rizikové fáze při plánování vzdělávacího programu a pochybení v této fázi může ovlivnit následné realizování vzdělávání ve firmě (Bartoňková, 2010, s. 18).

Pro tvorbu vzdělávacího plánu je nutné identifikovat vzdělávací potřeby, které se týkají jak jednotlivce, týmu, tak organizace. Tyto tři úrovně jsou navzájem propojeny a musí být

mezi nimi určitá souvislost. (Tureckiová, 2004, s. 100-101). Analýzu vzdělávacích potřeb organizace zajišťuje většinou personální oddělení. Jedná se o zjišťování potřebných znalostí a dovedností pracovníků potřebných k výkonu jejich pracovní pozice. Identifikace individuálních potřeb jednotlivce většinou probíhá při rozhovoru s nadřízeným pracovníkem, na základě analýzy osobních dokumentů, dotazníkových šetření.

Ve většině organizací se přistupuje k identifikaci vzdělávacích potřeb **klasickým přístupem**. Vedoucí pracovníci sledují své podřízené pracovníky, zjišťují jejich nedostatky a poté jsou zaměstnanci zařazeni do vzdělávacích aktivit a kurzů na základě příkazu. Existuje i **participativní přístup**, kdy pracovníci mají sami zájem o další vzdělávání, a poté s vedoucím pracovníkem své potřeby konzultují a následně se pracovníci účastní vzdělávacích kurzů (Mužík, 2011, st. 271-273).

Pokud chceme identifikovat vzdělávací potřeby, je velmi důležitý sběr, shromažďování údajů a informací o současném stavu znalostí a schopností pracovníků v organizaci (Vodák, Kucharčíková 2011, 78-80). Sběr informací nám zajistí např.:

**Strukturovaný rozhovor** – pomáhá zjistit údaje zodpovězením předem daných otázek. Jedná se o detailní rozbor situace (Hroník, 2007 s. 75).

**Pozorování** – sleduje se výkon, který podává zaměstnanec ve svém pracovním prostředí, a jeho výkon je porovnáván s popisem práce (Hroník, 2007 s. 75).

**Popis pracovní činnosti** – kdy sám zaměstnanec vytvoří popis své práce, jaké úkoly a povinnosti obnáší jeho práce. Popis pracovní činnosti nemusí být zcela objektivní, informace z popisu pracovní činnosti, které podá zaměstnanec, nemusí být kompletní, protože pracovníci mohou svou práci podcenit nebo nadhodnotit (Hroník, 2007 s. 76).

### 3.2.1 Realizace fáze identifikace vzdělávacích potřeb

Identifikace vzdělávacích potřeb je realizována ve třech etapách, jak uvádí Vodák (2011):

1 etapa – zahrnuje analýzu celkové podnikové strategie a zjištění cílů organizace. Sleduje se počet pracovníků, personální struktura, kvalifikace pracovníků a jiné. V této etapě se zjišťuje i **podniková kultura**, která zahrnuje postoje a hodnoty a filozofii organizace. Zde se zjišťují rozdíly mezi požadovaným výkonem a skutečným dosaženým výkonem, a zda se tento rozdíl dá odstranit vzděláváním.

2 etapa – v této etapě se zjišťují, jaké mají zaměstnanci schopnosti, znalosti a dovednosti. Ty se porovnávají s charakteristikou a popisem pracovního místa.

3 etapa – v této etapě jsou porovnávány požadavky organizace a individualita zaměstnanců, jaké mají vzdělání, kvalifikaci, jaké absolvovali vzdělávací kurzy, aktivity (Vodák, 2011, s. 90-91).

### 3.2.2 Metody zjišťování vzdělávacích potřeb

Mezi hlavní metody používané ke zjišťování vzdělávacích potřeb jednotlivce patří analýza osobních dokumentů, rozhovor s nadřízeným, dotazníkové šetření a hodnocení pracovníků (Tureckiová, 2004, s. 101). Pro zjišťování potřeb **týmu** jsou typické kreativní workshopy (brainstorming), skupinové diskuse, hodnocení týmu. **Brainstorming** – kreativní technika, lidé ve skupině vymyslí více řešení, než kdyby pracovali samostatně. Čím více nápadů, tím vyšší pravděpodobnost vyřešení problémů (Průcha, Veteška, 2012, s. 51). Nejčastěji používaná metoda k zjišťování potřeb **firmy** je **benchmarking**. **Benchmarking** slouží k porovnání vlastního výkonu firmy s jinou firmou (konkurencí), která je v dané oblasti ta nejlepší (Průcha, Veteška, 2012, s. 44).

Podle Bartoňkové jsou dvě základní možnosti, jak identifikovat vzdělávací potřeby. Jedná se o zjišťování vzdělávacích potřeb na základě kvantitativního sociologického výzkumu a druhou z možností je aplikace kompetenčního přístupu, kdy se porovnávají skutečné a požadované kompetence pracovníků. (Bartoňková, 2010, s. 127). V naší práci jsme využili kvantitativní sociologický výzkum, který zahrnuje terénní šetření, kdy pomocí dotazníkové formy zjistíme u konkrétních pracovníků jejich individuální potřeby. Jedná se o subjektivně pociťované vzdělávací potřeby. Dotazníkovou formu jsme zvolili, protože tato forma patří v andragogickém výzkumu mezi nejčastěji používané.

Po identifikování vzdělávací potřeby může následovat etapa plánování a přípravy vzdělávací akce (Tureckiová 2004, str. 101). S tím souhlasí i Koubek (2007, s. 264), který uvádí, že fáze identifikace vzdělávacích potřeb se prolíná s fází plánování vzdělávací aktivity, protože ve fázi identifikace se předběžně plánují úkoly a stanovují priority vzdělávání.

## 4 FORMY A METODY VZDĚLÁVÁNÍ

Pokud jsou identifikovány vzdělávací potřeby, je možné přistoupit k naplánování vzdělávací akce. V této fázi je nezbytný správný výběr forem a metod vzdělávání. Při výběru formy a metody vzdělávání by měly být zohledněny individuální možnosti budoucích účastníků vzdělávání.

### 4.1 Formy vzdělávání

Podle Mužíka (2011, s. 83) je forma vzdělávání chápána jako organizační systém výuky a vzdělávacího procesu. Formy vzdělávání se dají členit podle několika hledisek či kritérií. Palán (2002, s. 65-66) člení formy vzdělávání podle:

- Časového hlediska, tj. jak dlouho trvá vzdělávací akce, zda je hodinová nebo vícehodinová, jednodenní nebo vícedenní, nebo zda se jedná o akci jednorázovou nebo zda je akce opakovaná.
- Prostředí, kde probíhá výuka (např. na pracovišti, v terénu apod.)
- Organizačního uspořádání – jaké je vzájemné působení mezi vyučujícím a vyučovaným, zda se jedná o výuku individuální nebo skupinovou.
- Systému výuky – jestli výuka probíhá za přítomnosti lektora nebo zda jsou použity pouze didaktické nástroje.
- Zaměření vzdělávacího procesu – jestli jsou kurzy rekvalifikační, orientovány na určitou specializaci

Podle interakce mezi vyučujícím a účastníky vzdělávání můžeme uvést čtyři základní formy vzdělávání (Mužík, 2011, s. 84).

- Přímá výuka
- Distanční vzdělávání
- Kombinované studium
- Sebevzdělávání

**Přímá výuka** je klasická forma vzdělávání. Je založena na osobním kontaktu lektora a účastníka vzdělávání. Účastník vzdělávání se musí odpoutat od rodinných povinností a pracovních úkolů (Mužík, 2005, s. 85-87).

**Distanční vzdělávání** je forma studia založena na samostudiu a používání infomačních a komunikačních technologiích. Účastník vzdělávání a lektor nejsou spolu v přímém

kontaktu. Účastník studia konzultuje průběh studia s **tutorem**. Jako jednu z variant distančního vzdělávání můžeme zde uvést i e-learning (Průcha, Veteška, 2012 s. 76). Studující v distančním vzdělávání jsou většinou dospělí lidé, kteří jsou schopni samostatně studovat a lidé, kteří chtějí být zodpovědní za vzdělávací postup a cíl, kterého chtějí ve vzdělávání dosáhnout (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 115).

**Kombinované studium** forma individuálního samostudia, které je řízeno lektorem. Pro účastníky vzdělávání jsou uzpůsobeny učební texty, aby byly jasné a srozumitelné. Studium začíná vstupním seminářem, poté následuje samostudium, výcvikové semináře a závěrečný seminář (Mužík, 2005 s. 92-94).

**Sebevzdělávání** je studijní forma vzdělávání s využitím studijní podpory nebo pomůcek ke studiu, jedná se o literaturu a informační podporu na síti a CD ROM. Touto formou vzdělávání můžeme řešit své problémy jak v zaměstnání, tak v osobním životě „*job kvalification a life kvalification*“ (Mužík, 2005, s. 112-114).

**E-learningové vzdělávání** patří mezi novější formy vzdělávání. Tato metoda elektronických kurzů umožňuje flexibilitu a různou úroveň složitosti. Vzdělávání je určeno jak pro začátečníky, tak pro pokročilé. Každý účastník si volí místo, čas a intenzitu studia dle svých potřeb a možností. E-learning můžeme chápat jako vzdělávací proces, při kterém se využívají informační a komunikační technologie (Barešová, 2011 s. 30).

Barešová (2011, 39-43) uvádí, že i u e-learningu můžeme najít výhody i nevýhody této formy vzdělávání. Mezi výhody bezesporu patří **flexibilita, dostupnost** (studium je možné jak doma, tak i v práci), dále **interaktivita, menší finanční náklady, lepší zapamatovatelnost informací, rychlejší vstřebání informací** – kdy školení je tvořené přímo pro uživatele a nezatěžuje studenta informacemi, které jsou pro něj bezvýznamné.

Mezi nevýhody e-learningu patří např. **nevhodnost pro určité typy studentů**, kdy např. starší lidé odmítají nebo nechtějí se učit pracovat s novými technologiemi. Dále není e-learning vhodný pro určité typy kurzů, kdy je např. nutná týmová spolupráce a přímé sdílení zkušeností s ostatními účastníky. Další nevýhodou je **závislost na technologiích** (nutný přístup k hardwaru a softwaru) a **vysoké počáteční náklady** (Barešová, 2011, s. 44-47).

V současné době je e-learning jednou z hlavních forem vzdělávání na úřadě práce. Tato forma vzdělávání je využívána pro svou flexibilitu, pracovníci nemusí cestovat do



vzdělávacích středisek, e-learningový kurz si mohou přizpůsobit dle svých časových možností a pracovního vytížení.

## 4.2 Metody vzdělávání

Pokud chceme, aby vzdělávání bylo úspěšné, je nutný vhodný výběr formy vzdělávání a zároveň i vhodnost určité vzdělávací metody. Pro efektivní vzdělávání můžeme v rámci jedné formy vzdělávání volit více metod vzdělávání. Vodák, Kucharčíková (2011) uvádějí, že nelze jednoznačně určit, která metoda vzdělávání je nejvhodnější. Na volbu výběru metody vzdělávání mají vliv cíle, kterých chci dosáhnout ve vzdělávání, účastníci vzdělávání a podnikové prostředí. Výběr metody je ovlivněn i dalšími faktory. Jsou to např. lidské faktory, materiální a časové faktory a stanovené cíle učení, kterých chci dosáhnout.

Podle Koubka (2007. s. 265-271) se metody vzdělávání člení do dvou skupin:

- Metody používané na pracovišti
- Metody používané mimo pracoviště

Metody vzdělávání na pracovišti se váží ke konkrétnímu pracovišti v průběhu pracovního výkonu. Anglické označení pro tyto metody je „**On the Job**“. Tyto metody jsou spíše vhodné pro manuální profese, především dělnické profese. Jedná se především o individuální metody, kde je uplatněn partnerský přístup a individuální jednání.

- Instruktaž
- Coaching
- Mentoring
- Counselling
- Asistování
- Pověření úkolem
- Rotace práce
- Pracovní porady

Ze zmiňovaných metod na pracovišti jsou na úřadě práce využity pouze pracovní porady. Pracovníci jsou seznámeni s aktuálními problémy na daném útvaru zprostředkování a evidence podpor, ale i zároveň s problémy celé organizace. Těto metody vzdělávání se mohou zúčastnit nováčci i méně zkušení pracovníci. Během pracovní porady jsou prezentovány názory a postoje pracovníků. Dochází k výměně informací a posiluje se sounáležitost s organizací. Je důležité, v jakém časovém úseku dne porada bude probíhat. Pokud probíhá v pracovní době, je tím zkrácená doba, kdy si mohou pracovníci plnit své úkoly. Pokud porada probíhá po pracovní době, pracovníci nemusí být ochotni se porady zúčastnit, příp. usilují o její zkrácení (Koubek, 2007, s. 269).

### **Vzdělávání mimo pracoviště**

Tyto metody jsou určeny k hromadnému vzdělávání. Jsou prováděny mimo pracoviště ve vzdělávacích institucích. Jedná se o metody používané spíše k hromadnému vzdělávání. Anglické označení pro tuto metodu je „**Off the Job**“. Patří sem tyto formy vzdělávání:

- Přednáška
- Seminář
- Případové studie
- Workshop
- Brainstorming
- Simulace
- Manažerské hry
- Outdoor training

### **Přednáška**

U této metody dochází ke zprostředkování informací. Jedná se spíše o pasivní přijímání informací, zaměřených na fakta a teorii (Koubek, 2007, s. 270).

### **Seminář**

Označuje se také jako přednáška spojená s diskuzí, kdy se účastníci mohou aktivně zapojit se svými nápady a inovacemi (Koubek, 2007, s. 270).

### **Outdoor training**

Vzdělávání probíhá formou hry, často v přírodě nebo v tělocvičně. Tímto způsobem se vzdělávají spíše vedoucí pracovníci. Tato metoda vede k formování pracovních schopností a dovedností (Koubek, 2007, s. 272).

Mezi novější metody vzdělávání patří outdoorové programy. Podle Hroníka je tato metoda spojena s prožitkem nebo zážitkem. Je to práce ve skupině, kdy se jedinec ztotožní se skupinou. Dochází zde k vzájemným vzbudám spolupráce, pomáhání si a vytváření vzájemné důvěry. Funguje i jako odreagování se od pracovní zátěže (Hroník, 2007, s. 207-212). Nevýhodou outdoor kurzů je větší fyzická náročnost a neochota si hrát (Koubek, 2007, s. 272).

### **Samostudium**

Samostudium je metoda vzdělávání, které většinou probíhá mimo pracoviště a ve volném čase. Samostudiem odborné literatury si zvyšujeme své znalosti, rozšiřujeme si obzory. Jedná se o studium literatury, kdy si každý pracovník volí vlastní tempo vzdělávání (Koubek 2007, s. 273). Tuto metodu využívají spíše starší zaměstnanci s dlouholetou praxí, kteří jsou více motivováni k dalšímu studiu. Odpadají bariéry osobní účasti na přednáškách v daném časovém harmonogramu, ukončení vzdělávání není dáno konkrétním termínem (Dvořáková, 2007).

Z uvedených metod mimo pracoviště jsou pro úředníky úřadu práce využívány především tyto metody, tj. přednáška a semináře. Od přednášek se spíše v současné době upouští a jsou nahrazeny seminářem, při kterém jsou pracovníci více vtaženi do diskuse, mohou být se svými nápady přínosem při řešení problémů. V poslední době jsou čím dál více populárnější kazuistické semináře na řešení konkrétních, spíše praktických problémů, se kterými se pracovníci na daném oddělení každodenně setkávají. Pracovníci také využívají metodu samostudia, kdy si určují sami, co se chtějí vzdělávat, kdy a jakým způsobem.

## 5 VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKŮ

Mezi základní podmínky ve vzdělávání zaměstnanců, tedy i úředníků, patří na prvním místě prohlubování a zvyšování kvalifikace. Toto vzdělávání se řídí podle zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, kde je uvedeno, že zaměstnanec je povinen si prohlubovat a zvyšovat svou kvalifikaci a tím se rozumí především:

- Zvyšování kvalifikace je studium, školení či jiná forma vzdělávání, pokud to vyžaduje potřeba ze strany zaměstnavatele a je v souladu s potřebou zaměstnavatele
- Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace
- Prohlubování kvalifikace je průběžné doplňování kvalifikace a zároveň zahrnuje její udržování a obnovování (Zákoník práce, 2006).

### 5.1 Veřejná správa

Stát vykonává veřejnou správu prostřednictvím státní správy a samosprávy. Veřejnou správu lze také charakterizovat jako službu občanům. Poskytování veřejné služby není možné bez vzdělaných úředníků, kteří mají tuto povinnost vzdělávat se legislativně zakotvenou (Mužík, 2012 s. 171). Je to povinnost vstupního i průběžného vzdělávání, které zajistí docílení určité úrovně odborných znalostí, dovedností, schopností a komunikace úředníků, které může posoudit každý občan. Úředníci by tedy měli dbát i na dodržování etického kodexu a požadavku na celoživotní vzdělávání.

Mužík (2012, 171-172) uvádí, že systém vzdělávání úředníků veřejné správy představuje v současné době jednu z nejdůležitějších aktivit politiky českého státu v oblasti dalšího vzdělávání. Systém dalšího profesního vzdělávání úředníků může mít dopad na zlepšení práce na úřadech, především směrem k veřejnosti, a přispívá k tomu, aby veřejná správa byla chápána jako služba veřejnosti.

### 5.2 Vzdělávání úředníků veřejné správy

Systém vzdělávání úředníků tvoří čtyři základní úrovně vzdělávání:

- Vstupní vzdělávání

- Průběžné vzdělávání
- Příprava a ověření zvláštní odborné způsobilosti
- Vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů (Mužik, 2012 s. 175)

### 5.3 Vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech

Vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech se dělí:

- a) vstupní vzdělávání úvodní,
- b) vstupní vzdělávání následné,
- c) průběžné vzdělávání,
- d) vzdělávání vedoucích zaměstnanců,
- e) jazykové vzdělávání.

**Vstupní vzdělávání** se zahajuje bezprostředně po vzniku pracovního poměru, je povinné a je určeno pro všechny nově přijímané pracovníky.

Cílem vstupního vzdělávání je zprostředkovat novému zaměstnanci základní informace a znalosti pro způsobilost vykonávat činnosti na ÚP včetně jeho seznámení s právními předpisy a s problematikou ÚP.

**Následné vstupní vzdělání** je opět povinné, ale je zde výjimka pro pracovníky provozující dělnické profese, ukončuje se do 12 měsíců od uzavření zaměstnaneckého vztahu. Účel je zdokonalit zaměstnance ve svých právech, právních předpisech souvisejících s působením státní správy, ale i právech Evropské unie. Dále je potřeba zaměstnance poučit o povinnostech a etiketě, o samotné organizaci a činnosti veřejné správy. Zaměstnanec získá ucelené informace fungování státní správy.

**Vzdělávání vedoucích zaměstnanců** probíhá většinou po skončení prvního vstupního vzdělávání úvodního. Je zaměřeno na získání primárních kompetencí pro výkon vedoucí pozice (Pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech).

Zaměstnanci úřadu práce jsou podle vnitropodnikové směrnice povinni se neustále vzdělávat a soustavně si prohlubovat kvalifikaci potřebnou k výkonu své profese.

Ministerstvo práce a sociálních věcí rozesílá každoročně na úřady práce Katalog vzdělávacích kurzů. Zde jsou vypsány jednotlivé vzdělávací kurzy a školení pro jednotlivé útvary na úřadech práce. Školení probíhají buď prezenční formou na jednotlivých školicích

střediscích, konkrétně v Olomouci, Pardubicích a Písku. Dále školení probíhají formou e-learningu a dají se nalézt na webových stránkách vzdělávacích středisek [www.vsupo.cz](http://www.vsupo.cz). Na jednotlivé vzdělávací kurzy jsou zaměstnanci zařazováni na základě požadavků svých nadřízených pracovníků nebo základě svého zájmu o vzdělávací aktivitu nebo na základě potřeby v rámci svého profesního růstu. Termíny vzdělávacích akcí jsou zveřejňovány, má k nim přístup každý zaměstnanec úřadu práce. Po absolvování vzdělávací akce obdrží zaměstnanci osvědčení o úspěšném absolvování vzdělávacího programu.

Plán vzdělávání je sestavován na základě požadavků krajských poboček. Vzdělávací programy jsou zaměřeny především na zlepšování znalostí v oblasti legislativy, zde můžeme uvést Právní minimum, Zákon o zaměstnanosti, Zákoník práce, Zákon o správním řízení, Správní řád a jiné. Dále jsou to kurzy zaměřené na ICT znalosti (počítačové dovednosti) při zavádění nových programů. Musíme také zmínit kurzy zaměřené na oblast měkkých dovedností (soft skills), o které je v současné době velký zájem ze strany zaměstnanců. Zde se jedná především o kurzy Jednání s klientem, Jednání s problémovým klientem, Řešení konfliktních situací, Zvládání stresu a zátěžových situací a v neposlední řadě Syndrom vyhoření.

## **PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 CÍLE A VÝCHODISKA EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ

Hlavním cílem empirické části mé bakalářské práce bylo zmapovat a zjistit, zda mají pracovníci oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti na Úřadě práce ve Zlínském kraji zájem o další vzdělávání. Předmětem empirického šetření je zjištění, zda se pracovníci chtějí vzdělávat, jaké mají vzdělávací potřeby, jaké preferují formy a metody vzdělávání. Dále budu zjišťovat, jaká je motivace k dalšímu vzdělávání a zároveň jaké jsou bariéry a překážky v dalším vzdělávání. V poslední řadě se také zaměřím na to, zda pracovníci jsou informováni o vzdělávacích aktivitách a zda považují nabídku vzdělávacích kurzů za dostatečnou. Tímto výzkumným šetřením je zjišťováno, jaká je situace v oblasti dalšího vzdělávání u pracovníků na oddělení zprostředkování a evidence podpor.

### 6.1 Působnost a organizace Úřadu práce ve Zlínském kraji

Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce ČR“) je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Kontaktní pracoviště jsou součástí krajských poboček. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. Krajskou pobočku řídí ředitel a v čele kontaktního pracoviště je ředitel nebo vedoucí. Kontaktní pracoviště plní v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání zejména tyto úkoly:

- sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech a aktualizuje je, a zároveň aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence,
- vydává a ověřuje správní rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání,
- vyhledává uchazečům o zaměstnání, včetně zdravotně postižených, vhodné pracovní uplatnění; v této souvislosti spolupracuje s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky,



- projednává s uchazeči, včetně zdravotně postižených, možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace a provádí v těchto oblastech průzkum zájmu uchazečů,
- podílí se na realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- vypracovává a sjednává individuální akční plány.

V oblasti podpory v nezaměstnanosti zejména:

- rozhoduje ve správním řízení zejména o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, o její výši,
- rozhoduje ve správním řízení o přiznání kompenzace odstupného dle § 44 b zákona o zaměstnanosti,
- zpracovává řádné a mimořádné výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- vydává uchazečům o zaměstnání, včetně zdravotně postižených, a určeným orgánům potvrzení vymezená platnou právní úpravou, o vedení v evidenci a příp. poskytování podpory v nezaměstnanosti (převzato z portálu MPVS).

Úřad práce ve Zlínském kraji je tvořen krajskou pobočkou ve Zlíně a kontaktními pracovišti. Kontaktních pracovišť je 13 a tvoří je pobočky a detašovaná pracoviště v bývalých okresech Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín, Zlín.

Kontaktní pracoviště jsou Bystřice p. Hostýnem, Holešov, Karolinka, Kroměříž, Otrokovice, Rožnov p. Radhoštěm, Slavičín, Uherské Hradiště, Uherský Brod, Valašské Klobouky, Valašské Meziříčí, Vsetín, Zlín.

## 6.2 Vzdělávání pracovníků

Vzdělávání pracovníků na kontaktních pracovištích probíhá dle vzdělávání, které je popsáno v předcházející kapitole – Vzdělávání zaměstnanců úřadu práce. Jedná se tedy o standardizované kurzy a školení.

V současné době je realizováno i vzdělávání z projektu Efektivní služby zaměstnanosti (EFES). Tento projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Hlavním cílem projektu je zefektivnit poskytované služby Úřadu práce ČR formou zajištění kvalitního zázemí

a podmínek zaměstnancům ÚP ČR prostřednictvím materiálně-technického vybavení, školení, informovanosti o aktivitách v rámci ÚP ČR i regionu, zkvalitnění a posílení přenosu informací a služeb směrem ke klientům a pracovníkům ÚP ČR. V rámci projektu jsou realizovány kazuistické semináře, které jsou významným nástrojem přenosu informací, odborného růstu pracovníků a přispívají k větší informovanosti, vzdělávání, odbornému růstu a posilování kompetencí pracovníků ÚP ČR. V rámci projektu spolupracuje ÚP ČR s regionálními partnery, jako jsou obce, města, zaměstnavatelé, neziskové organizace, vzdělávací střediska. Cílovou skupinou projektu EFES jsou zaměstnanci ÚP ČR.

Doba realizace projektu je od 1. 2. 2016 – 31. 8. 2020. V loňském roce v rámci projektu EFES od 1. 1. 2018 – 31. 12. 2018 proběhlo a bylo realizováno 107 kazuistických seminářů a vzdělávacích akcí.

Při vzdělávání pracovníků na oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti na úřadech práce ve Zlínském kraji jsou využívány všechny formy vzdělávání, ať už se jedná o přednášky, přednášky s diskuzí, semináře, pracovní porady. Dále se pracovníci vzdělávají e-learningovou formou, kdy po úspěšném ukončení kurzu obdrží osvědčení o absolvování kurzu.

## 7 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

Tato část je vyhrazena vlastnímu výzkumnému šetření, kdy hlavním cílem mé bakalářské práce je identifikovat vzdělávací potřeby pracovníků Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji a jejich vzdělávací preference.

### 7.1 Výzkumný cíl

V rámci mé bakalářské práce bylo k hlavnímu cíli stanoveno pět dílčích cílů.

- Zjistit, jakou míru zájmu o další vzdělávání mají pracovníci Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji.
- Zjistit, jakou formu vzdělávání pracovníci Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji preferují.
- Zjistit, o jakou metodu vzdělávání mají pracovníci Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji zájem.
- Zjistit, jaká je motivace pracovníků Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji k dalšímu vzdělávání.
- Zjistit, jaké jsou bariéry a překážky k dalšímu vzdělávání u pracovníků Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji.

Ke každému dílčímu cíli jsme stanovili výzkumnou otázku.

- Jaká je míra zájmu o další vzdělávání u pracovníků Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji?
- Jakou formu vzdělávání pracovníci Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji preferují?
- O jakou metodu ve vzdělávání mají pracovníci Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji zájem?
- Jaké jsou motivační faktory pracovníků Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji k dalšímu vzdělávání?
- Jaké jsou bariéry a překážky k dalšímu vzdělávání u pracovníků Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji?

## 7.2 Metoda výzkumu

Tento výzkumný projekt je kvantitativně orientovaný. Bylo při něm využito dotazníkového šetření. Bylo připraveno 146 dotazníků, což je celkový počet pracovníků na oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti na Úřadě práce ČR ve Zlínském kraji.

**Základní soubor** tvoří všichni pracovníci na daném oddělení na všech pobočkách ve Zlínském kraji. Tento základní soubor bude celý zkoumán, jedná se tedy o **exhaustivní výběr** (vyčerpávající). Podle Chráska se tento výběr používá u výzkumu, kdy se jedná o malý základní soubor, a je tedy zkoumán celý základní soubor (Chráska, 2016, s. 17).

Pro sběr dat, jak jsme již uvedli, bylo použito dotazníkového šetření, které je u kvantitativního výzkumu nejčastěji používanou metodou. Pomocí dotazníku se hromadně sbírají údaje, kdy získáme velké množství informací od velkého počtu respondentů (Gavora, 2000 s. 99).

Chráska 2016 uvádí, že dobrý dotazník by měl splňovat validitu, reliabilitu a praktičnost.

**Validita** – dotazník zjišťuje to, co skutečně má zjišťovat, co je tedy skutečným záměrem.

**Reliabilita** – schopnost dotazníku zachytit spolehlivě a přesně zkoumané jevy (Chráska, 2016 s. 165).

Pro sestavení dotazníku Chráska doporučuje dodržet následující pravidla a požadavky:

- Položky stanovené v dotazníku by měly být jasné a srozumitelné (měly by respektovat, pro jaké respondenty je dotazník určen).
- Položky musí být formulovány jednoznačně, neměly by být chápány více způsoby.
- Tazatel by měl být opatrný při formulaci položek typu „proč“
- Položky mají zjišťovat jen nezbytné údaje, které nelze získat jiným způsobem.
- Položky by neměly být sugestivní (nesmí napovídat, jak mají být zodpovězeny).
- Jasné pokyny k vyplnění dotazníku.
- Řazení položek by mělo být spíše z psychologického hlediska než z logického (Chráska 2016, s. 164-165).

## 7.3 Stanovení hypotéz

Hypotézy jsou jádrem kvantitativně orientovaných výzkumů. Hypotéza nám značí vztah mezi dvěma proměnnými, proto musí být formulována jako tvrzení o rozdílech, vztazích nebo následcích (Chráska, 2016, str. 14). V nulové hypotéze ( $H_0$ ) neexistuje mezi

zkoumanými veličinami statisticky významná závislost a výsledky jsou náhodné. U alternativní hypotézy (H<sub>A</sub>) existuje mezi zkoumanými veličinami statisticky významná závislost a výsledky nejsou nahodilé (Chráska, 2016, str. 62-63).

**Statistické hypotézy:**

Hypotéza 1. **Předpokládáme, že existuje statisticky významná souvislost mezi dosaženým stupněm vzdělání respondentů a mírou zájmu o další vzdělávání.**

Hypotéza 2. **Předpokládáme, že existuje statisticky významná souvislost mezi věkem respondentů a zájmem o e-learningové kurzy.**

Hypotéza 3. **Předpokládáme, že existuje statisticky významná souvislost mezi délkou praxe a zájmem o netradiční metody vzdělávání.**

Hypotéza 4. **Předpokládáme, že pozorované rozdíly mezi četnostmi výběrů motivačních faktorů jsou statisticky významné.**

Hypotéza 5. **Předpokládáme, že pozorované rozdíly mezi četnostmi výběrů bariér jsou statisticky významné.**

#### **7.4 Dotazníkové šetření**

Dotazník byl sestaven jako anonymní. Byl konstruován tak, aby jeho vyplnění, nebylo časově náročné. Maximální dobu, nutnou pro vyplnění dotazníku jsme stanovili na 10 min. Dotazník je vyhotoven v jedné verzi, kterou obdrželi všichni respondenti výzkumného šetření.

V úvodu dotazníku jsem se představila, vysvětlila jsem, k čemu dotazník slouží a požádala o jeho vyplnění. V souvislosti s GDPR – ochraně osobních údajů jsem uvedla informaci o anonymitě dotazníku, že veškeré údaje budou použity pouze pro účely mé bakalářské práce a po vyhodnocení budou dotazníky skartovány. Dále jsem uvedla, jakým způsobem je nutné dotazník vyplnit.

V první části dotazníku jsem se dotazovala na demografické údaje, jako je pohlaví, věk, dosažená praxe. Poté následuje 16 otázek. Jedná se o otázky uzavřené. U některých otázek byla možná pouze volba jedné varianty odpovědi, některé otázky byly škálové, v našem případě byla použita čtyřbodová škála. Gavora (2000, s. 88) uvádí, že pomocí posuzovací škály určujeme míru vlastnosti určitého jevu nebo jeho intenzitu. V našem výzkumu jsme použili Likertovy škály, kterými se dají změřit postoje a názory respondentů (Gavora,

2000, s. 92). Respondenti mohou vyjádřit stupeň svého souhlasu či nesouhlasu s daným výrokiem.

Bylo rozdáno celkem 146 dotazníků, vráceno 123 dotazníků, což představuje 84,25 % úspěšnosti návratu. 5 dotazníků bylo nutné vyřadit, protože obsahovaly neúplné informace.

## Vyhodnocení empirického šetření

Data jsou zpracována tak, jak byla řazena v dotazníku, tzn. podle pořadí otázek. Shromážděná data byla vložena a zpracována v programu Microsoft Excel. Data budou prezentována v tabulkách nebo grafech.

### Pohlaví respondentů

Tabulka 1 - Pohlaví respondentů

Pohlaví respondentů	Pozorovaná četnost
Muži	6
Ženy	112

zdroj: vlastní

Tabulka nám zobrazuje složení základního souboru. Tento soubor je tvořen převážně ženami, kterých bylo ve výzkumu zastoupeno 94,92 %, a muži, kterých bylo 5,08 %.

### Věk respondentů

Tabulka 2 - Věk respondentů

Věk respondentů	Pozorovaná četnost
do 30 let	24
31-50 let	48
nad 50 let	46

zdroj: vlastní

Nejvíce zastoupenou skupinou respondentů v našem výzkumu jsou respondenti ve věkové skupině od 31-50 let, což činí 40,68 %. Následuje skupina respondentů ve věku nad 50 let, což činí 38,98 %. A nejméně zastoupenou skupinu respondentů jsou pracovníci do 30 let, což činí 20,34 %.

### Dosažená praxe na úřadu práce

Tabulka 3 - Dosažená praxe respondentů podle počtu odpracovaných let

Dosažená praxe	Pozorovaná četnost
do 5 let	42
6-15 let	37
nad 15 let	39

zdroj: vlastní

V délce dosažené praxe v počtu odpracovaných let nejsou velké rozdíly mezi respondenty. Nejpočetněji je zastoupena skupina respondentů do 5 let dosažené praxe, což činí 35,59 %. Následuje skupina respondentů s dosaženou praxí nad 15 let, což činí 33,05 % a nakonec skupina respondentů s délkou praxe mezi 6-15 let, vyjádřeno procenty 31,36 %.

### Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka 4 - Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Pozorovaná četnost
středoškolské	68
vyšší odborné	7
vysokoškolské	43

Zdroj: vlastní

Nejvíce respondentů, což je 68, dosáhlo v našem výzkumu středoškolského vzdělání, což činí 57,63 %. Jsou následováni 43 respondenty s dosaženým vysokoškolským vzděláním, což činí 36,44 %. Nejméně početnou skupinou jsou respondenti s nejvyšším dosaženým vzděláním – vyšším odborným, 7 respondentů, což je 5,93 %. Tato skupina má velmi nízké

zastoupení, nebude proto při dalším hodnocení posuzována samostatně, ale spolu se skupinou respondentů, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání.

### Zastoupení poboček úřadu práce

Tabulka 5 - Zastoupení poboček ÚP (dle bývalých okresů)

Pobočka ÚP	Pozorovaná četnost
Kroměříž	27
Uherské Hradiště	26
Vsetín	33
Zlín	32

zdroj: vlastní

Z této tabulky vyplývá, že počty respondentů na jednotlivých pobočkách úřadu práce ve Zlínském kraji jsou více méně shodné.

### Dotazníková otázka č. 1

Máte zájem o další vzdělávání: ano x ne



Graf 1 - Zájem o další vzdělávání



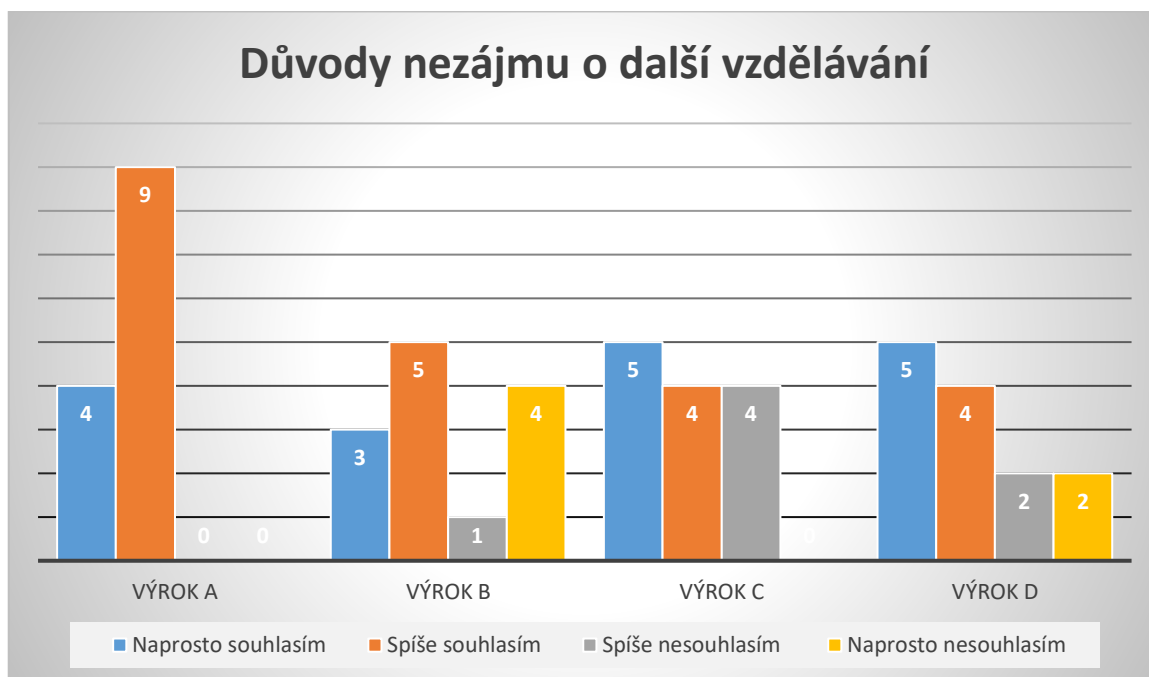
Graf nám zobrazuje % zastoupení respondentů, kteří mají zájem o další vzdělávání a kteří nemají zájem o další vzdělávání. Výzkumu se zúčastnilo 118 respondentů a 88,98 % respondentů odpovědělo, že mají zájem o další vzdělávání, což je naprostá většina. 11,02 % respondentů uvedlo, že zájem o další vzdělávání nemají.

### Dotazníková otázka č. 2

#### **Z jakého důvodu nemáte zájem o účast na vzdělávacích aktivitách?**

Na tuto otázku odpovídali respondenti, kteří v otázce číslo 1 zvolili zápornou odpověď, tedy odpověď **ne**.

Respondenti odpovídali na škálovou otázku, kdy uvedli souhlas či nesouhlas s daným výrokiem. Respondenti přisuzovali odpověď ke každému výroku buď: **naprosto souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím, naprosto nesouhlasím**.



Graf 2 - Důvody nezájmu o další vzdělávání

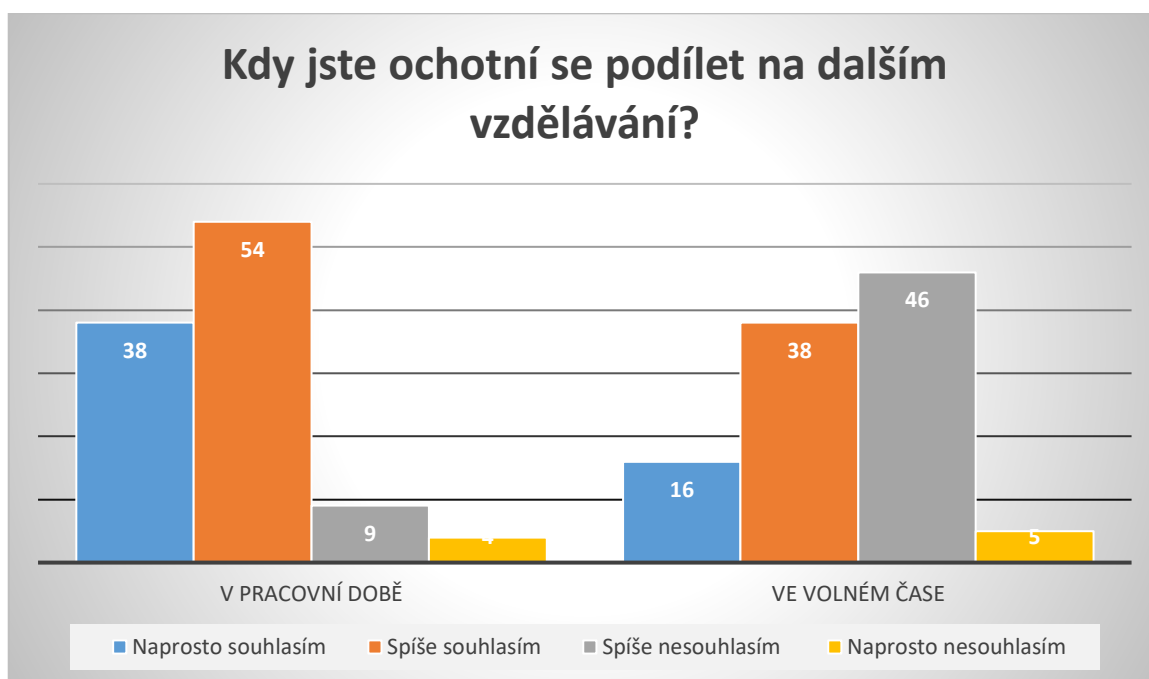
Výrok A – nepotřebuji další vzdělávání – s tímto výrokiem naprosto souhlasí 4 respondenti (30,77 %), spíše souhlasí 9 respondentů, což je 69,23 %. Žádný respondent nesouhlasí či spíše nesouhlasí s tímto výrokiem. Absolutní většina respondentů, kteří nemají zájem o další vzdělávání, odpověděla, že se nepotřebují dále vzdělávat.

Výrok B – nebaví mě se dále vzdělávat – s tímto výrokem naprosto souhlasí 3 respondenti (23,08 %), spíše souhlasí 5 respondentů (38,46 %). 1 respondent (7,69 %) uvedl, že spíše nesouhlasí, a 4 respondenti (30,77 %) uvedli, že naprosto nesouhlasí s daným výrokem. Respondenti, kteří nemají zájem o další vzdělávání, ve většině uvedli, že je nebaví dále se vzdělávat.

Výrok C – vzhledem k délce mé praxe mi kurz nepřináší nové informace – s tímto výrokem naprosto souhlasí 5 respondentů (38,46 %), spíše souhlasí 4 respondenti (30,77 %), spíše nesouhlasí 4 respondenti (30,77 %), naprosto nesouhlasí žádný respondent. 69,23 % respondentů uvádí, že nemají zájem o další vzdělávání, protože vzhledem k jejich délce praxe jim vzdělávací kurzy nepřinášejí nové informace.

Výrok D – organizace práce (přezvání uchazečů), nedostatek času – s tímto výrokem naprosto souhlasí 5 respondentů (38,46 %), spíše souhlasí 4 respondenti (30,77 %), spíše nesouhlasí 2 respondenti (15,38 %) a stejný počet 2 respondenti (15,38 %) naprosto nesouhlasí s daným výrokem. 69,23 % respondentů uvedlo, že nemají zájem o další vzdělávání z důvodu organizace práce.

Následující otázky zodpovídali pouze respondenti, kteří projevili zájem o další vzdělávání a odpověděli v otázce č.1 kladně - **ano**.

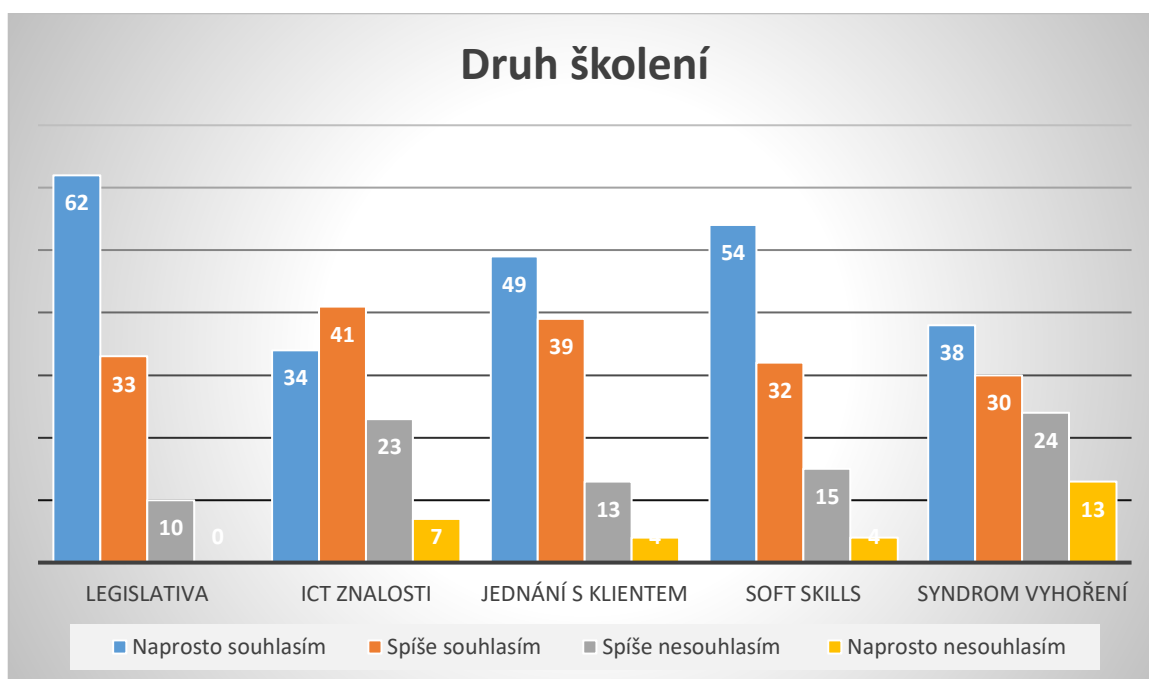
**Dotazníková otázka č. 3 – škálová otázka****Kdy jste ochotní se podílet na dalším vzdělávání?**

Graf 3 - Ochota podílet se na dalším vzdělávání

38 respondentů (36,19 %) uvedlo, že naprostou souhlasí s výrokem, že jsou ochotni se vzdělávat pouze v pracovní době. 54 respondentů (51,43 %) jsou spíše ochotni se vzdělávat pouze v pracovní době. 9 respondentů (8,57 %) spíše nemá zájem o vzdělávání pouze v pracovní době a 4 respondenti (3,81 %) naprostou nemá zájem se vzdělávat pouze v pracovní době.

Se zájmem vzdělávat se i ve svém volném čase souhlasí 16 respondentů (15,24 %), spíše souhlasí 38 respondentů (36,19 %). Zájem se vzdělávat i ve svém volném čase nemá, či spíše nemá 51 respondentů (48,57 %).

Z této otázky je zřejmé, že naprostá většina respondentů je ochotna se vzdělávat pouze v pracovní době. Zájem vzdělávat se ve svém volném čase uvádí polovina respondentů, téměř shodně s polovinou respondentů, kteří nemají zájem vzdělávat se i ve svém volném čase.

**Dotazníková otázka č. 4 – škálová otázka****O jaký druh školení v rámci své profese máte zájem?**

Graf 4 - Druh školení

Respondenti v této otázce, o jaký druh školení mají zájem v rámci své profese, uvedli:

Naprostá většina, a to 95 respondentů ze 105 (90,48 %) má zájem či spíše má zájem o vzdělávání v **oblasti legislativy**. Pouze 10 respondentů (9,52 %) uvedlo, že spíše nemá zájem o vzdělávání v **oblasti legislativy**.

**O ICT znalosti** (počítačové dovednosti) projevilo či spíše projevilo zájem 75 respondentů (71,43 %) a 30 respondentů (28,57 %) zájem o tento druh školení spíše nemá či nemá vůbec.

O školení **Jednání s klientem** má zájem či spíše má zájem také naprostá většina, tj. celkem 88 respondentů (83,81 %), 17 respondentů (16,19 %) zájem či spíše zájem o toto školení neprojevuje.

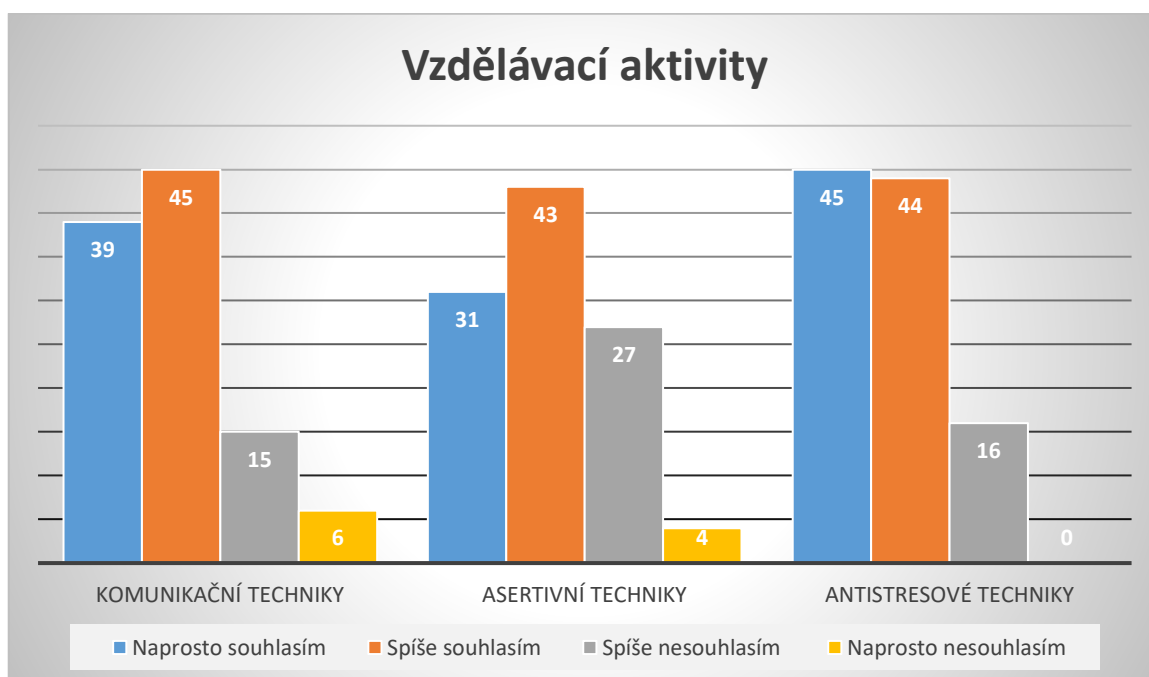
O školení v oblasti měkkých dovedností **soft skills** také naprostá většina, tj. celkem 86 respondentů (81,91 %) projevila či spíše projevila svůj zájem a 19 respondentů (18,1 %) zájem spíše nemá nebo nemá.

O kurz **Syndrom vyhoření** by mělo či spíše mělo zájem 68 respondentů (64,76 %) a 37 respondentů (35,24 %) by zájem nemělo.

Zde bych uvedla, že respondenti mají převážně zájem o absolvování školení v rámci legislativy, které je prioritou ve vzdělávání v rámci jejich profese. Dále by respondenti uvítali školení v rámci, kterého se naučí, jak jednat s klientem, což je opět nedílnou každodenní součástí výkonu jejich profese. U většiny respondentů převažuje i zájem o školení v oblasti soft skills, které je zaměřeno na zvládnutí sebereflexe, schopnosti komunikace a spolupráce.

### Dotazníková otázka č. 5 – škálová otázka

**Máte potřebu zařadit do svého vzdělávání následující aktivity?**



Graf 5 - Vzdělávací aktivity

**Komunikační techniky** má zájem zařadit do svých vzdělávacích aktivit 39 respondentů (37,14 %). Spíše zájem o komunikační techniky má 45 respondentů (42,86 %). Pouze 15 respondentů (14,29 %) spíše zájem o komunikační techniky nemá a 6 respondentů (5,71 %) zájem nemá vůbec.

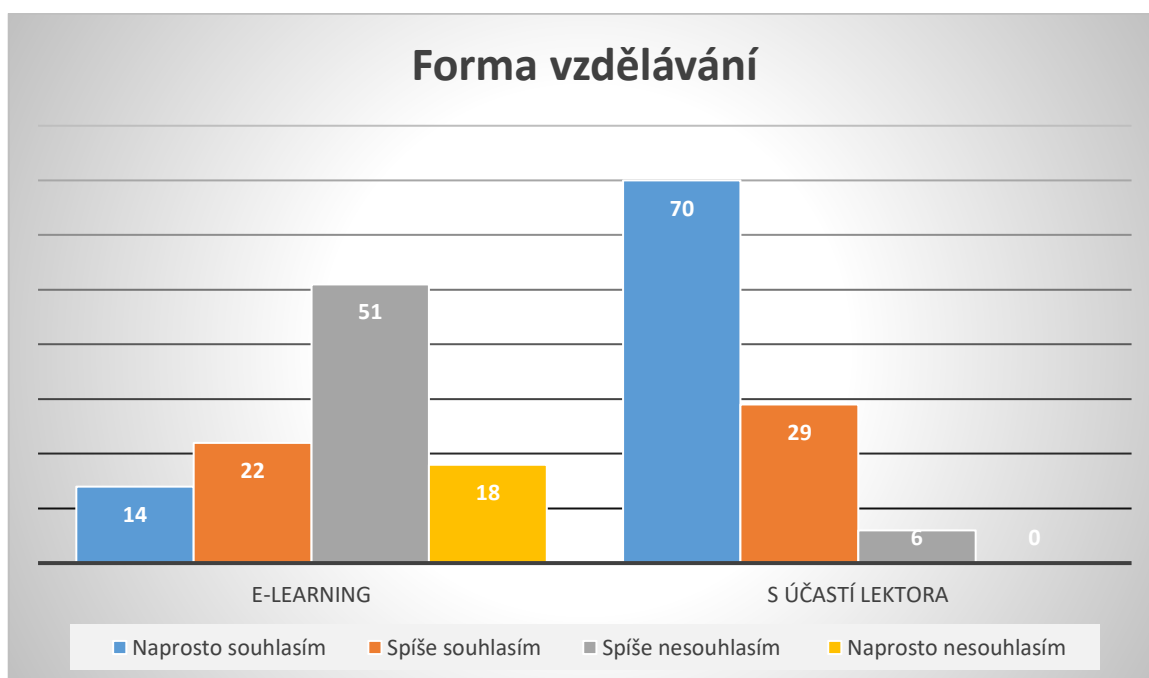
O **asertivní techniky** jako potřebu ve svém vzdělávání by mělo zájem 31 respondentů (29,52 %) a zájem by spíše mělo 43 respondentů (40,95 %). Asertivní techniky by spíše nemělo potřebu zařadit do dalšího vzdělávání 27 respondentů (25,71 %) a vůbec nemají zájem 4 respondenti (3,81 %).

Respondenti mají největší potřebu zařadit do vzdělávacích aktivit **antistresové techniky**. 45 respondentů (42,86 %) uvedlo, že by o antistresové techniky mělo zájem. 44 respondentů (41,90 %) by spíše mělo zájem. Pouze 16 respondentů (15,24 %) uvedlo, že by spíše zájem nemělo a žádný respondent nevedl, že by neměl zájem vůbec.

Z výsledků u této otázky vyplývá, že respondenti by upřednostnili zařazení antistresových technik do dalšího vzdělávání.

### **Dotazníková otázka č. 6** – škálová otázka

#### **Jakou formu vzdělávání preferujete nejčastěji?**



Graf 6 - Preference formy vzdělávání

U této otázky, kdy respondenti odpovídali opět formou škálové otázky na to, jakou formu vzdělávání nejčastěji preferují, byl už na první pohled zřejmý zájem o tradiční formy vzdělávání s účastí lektora. O novější formy vzdělávání e-learning zájem spíše nebyl.

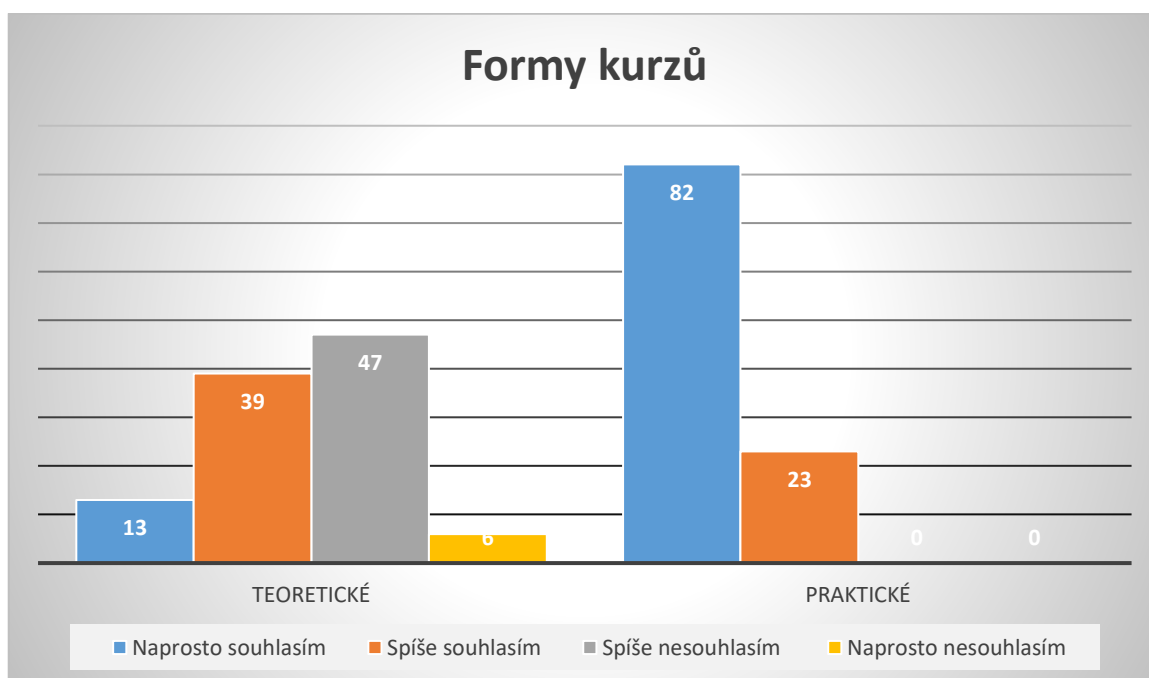
Na otázku, zda preferujete individuální (e-learningovou formu vzdělávání), odpovědělo 14 respondentů, což je 13,33 %, že o tuto formu vzdělávání mají zájem. 22 respondentů (20,95 %) spíše má zájem, 51 respondentů (48,57 %) zájem spíše nemá a 18 respondentů (17,14 %) zájem nemá vůbec.

Zájem o skupinové/hromadné vzdělávání s účastí lektora projevila naprostá většina 70 respondentů (66,67 %), spíše má zájem 29 respondentů (27,62 %). O tuto formu vzdělávání nikdo neprojevil nezájem a pouze 6 respondentů (5,71 %) by o ni spíše zájem nemělo.

Z této otázky je patrné, že dotazovaní respondenti by v naprosté většině uvítali vzdělávací aktivity ne individuální, ale skupinové či hromadné s účastí lektora.

### Dotazníková otázka č. 7 – škálová otázka

#### O jakou formu kurzů ve Vašem vzdělávání máte zájem?



Graf 7 - Formy kurzů

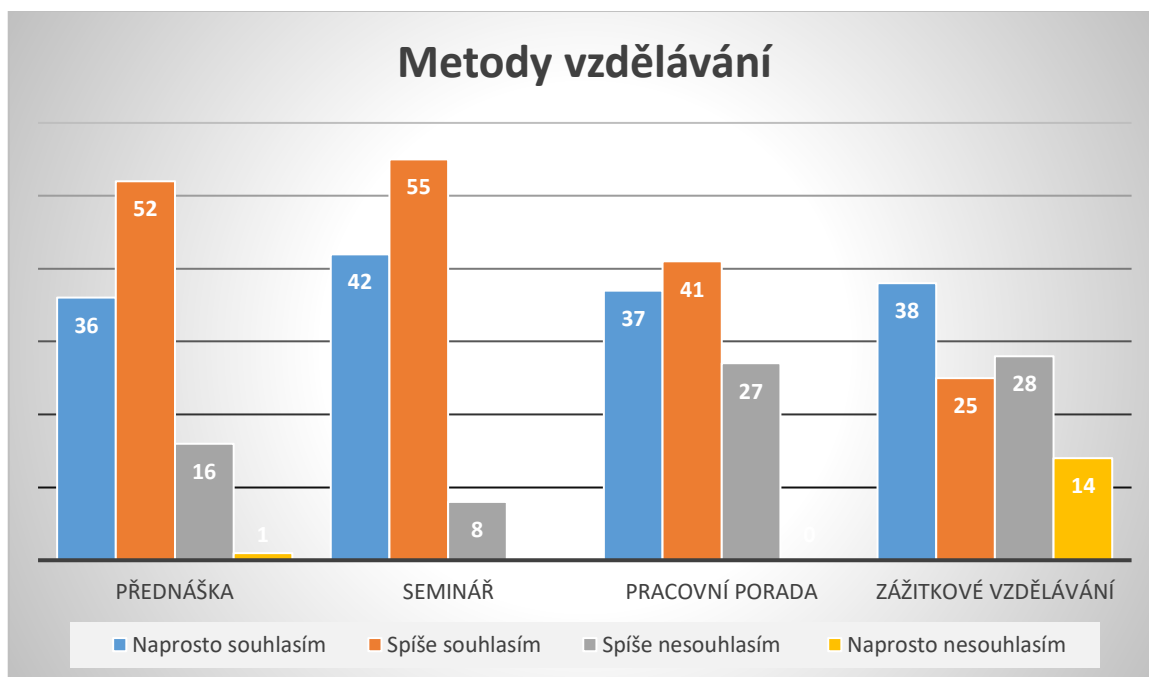
Zájem o teoretické kurzy, kdy se jedná o pasivní přijímání nových informací projevilo 13 respondentů (12,38 %), spíše by mělo zájem 39 respondentů (37,14 %), spíše by nemělo zájem 47 respondentů (44,76 %) a vůbec by nemělo zájem 6 respondentů (5,71 %). Zde tedy došlo téměř ke shodě, kdy polovina respondentů zájem má a druhá polovina respondentů zájem o teoretické kurzy nemá.

O praktický typ kurzu, kdy se řeší problémy a sdílí se zkušenosti z praxe, by mělo v drtivé většině 82 respondentů (78,20 %) zájem a 23 respondentů (21,90 %) by spíše mělo zájem. Nikdo neuvedl, že by o tento typ školení zájem neměl.

Je tedy opět zřejmé, že respondenti by uvítali spíše možnost kurzů či školení v praktické formě, ne pouze teoretické, kdy se jedná o pasivní přijímání nových informací.

### Dotazníková otázka č. 8 – škálová otázka

**Jaká metoda vzdělávání je pro Vás nejvíce zajímavá?**



Graf 8 - Metody vzdělávání

U této otázky nás zajímalo, zda respondenti mají zájem o tradiční metody vzdělávání, mezi které se řadí přednáška, seminář, pracovní poradu, nebo i o netradiční (nové) metody vzdělávání, mezi které patří zážitkové vzdělávání.

**Přednášku** jako metodu vzdělávání preferuje 36 respondentů (34,29 %), spíše má o ni zájem 52 respondentů (49,52 %), 16 respondentů (15,24 %) odpovědělo, že spíše zájem nemá, a jeden respondent (0,95 %) o tuto metodu ve vzdělávání nemá zájem vůbec.

**Seminář** jako metodu vzdělávání by volilo 42 respondentů (40,00 %), spíše volilo 55 respondentů (52,38 %), spíše nevolilo 8 (7,62) a žádný respondent by o seminář zájem neměl.

**Pracovní porada** je zajímavá pro 37 respondentů (35,24 %), kteří by o ni měli zájem. Spíše zajímavá je pro 41 respondentů (39,05 %). 27 respondentů (25,71 %) by ji spíše



nezvolilo jako metodu vzdělávání a žádný respondent nesouhlasil se zařazením pracovní porady do metod vzdělávání.

**O zážitkové vzdělávání** jako o netradiční metodu ve vzdělávání by mělo zájem 38 respondentů (36,19 %). 25 respondentů (23,81 %) by o ni spíše mělo zájem. Spíše nezájem o tuto metodu vzdělávání uvedlo 28 respondentů (26,67 %). A vůbec nejeví zájem o zážitkové vzdělávání 14 respondentů (13,33 %). Zájem o zážitkové vzdělávání je více méně shodný s nezájmem o tuto vzdělávací metodu.

Na tuto otázku nám výsledky dávají odpověď, že drtivá většina respondentů má zájem o tradiční vzdělávací metody jako jsou přednášky, semináře nebo pracovní porady.

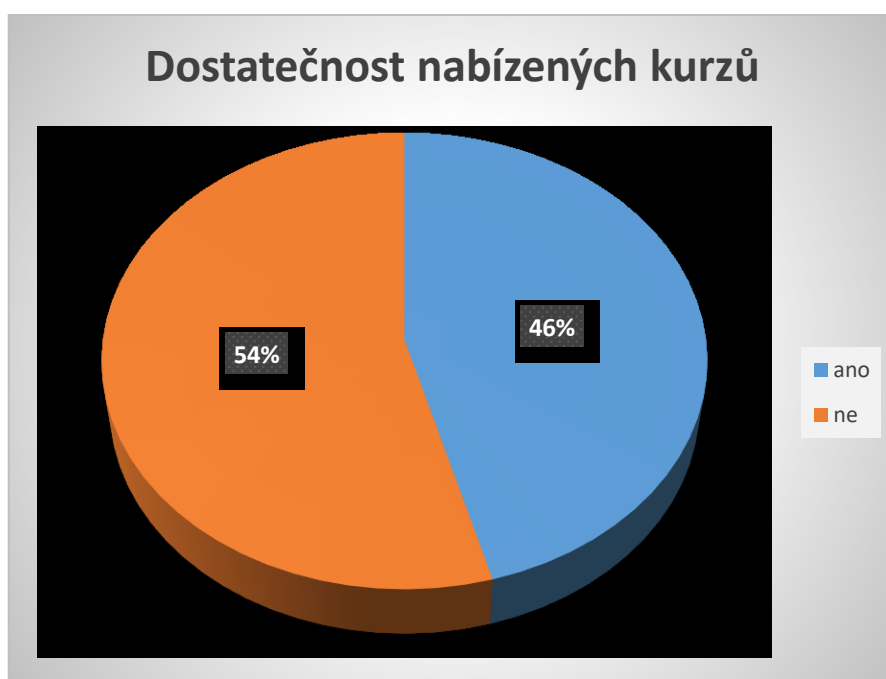
#### Dotazníková otázka č. 9 - varianta odpovědi ano x ne

**Považujete nabídku vzdělávacích kurzů pro pracovníky ÚP za dostatečnou?**

Tabulka 6 - Dostatečnost nabízených kurzů

Dostatečná nabídka kurzů	Pozorovaná četnost
ano	48
ne	57

zdroj: vlastní



Graf 9 - Dostatečnost nabízených kurzů

48 respondentů (45,71 %) považuje nabídku vzdělávacích kurzů pro pracovníky ÚP za dostatečnou a 57 respondentů (54,29 %) nabídku vzdělávacích kurzů pro pracovníky ÚP za dostatečnou nepovažuje. Zde je tedy zřejmé, že více než polovina respondentů považuje nabídku vzdělávacích kurzů za nedostatečnou a uvítali by, aby bylo více kurzů v nabídce vzdělávání.

### **Dotazníková otázka č. 10** – varianta odpovědi ano x ne

#### **Máte dostatek informací o vzdělávacích kurzech?**

Tabulka 7 - Informovanost o vzdělávacích kurzech

Dostatek informací	Pozorovaná četnost
ano	71
ne	34

zdroj: vlastní



Graf 10 - Informovanost o vzdělávacích kurzech

U této otázky více jak polovina, tj. 71 respondentů (67,62 %), má dostatek informací o vzdělávacích kurzech a 34 respondentů (32,38 %) dostatek informací o vzdělávacích kurzech nemá. Z výzkumu vyplývá, že pracovníci ÚP jsou dobře informováni o vzdělávacích kurzech.

V následujících otázkách respondenti uvedli vždy jednu variantu odpovědi

### **Dotazníková otázka č. 11**

#### **Proč je pro Vás jako zaměstnance další vzdělávání důležité?**

Tabulka 8 - Důležitost vzdělávání

Důležitost vzdělávání	Pozorovaná četnost
Zlepšení schopností a dovedností	83
Posílení kompetencí úředníka	7
Zvýšení kvalifikace	12
Zlepšení organizace práce	3

Zdroj: vlastní

U této otázky naprostá většina, tj. 83 respondentů (79,05 %) uvedla, že je pro ně vzdělávání důležité především z důvodu zlepšení schopností a dovedností, 12 respondentů (11,43 %) uvedlo zájem o vzdělávání z důvodu zvýšení své kvalifikace. Posílení kompetencí úředníka uvádí pro další vzdělávání 7 respondentů (6,67 %) a nepatrný počet, a to 3 respondenti (2,86 %) uvedlo, že je další vzdělávání pro ně důležité pro zlepšení organizace práce.

### **Dotazníková otázka č. 12**

#### **Jakým způsobem Vás zaměstnavatel motivuje k dalšímu vzdělávání?**

Tabulka 9 - Motivace ze strany zaměstnavatele

Motivace ze strany zaměstnavatele	Pozorovaná četnost
Příslib odměny	3
Možnost dopravy služeb. vozem	1
Vlastní volba vzdělávacího kurzu	28
Získání nových informací	72

zdroj: vlastní

U této otázky z výzkumného šetření je zřejmé, že převážná většina, tj. 72 respondentů (68,57 %) uvedla, že pro ně je nejvíce motivující získání nových informací v dalším vzdělávání. Pro 28 respondentů (26,67 %) je motivující vlastní volba vzdělávacího kurzu. Zanedbatelný počet 3 respondentů (2,86 %), uvádí jako motivaci k dalšímu vzdělávání příslib získání odměny a možnost dopravy služebním vozem uvádí jeden respondent. Jedna respondentka uvedla, že není ze strany zaměstnavatele nijak motivována.

### **Dotazníková otázka č. 13**

#### **Jaká je pro Vás další velká motivace při vzdělávání?**

Tabulka 10 - Motivace při vzdělávání

Motivace ke vzdělávání	Pozorovaná četnost
Stmelení pracovního kolektivu	5
Informace od kolegů z jiných ÚP	77
Odreagování od pracovní zátěže	19
Důvod k hodnocení zaměstnanců	4

zdroj: vlastní

Pro naprostou většinu, tj. 77 respondentů (73,33 %) je další velkou motivací získání nových informací od kolegů z jiných úřadů. 19 respondentů (18,10 %) má zájem o další vzdělávání z důvodu odreagování se od pracovní zátěže během vzdělávání. 5 respondentů (4,76 %) vyhledává jako důvod dalšího vzdělávání stmelení pracovního kolektivu a 4 respondenti (3,81 %) se chtějí vzdělávat, protože se to projeví v budoucím hodnocení zaměstnanců.

**Dotazníková otázka č. 14****Co považuje za hlavní překážky v dalším vzdělávání?**

Tabulka 11 - Překážky ve vzdělávání

Překážka ve vzdělávání	Pozorovaná četnost
Zdravotní stav	3
Rodinné důvody	17
Nedostatečná nabídka vzdělávání	40
Zastupitelnost na pracovišti	45

zdroj: vlastní

Hlavní překážkou u dalšího vzdělávání je pro 45 respondentů (42,86 %) zastupitelnost na pracovišti. Za další překážku v dalším vzdělávání 40 respondentů (38,10 %) uvádí nedostatečnou nabídku vzdělávacích kurzů. Pouze 17 respondentů (16,19 %) považuje rodinné důvody za překážku ve vzdělávání a 3 respondenti uvádějí (2,86 %), že se nemohou vzdělávat z důvodu svého zdravotního stavu.

**Dotazníková otázka č. 15** – tuto otázku zodpověděli respondenti, kteří v předchozí otázce zvolili jako hlavní překážku v dalším vzdělávání rodinné důvody.

**Jaké rodinné/osobní důvody jsou pro Vás největší překážkou pro další vzdělávání?**

Tabulka 12 - Rodinné /osobní důvody

Překážky rodinné/osobní	Pozorovaná četnost
Pozdní návrat domů	5
Hlídaní dětí	1
Špatné dopravní spojení	1
Cizí prostředí (nocleh, stravování)	5
Nechuť prezentace před lidmi	5

zdroj: vlastní

Rodinné důvody uvedlo v dotazníkovém šetření 17 respondentů. Shodný počet respondentů uvádí jako rodinné či osobní důvody: pozdní návrat domů (5 respondentů), cizí prostředí

– z důvodu noclehu a stravování mimo domov (5 respondentů), 5 respondentů se nerado prezentuje před cizími lidmi, tento důvod je pro ně překážkou ve vzdělávání. 1 respondent uvádí špatné dopravní spojení a jeden respondent jako překážku ve vzdělávání uvádí, že nemá hlídání dětí.

### **Dotazníková otázka č. 16**

#### **Jak daleko jste ochotni dojíždět za kvalitním vzděláváním?**

Tabulka 13 - Dojezdová vzdálenost za vzděláváním

Dojezdová vzdálenost	Pozorovaná četnost
Do 30 km	31
31-50 km	28
Více jak 51 km	34
Bez dojíždění	12

zdroj: vlastní

Nejvíce respondentů, a to 34 (32,38 %), je ochotno za kvalitním vzděláváním dojíždět i více jak 51 km. 31 respondentů (29,52 %) by chtělo dojíždět maximálně do vzdálenosti 30 km. 28 respondentů (26,67 %) by bylo ochotno dojíždět 31-50 km. A 12 respondentů (11,43 %) není ochotno za vzděláváním dojíždět.

## **7.5 Srovnání výsledků výzkumu se stanovenými cíli**

Analýzou jednotlivých položek dotazníku jsme získali potřebné údaje. Pomocí kterých můžeme odpovědět na jednotlivé dílčí výzkumné otázky, a tím dosáhnout i stanoveného cíle této bakalářské práce. Zároveň ke každé výzkumné otázce budeme ověřovat stanovenou hypotézu.

I VO: Jaká je míra zájmu o další vzdělávání u pracovníků Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji?

H1: Dosažené vzdělání respondentů souvisí s mírou zájmu o další vzdělávání.

H0: Předpokládáme, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi dosaženým vzděláním respondentů a mírou zájmu o další vzdělávání.

HA: Předpokládáme, že existuje statisticky významná souvislost mezi dosaženým vzděláním respondentů a mírou zájmu o další vzdělávání.

Hypotézu budeme ověřovat pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku, kdy tento test můžeme použít v případech, kdy proměnné, mezi kterými budeme ověřovat vztah, budou nabývat pouze dvou alternativních hodnot (Chrásková 2016, s. 76).

#### Postup při výpočtu

Získané údaje jsme zapsali do čtyřpolní tabulky. Testování významnosti bude provedeno na **hladině významnosti 0,05**. Čtyřpolní tabulka má stupeň volnosti 1.

Tabulka 14 - Čtyřpolní tabulka H1

vzdělání	zájem	nezájem	$\Sigma$
SŠ	58	10	68
VŠ + VOŠ	47	3	50
$\Sigma$	105	13	118

zdroj: vlastní

Výpočet testového kritéria provedeme dle vzorce:

$$x^2 = n \cdot \frac{(a \cdot d - b \cdot c)^2}{(a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)}$$

a	b	a + b
c	d	c + d
a + c	b + d	n

Vypočítaná hodnota testového kritéria je  $x^2 = 2,228$ . Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát pro hladinu významnosti 0,05 a stupni volnosti 1,  $x^2_{0,05}(1) = 3,841$ .

Vypočítaná hodnota  $x^2$  je menší než kritická hodnota, proto přijímáme nulovou hypotézu (nelze odmítnout). Znamená to tedy, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi nejvyšším dosaženým vzděláním a zájmem o další vzdělávání.

Respondenti se středoškolským vzděláním mají stejnou míru zájmu jako vysokoškolsky vzdělaní respondenti.

Dílčí výzkumný cíl: Zjistit míru zájmu o další vzdělávání u pracovníků na oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti na Úřadě práce ČR ve Zlínském kraji.

**Závěr:** Z výzkumu vyplynulo, že pracovníci na oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti na Úřadě práce ČR ve Zlínském kraji mají v naprosté většině zájem o další vzdělávání a o vzdělávací aktivity. Nejsou rozdíly v zájmu o další vzdělávání na základě dosaženého vzdělání mezi úředníky. Úředníci se středoškolským vzděláním mají stejnou míru zájmu o další vzdělávání jako vysokoškolsky vzdělaní úředníci.

2VO: Jakou formu vzdělávání pracovníci na oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti na Úřadě práce ČR ve Zlínském kraji preferují?

H2: Věk respondentů souvisí se zájmem o e-learningové kurzy.

H0: Předpokládáme, že neexistuje statisticky vzájemná souvislost mezi věkem respondentů a zájmem o e-learningové kurzy.

HA: Předpokládáme, že existuje statisticky vzájemná souvislost mezi věkem respondentů a zájmem o e-learningové kurzy.

Tuto hypotézu jsme vypočítali s pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát - pro kontingenční tabulku. Tento test můžeme použít v případech, kdy rozhodujeme, zda existuje souvislost (závislost) mezi dvěma pedagogickými jevy (Chráška, 2016, s. 69).

Tabulka 15 - Kontingenční tabulka H2

Zájem o e-learning		Do 30 let	31-50	Nad 50	$\Sigma$
Ano	P	9	13	14	36
	O	(7,89)	(14,4)	(13,71)	
		<b>0,16</b>	<b>0,14</b>	<b>0,01</b>	
Ne	P	14	29	26	69
	O	(15,11)	(27,6)	(26,29)	
		<b>0,08</b>	<b>0,07</b>	<b>0,00</b>	
$\Sigma$		23	42	40	105

zdroj: vlastní

Postup při výpočtu

Získané údaje jsme zapsali do kontingenční tabulky a pro každé pole kontingenční tabulky jsme vypočítali očekávané četnosti (údaj v kulaté závorce). P – pozorovaná četnost,



O – očekávaná četnost. Podle vzorce:  $(P-O)^2/O$ , kde jsme vypočítali  $\chi^2$  (údaj v tabulce uveden tučně). Testované kritérium  $\chi^2$  jsme vypočítali jako součet hodnot  $(P-O)^2/O$  pro všechna pole kontingenční tabulky. Pro posouzení vypočítané hodnoty  $\chi^2$  je potřeba určit počet stupňů volnosti tabulky (f), který jsme vypočítali podle vzorce  $f = (r - 1) * (s - 1)$ . Kde r = počet řádků v kontingenční tabulce a s = počet sloupců v kontingenční tabulce (Chráška, 2016, s. 70-71). Testování významnosti jsme provedli na **hladině významnosti 0,05**.

$$\chi^2 = 0,16 + 0,14 + 0,01 + 0,08 + 0,07 + 0,00 = 0,46$$

$$\text{stupeň volnosti } f = (2-1) * (3-1)$$

$$f = 2$$

$$\chi^2_{0,05}(2) = 5,991$$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je menší než kritická hodnota, proto přijímáme nulovou hypotézu (nelze odmítnout). Znamená to tedy, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi věkem respondentů a zájmem o e-learningové kurzy.

Dílčí výzkumný cíl: Zjistit jakou formu vzdělávání pracovníci Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji preferují.

**Závěr:** Pracovníci na oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti na Úřadě práce ČR ve Zlínském kraji preferují v naprosté většině spíše skupinové/hromadné vzdělávání s účastí lektora, zájem o e-learningové kurzy pracovníci úřadu práce spíše nemají. Může to být dáno tím, že e-learning patří mezi novější formy vzdělávání, pracovníci na úřadě práce mají zažité tradiční formy vzdělávání s účastí lektorů a skupinové formy vzdělávání, kde se mohou podělit s ostatními účastníky vzdělávání o své zážitky a mohou prodiskutovat problémy. Podle Barešové (2011, s 44-47) je nezájem o e-learning dán např. věkovou strukturou zaměstnanců, kdy spíše starší pracovníci nemají zájem o tuto formu vzdělávání. Tato teorie se nám podle hypotézy nepotvrdila a zjistili jsme, že pracovníci dříve narození mají stejný zájem o e-learningové vzdělávání jako věkově mladší pracovníci zaměstnaní na úřadu práce.

3VO: O jakou metodu ve vzdělávání mají pracovníci Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji zájem?

H3: Délka dosažené praxe souvisí se zájmem o netradiční vzdělávací metody (zážitkové vzdělávání).

H0: Předpokládáme, že neexistuje statisticky vzájemná souvislost mezi délkou dosažené praxe respondentů a zájmem o netradiční vzdělávací metody.

HA: Předpokládáme, že existuje statisticky vzájemná souvislost mezi délkou dosažené praxe respondentů a zájmem o netradiční vzdělávací metody.

Tabulka 16 - Kontingenční tabulka H3

Zájem o zážitkové vzdělávání	Praxe do 5let	Praxe 6÷15	Praxe nad 15 let	$\Sigma$
Ano P	26	21	16	63
O	(24) 0,17	(19,8) 0,07	(19,2) 0,53	
Ne P	14	12	16	42
O	(16) 0,25	(13,2) 0,11	(12,8) 0,8	
$\Sigma$	40	33	32	105

zdroj: vlastní

Při výpočtu testového kritéria  $\chi^2$  jsme postupovali stejně jako u předchozí kontingenční tabulky.

$$\chi^2 = 0,17 + 0,07 + 0,53 + 0,25 + 0,11 + 0,8 = 1,93$$

$$\text{stupeň volnosti } f = (2-1) * (3-1)$$

$$f = 2$$

$$\chi^2_{0,05}(2) = 5,991$$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je menší než kritická hodnota, proto přijímáme nulovou hypotézu (nelze odmítnout). Znamená to tedy, že neexistuje statisticky významná závislost mezi délkou dosažené praxe respondentů a zájmem o netradiční metody vzdělávání (zážitkové vzdělávání).

Dílčí cíl: Zjistit, o jakou metodu ve vzdělávání mají pracovníci Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji zájem.

**Závěr:** Pro pracovníky na oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti na Úradě práce ČR ve Zlínském kraji jsou nejvíce zajímavé tradiční metody vzdělávání, a to metody na pracovišti. Mezi tradiční metody patří přednáška, seminář nebo pracovní porada. Výzkumem z dotazníkového šetření jsme zjistili, že pracovníci úřadu práce by měli zájem o netradiční metody vzdělávání, jako jsou např. zážitkové vzdělávání, outdoorové aktivity. Na základě naší testované hypotézy můžeme vyjádřit, že o zážitkové vzdělávání by měli pracovníci zájem bez ohledu na délku dosažené praxe. Pracovníci s krátkodobou praxí mají stejný zájem o netradiční metodu ve vzdělávání (zážitkové vzdělávání) jako pracovníci dlouhodobě zaměstnaní na úřadě práce.

4VO: Jaká je motivace pracovníku Úřadu práce ČR na oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti ve Zlínském kraji k dalšímu vzdělávání?

H4: Pozorované rozdíly mezi četnostmi výběrů motivačních faktorů jsou statisticky významné.

H0: Předpokládáme, že četnosti respondentů, kteří vybírají jednotlivé motivační faktory v dalším vzdělávání, jsou stejné.

HA: Předpokládáme, že četnosti respondentů, kteří vybírají jednotlivé motivační faktory v dalším vzdělávání, jsou rozdílné.

Tuto hypotézu vypočítáme pomocí **testu dobré shody chí-kvadrát**. U tohoto testu se ověřuje, zda četnosti, které byly získány měřením v pedagogické realitě, se odlišují od teoretických četností, které odpovídají dané nulové hypotéze (Chráska, 2016 s. 64).

Tabulka 17 - Test dobré shody chí-kvadrát

Motivační faktor	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P-O	$(P-O)^2$	$(P-O)^2/O$
Stmelení pracovního kolektivu	5	26,25	-21,25	451,56	17,202
Nové informace z jiných úřadů	77	26,25	50,75	2.575,56	98,117
Odreagování se od pracovní zátěže	19	26,25	-7,25	52,56	2,002
Důvod k hodnocení zaměstnanců	4	26,25	-22,25	495,06	18,859
	$\Sigma$ 105	$\Sigma$ 105			$\Sigma$ 136,18

U testu dobré shody chí-kvadrát je testovým kritériem hodnota  $\chi^2$ , P – pozorovaná četnost, O – očekávaná četnost. Vypočtenou hodnotu  $\chi^2$  porovnáme s kritickou hodnotou, která je uvedena ve statistických tabulkách. Při rozhodování o platnosti hypotézy postupujeme tak, že vypočítanou hodnotu testového kritéria  $\chi^2$  srovnáme s tzv. kritickou hodnotou. Tuto hodnotu hledáme vždy pro určitou hladinu významnosti a počet stupňů volnosti (Chráska, 2016, s. 64-66). Hladinu významnosti jsme si zvolili 0,05.

$$\chi^2 = 136,18$$

Stupeň volnosti  $f = \text{počet řádků} - 1$

$$\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$$

Vypočítaná hodnota testového kritéria  $\chi^2$  je vyšší než kritická hodnota, proto můžeme přijmout alternativní hypotézu (nulovou hypotézu můžeme odmítnout). Znamená to tedy, že četnosti respondentů, kteří vybírají jednotlivé motivační faktory v dalším vzdělávání, jsou rozdílné.

Dílčí cíl: Zjistit, jaká je motivace pracovníků Úřadu práce ČR na oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti ve Zlínském kraji k dalšímu vzdělávání.

**Závěr:** Naprostá většina pracovníků na oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti je motivována k dalšímu vzdělávání z důvodu, že si mohou zlepšit schopnosti a dovednosti a posilovat své kompetence. Dále jsou pracovníci motivováni tím, že získají nové informace prostřednictvím vzdělávání, ale i tím, že během vzdělávacích kurzů a školení získají informace od kolegů z jiných pracovišť. Pracovníci mají i zájem o vzdělávací aktivity i z důvodu, že se oprostí od své běžné pracovní zátěže, nemusí vykonávat každodenní pracovní činnost. Dostanou se do jiného prostředí, a tím se mohou na nějakou chvíli i odreagovat od pracovní zátěže.

SVO: Jaké jsou bariéry a překážky k dalšímu vzdělávání u pracovníků Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji?

H5: Věk respondentů má souvislost s rodinnými důvody, jako bariérou v dalším vzdělávání.

H0: Předpokládáme, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi věkem respondentů a rodinnými důvody, jako bariérou v dalším vzdělávání.

HA: Předpokládáme, že existuje statisticky významná souvislost mezi věkem respondentů rodinnými důvody, jako bariérou v dalším vzdělávání.

Tabulka 18 - Kontingenční tabulka H5

Rodinné důvody		Do 30 let	31-50	Nad 50	$\Sigma$
Ano	P	3	9	5	17
	O	(3,72) <b>0,14</b>	(6,8) <b>0,71</b>	(6,48) <b>0,34</b>	
Ne	P	20	33	35	88
	O	(19,28) <b>0,03</b>	(35,2) <b>0,14</b>	(33,52) <b>0,07</b>	
$\Sigma$		23	42	40	105

zdroj: vlastní

Hypotézu jsme ověřili na základě testu nezávislosti chí-kvadrát - pro kontingenční tabulku.

$$\chi^2 = 0,14 + 0,71 + 0,34 + 0,03 + 0,14 + 0,07 = 1,43$$

$$\text{stupeň volnosti } f = (2-1) * (3-1)$$

$$f = 2$$

$$\chi^2_{0,05} (2) = 5,991$$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je menší než kritická hodnota, proto přijímáme nulovou hypotézu (nelze odmítnout). Znamená to tedy, že neexistuje statisticky významná závislost mezi věkem a rodinnými důvody jako bariérou v dalším vzdělávání.

Dále jsme si stanovili hypotézu, na základě které, jsme se pokusili ověřit, zda platí:

H: Mezi preferencemi rodinných/osobních důvodů jsou statisticky významné rozdíly.

H0: Četnosti respondentů, kteří vybírají jednotlivé rodinné/osobní důvody v dalším vzdělávání, jsou stejné.

HA: Četnosti respondentů, kteří vybírají jednotlivé rodinné/osobní důvody v dalším vzdělávání, jsou rozdílné.

Tabulka 19 - Test dobré shody chí-kvadrát

Rodinné/osobní důvody	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	P-O	(P-O) <sup>2</sup>	(P-O) <sup>2</sup> /O
Pozdní návrat domů	5	3,4	1,6	2,56	0,753
Nemá hlídání pro děti	1	3,4	-2,4	5,76	1,694
Špatné dopravní spojení	1	3,4	-2,4	5,76	1,694
Cizí prostředí	5	3,4	1,6	2,56	0,753
Nerada se prezentuji	5	3,4	1,6	2,56	0,753
Σ	17	17			$x^2 = 5,647$

zdroj: vlastní

Tuto hypotézu jsme ověřili dle testu dobré shody - chí-kvadrát.

Při rozhodování o platnosti nulové hypotézy postupujeme tak, že vypočítanou hodnotu testového kritéria  $x^2$  srovnáme s tzv. kritickou hodnotou. Tuto hodnotu hledáme vždy pro určitou hladinu významnosti a počet stupňů volnosti. Hladinu významnosti jsme si zvolili 0,05.

$$x^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

$$x^2 = 5,647$$

Stupeň volnosti  $f = \text{počet řádků} - 1$

$$x^2_{0,05}(4) = 9,488$$

Vypočítaná hodnota  $x^2$  je menší než kritická hodnota, proto přijímáme nulovou hypotézu (nelze odmítnout). Znamená to tedy, že neexistuje statisticky významná souvislost mezi preferencemi rodinných/osobních důvodů.

Dílčí cíl: Zjistit, jaké jsou bariéry a překážky k dalšímu vzdělávání u pracovníků Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji.

**Závěr:** Zjistili jsme, že pracovníci na daném oddělení jako největší překážku nebo bariéru v dalším vzdělávání v naprosté většině uvádějí především nedostatečnou nabídku vzdělávacích kurzů a dále zastupitelnost na pracovišti. Rodinné či osobní důvody jako bariéru uvedlo pouze několik pracovníků a zdravotní stav jako bariéru považuje minimum pracovníků. Dále jsme výzkumem zjistili, nejsou statistické významné rozdíly v četnosti výběru rodinných a osobních důvodů.

## 7.6 Diskuse a doporučení pro praxi

### Zájem o další vzdělávání

Výzkumem bylo zjištěno, že pracovníci mají zájem a potřebu se dále vzdělávat. Našeho výzkumu se účastnili pracovníci daného oddělení různého věku, pohlaví, délky praxe a dosaženého stupně vzdělání. Naprostá většina, tj. 105 ze 118 dotazovaných pracovníků odpověděla kladně, že mají zájem o další vzdělávání. Tudíž můžeme souhlasit s tím, že vzdělávání je celoživotní proces a člověk by se měl vzdělávat po celý svůj život (Palán, 2002). Dále jsme zjišťovali ochotu podílet se na dalším vzdělávání. Z výsledku je zřejmé, že většina pracovníků má zájem vzdělávat se spíše v pracovní době, tedy v rámci podnikového vzdělávání. O zájmové vzdělávání, tedy jak hovoří Šerák (2009) „*vzdělávání ve volném čase*“, má zájem polovina respondentů z našeho výzkumu. Je to téměř shodné s polovinou respondentů, kteří zájem o vzdělávání po práci nemají. Zkoumali jsme hypotézu, zda dosažené vzdělání souvisí s mírou zájmu o další vzdělávání. Z výsledků je zřejmé, že neexistuje souvislost mezi nejvyšším dosaženým vzděláním a zájmem o další vzdělávání, tudíž pracovníci se SŠ vzděláním mají stejnou míru zájmu jako pracovníci s VŠ. Zde bych doporučení pro praxi neuvedla. Pouze bych konstatovala, že nabídka vzdělávacích programů na UP ve Zlínském kraji probíhá v rámci pracovní doby, protože mimo pracovní dobu nemají pracovníci zájem o další vzdělávání.

### Preference forem dalšího vzdělávání

Pracovníci daného oddělení upřednostňují klasickou formu vzdělávání. Jak uvádí Mužík (2005) je tato forma založena na osobním kontaktu lektora a účastníka vzdělávání. Pokud se jedná o e-learningové vzdělávání, byl výzkumem mezi pracovníky zjištěn spíše nezájem o tuto formu. Pravděpodobně to souvisí s tím, že pracovníci daného oddělení mají spíše zájem o vzdělávací aktivity, které jsou zaměřené na praktické řešení problémů a situací než o pasivní přijímání nových informací. V našem výzkumu jsme zkoumali hypotézu, zda věk souvisí se zájmem o learningové kurzy. Podle Barešové (2011) e-learningová forma vzdělávání nemusí být vhodná pro každého, např. starší lidé ji odmítají nebo se nechtějí učit pracovat s novými technologiemi. Tato teorie se nám hypotézou nepotvrdila. Dle našeho výzkumu mají pracovníci dříve narození pracovníci stejný zájem o e-learningové vzdělávání jako věkově mladší pracovníci. Zde bych jako doporučení pro praxi uvedla, že by bylo vhodné ponechat skupinové vzdělávání s účastí lektora než individuální

vzdělávání. Podle Mužíka (2005) se pracovníci při klasickém vzdělávání odpoutají od pracovních povinností. U learningové formy vzdělávání, pokud pracují v otevřených kancelářích, jsou neustále rušeni kolegy, dále příchozími zprávami nebo e-maily.

### **Preference metod vzdělávání**

Výzkumem bylo zjištěno, že z hlediska volby metod vzdělávání jsou pro pracovníky nejvíce zajímavé tradiční vzdělávací metody. Mezi ně patří především přednáška a seminář. Jak uvádí Koubek (2007), jsou prováděny mimo pracoviště a jsou určeny k hromadnému vzdělávání. Jak už z našeho výzkumu vyplynulo, pracovníci mají zájem o skupinové vzdělávání, spíše než o individuální. Jak jsme již zmínili, velmi populární a oblíbené jsou kazuistické semináře na řešení konkrétních problémů. O netradiční metody vzdělávání, např. zážitkové vzdělávání, outdoorové aktivity, pracovníci spíše zájem nemají, pravděpodobně z důvodu, že tyto metody jsou nové, na úřadě práce nejsou pro pracovníky dostupné a mnohdy si ani neumí lidé pod tímto názvem představit, o co se konkrétně jedná. V této souvislosti jsme si ověřili hypotézu, zda souvisí délka praxe se zájmem o netradiční vzdělávací metody. Zjistili jsme, že délka praxe nemá souvislost se zájmem o netradiční vzdělávací metody, kdy pracovníci s krátkodobou praxí mají stejný zájem o zážitkové vzdělávání jako pracovníci dlouhodobě zaměstnaní na úřadě práce. Jako doporučení pro praxi by bylo vhodné ponechat tradiční vzdělávací metody a pro pracovníky do vzdělávacích aktivit zařadit více seminářů, tedy i kazuistických.

### **Motivace ve vzdělávání**

V našem výzkumu jsme si ověřili teorii motivačních faktorů, které uvádějí v odborné literatuře Dvořáková, Šerák (2016). Jako jeden z důležitých motivačních faktorů uvedli pracovníci **kognitivní zájem** – chtějí se vzdělávat z důvodu získání nových informací i informací od kolegů z jiných ÚP. Další byl motivační faktor (odreagování se od pracovní zátěže) - **únik**. Ve výzkumu se objevily jako motivační faktor **sociální vztahy** (stmelení pracovního kolektivu) a **profesní vzestup** – zvýšení kvalifikace. U pracovníků převládá spíše vnitřní motivace, kdy vzdělávání je pro člověka potěšením.

Ve výzkumu jsme ověřovali, zda jsou četnosti výběrů motivačních faktorů statisticky významné. Hypotéza nám potvrdila, že četnosti respondentů, kteří vybírají jednotlivé



faktory, jsou rozdílné. Jako doporučení pro praxi bych uvedla, že zaměstnavatel by měl pracovníky více motivovat ke vzdělání, např. příslibem odměny nebo při každoročním hodnocení pracovníka ze strany zaměstnavatele.

### **Bariéry ve vzdělávání**

V našem výzkumu byly jako hlavní překážky v naprosté většině označeny nedostatečná nabídka vzdělávacích kurzů a zastupitelnost na pracovišti. Tyto bariéry jsou podle odborné literatury označovány jako institucionální bariéry. Jak dále uvádějí Rabušicová, Rabušic, nejčastější bariérou ve vzdělávání je nedostatek finančních prostředků. V našem výzkumu jsme tuto možnost varianty odpovědi respondentům nenabídli, protože účast na vzdělávacích aktivitách je bezplatná, hrazena od zaměstnavatele. Jako další bariéru uvedli pracovníci tzv. situační bariéru, což jsou rodinné/osobní překážky, které pracovníci dále specifikovali (vyhodnocení empirického šetření). Protože institucionální bariéry jsou ze strany jednice neovlivnitelné, tak bych jako doporučení pro praxi uvedla zvýšit informovanost o vzdělávacích kurzech, zvýšit nabídku vzdělávání i kapacitu míst ve vzdělávacích kurzech.

## ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zmapovat vzdělávání pracovníků na Úřadě práce ČR ve Zlínském kraji. Zkoumali jsme, zda pracovníci mají zájem o další vzdělávání, dále motivaci a bariéry vzdělávání a jaké zaměstnanci preferují formy a metody vzdělávání. Výsledkem naší práce bylo zjištění, že pracovníci mají zájem o další vzdělávání. Informovanost a povědomí o kurzech jsou dostatečné, ale spíše jako nedostatečnou uvádějí pracovníci nabídku vzdělávacích kurzů. Za kvalitním vzděláváním jsou ochotni dojíždět i na delší vzdálenost. Důležitost vzdělání vidí jako přínos pro zlepšení svých schopností a dovedností. Při osobní účasti na vzdělávacích kurzech se mohou navzájem poznat, vyměnit a sdělit si informace, které v telefonické nebo internetové komunikaci nemohou. Překážkou ve vzdělávání je kromě nedostatečné nabídky i zastupitelnost na pracovišti. Několikadenní účast na školení je pro jejich kolegy, kteří je zastupují, zátěží. Největší vzdělávací potřebu cítí především v oblasti legislativy, protože neustále se mění zákony a právní úpravy je nutí se v této oblasti neustále vzdělávat. Pracovníci přicházejí denně do kontaktu s větším množstvím klientů, je pro ně proto důležité vzdělávání v oblasti soft skills. Bylo by vhodné zajistit pracovníkům více kurzů se zaměřením na osvojení si antistresových technik (zvládání stresu). Především z důvodu, že práce s lidmi je často velmi psychicky náročná a pracovníci jsou vystavováni ve větší míře konfliktním a stresovým situacím.

Na závěr bych ještě podotkla, že výzkum mě velmi zaujal, protože se jednalo o mé kolegy a bylo zajímavé zjistit, jaký mají na danou problematiku názor.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*: 10. vydání. Praha: Grada, Expert. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13 vydání*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [3] BAREŠOVÁ, Andrea, 2011. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. Praha:1, VOX. ISBN 978-80-87480-00-7.
- [4] BARTÁK, Jan, 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. Management studium. ISBN 978-80-87197-12-7.
- [5] BARTOŇKOVÁ, Hana, 2010. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.
- [6] BENEŠ, Milan, 2014. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4824-5.
- [7] DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK, 2016. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy. Varia. ISBN – 978-80-7308-694-7.
- [8] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2004. *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck. Beckovy odborné slovníky. ISBN 80-7179-468-6.
- [9] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [10] GAVORA, Peter, 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-79-6.
- [11] HRONÍK, František, 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
- [12] CHRÁSKA, Miroslav, 2016. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5236-3.
- [13] KOUBEK, Josef, 2007. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4 rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-168-3.

- [14] MUŽÍK, Jaroslav, 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus. ISBN 80-7238-220-9.
- [15] MUŽÍK, Jaroslav, 2011. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.
- [16] MUŽÍK, Jaroslav, 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.
- [17] MUŽÍK, Jaroslav a Pavel KRPÁLEK, 2017. *Lidské zdroje a personální management*. Vydání I. Praha: Academia. Společnost. ISBN 978-80-200-2773-3.
- [18] PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0950-7.
- [19] PLAMÍNEK, Jiří, 2014. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2. rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4806-1.
- [20] PRŮCHA, Jan, 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5232-7.
- [21] PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2012. *Andragogický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3960-1.
- [22] RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC., 2008. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4779-2.
- [23] ŠERÁK, Michal, 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-551-6.
- [24] TURECKIOVÁ, Michaela, 2004. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0405-6.
- [25] VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-54-9.
- [26] VODÁK Josef a Alžběta KUCHARČÍKOVÁ, 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Management. ISBN 978-80-247-3654-8.

**SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ:**

[1] *Integrovaný portál MPSV* [online]. Dostupné z:

**<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>**

[2] *Integrovaný portál MPSV* [online]. Dostupné z:

**[https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/efes](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/efes)**

[3] 262/2006 Sb. Zákoník práce. *Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění* [online]. Copyright © [cit. 02. 04. 2019]. Dostupné z:

**<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>**

[4] attachment-Portál Aplikace ODok. *Úvodní stránka-Portál Aplikace ODok* [online].

Copyright © 2019 [cit. 11. 04. 2019]. Dostupné z:

**<https://apps.odok.cz/attachment/-/down/VPRAA3VAU61P>**.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HN	hmotná nouze
NSD	Nepojistné sociální dávky
příp.	případně
s.	strana
SŠ	středoškolské
tzn.	to znamená
ÚP	úřad práce
VŠ	vysokoškolské

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 - Pyramida motivace učení .....	17
---	----

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 - Zájem o další vzdělávání.....	39
Graf 2 - Důvody nezájmu o další vzdělávání .....	40
Graf 3 - Ochota podílet se na dalším vzdělávání .....	42
Graf 4 - Druh školení .....	43
Graf 5 - Vzdělávací aktivity.....	44
Graf 6 - Preference formy vzdělávání.....	45
Graf 7 - Formy kurzů .....	46
Graf 8 - Metody vzdělávání .....	47
Graf 9 - Dostatečnost nabízených kurzů.....	48
Graf 10 - Informovanost o vzdělávacích kurzech.....	49



**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 - Pohlaví respondentů .....	37
Tabulka 2 - Věk respondentů.....	37
Tabulka 3 - Dosažená praxe respondentů podle počtu odpracovaných let.....	38
Tabulka 4 - Nejvyšší dosažené vzdělání.....	38
Tabulka 5 - Zastoupení poboček ÚP (dle bývalých okresů).....	39
Tabulka 6 - Dostatečnost nabízených kurzů .....	48
Tabulka 7 - Informovanost o vzdělávacích kurzech.....	49
Tabulka 8 - Důležitost vzdělávání .....	50
Tabulka 9 - Motivace ze strany zaměstnavatele .....	50
Tabulka 10 - Motivace při vzdělávání .....	51
Tabulka 11 - Překážky ve vzdělávání .....	52
Tabulka 12 - Rodinné /osobní důvody.....	52
Tabulka 13 - Dojezdová vzdálenost za vzděláváním.....	53
Tabulka 14 - Čtyřpolní tabulka H1 .....	54
Tabulka 15 - Kontingenční tabulka H2.....	55
Tabulka 16 - Kontingenční tabulka H3.....	57
Tabulka 17 - Test dobré shody chí-kvadrát .....	58
Tabulka 18 - Kontingenční tabulka H5.....	60
Tabulka 19 - Test dobré shody chí-kvadrát .....	61

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 - Dotazník

Příloha 2 - Přehled kurzů vzdělávacího střediska Olomouc

Příloha 3 - Kazuistické semináře projektu EFES

**Identifikace vzdělávacích potřeb pracovníků úřadu práce ve Zlínském kraji**

Dobrý den, jsem studentkou 3. ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku, který je zaměřený na vzdělávání pracovníků oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti. Cílem je zjistit, jaké jsou potřeby a preference pracovníků na daném oddělení. Dotazník je anonymní a veškeré údaje budou použity pouze ke zpracování mé bakalářské práce. Po vyhodnocení dat budou dotazníky skartovány. Děkuji předem za Váš čas a ochotu.

**Při vyplňování uveďte vždy jednu variantu (označením odpovědi ... [X]).**

Pohlaví: muž [ ] žena [ ]  
 Věk: do 30 let [ ] 31-50 let [ ] nad 50 let [ ]  
 Dosažená praxe na ÚP: do 5 let [ ] 6-15 let [ ] nad 15 let [ ]  
 Dosažené vzdělání: středoškolské [ ] vyšší odborné [ ] vysokoškolské [ ]  
 Jste z pobočky ÚP: a) Kroměříž [ ] b) Uherské Hradiště [ ] c) Vsetín [ ] d) Zlín [ ]

1. Máte zájem o další vzdělávání: Ano [ ] Ne [ ]

Pokud jste odpověděl/la Ne, přejděte k otázce č. 2

Pokud jste odpověděl/la Ano, přejděte k otázce č. 3 a dále

2. Z jakého důvodu nemáte zájem o účast na vzdělávacích aktivitách?

Nakolik souhlasíte s následujícím výrokem:	Naprosto souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Naprosto nesouhlasím
a) nepotřebuji další vzdělávání	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
b) nebaví mě se dále vzdělávat	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
c) vzhledem k délce mé praxe mi kurz nepřináší nové informace	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
d) organizace práce (přezvání uchazečů)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

3. Kdy jste ochotní se podílet na dalším vzdělávání:

	ano	spíše ano	spíše ne	ne
a) pouze v pracovní době	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
b) mám zájem se vzdělávat i ve svém volném čase	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

4. O jaký druh školení v rámci své profese máte zájem (Zvolte na škále jednu z možností)

	ano	spíše ano	spíše ne	ne
a) legislativní předpisy	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
b) ICT znalosti (počítačové dovednosti)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
c) jednání s klientem	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
d) soft skills (schopnosti komunikace, spolupráce, sebereflexe)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
e) syndrom vyhoření	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

5. Máte potřebu zařadit do svého vzdělávání následující aktivity (Zvolte na a škále jednu z možností)

	ano	spíše ano	spíše ne	ne
a) komunikační techniky	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
b) asertivní techniky	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
c) antistresové techniky	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

6. Jakou formu vzdělávání preferujete nejčastěji:

	ano	spíše ano	spíše ne	ne
a) individuální (e-learningová forma vzdělávání)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) skupinové/hromadné (vzdělávání s účastí lektora)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. O jakou formu kurzů ve Vašem vzdělávání máte zájem:

	ano	spíše ano	spíše ne	ne
a) teoretické kurzy (pasivní přijímání nových informací)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) praktické řešení problémů (sdílení zkušeností z praxe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Jaká metoda vzdělávání je pro Vás nejvíce zajímavá?

	ano	spíše ano	spíše ne	ne
a) přednáška	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) seminář	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) pracovní porada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) zážitkové vzdělání (outdoorové aktivity)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Považujete nabídku vzdělávacích kurzů pro pracovníky ÚP za dostatečnou?

Ano

Ne

10. Máte dostatek informací o vzdělávacích kurzech?

Ano

Ne

**Při vyplňování uveďte vždy jednu variantu (označením odpovědi ... [X]).**

11. Proč je pro Vás jako zaměstnanec další vzdělávání důležité?

- a) zlepšení schopností a dovedností [ ]
- b) posílení kompetencí [ ]
- c) zvýšení kvalifikace [ ]
- d) zlepšení organizace práce [ ]

12. Jakým způsobem Vás zaměstnavatel motivuje k dalšímu vzdělávání?

- a) příslib odměny [ ]
- b) možnost dopravy služebním autem [ ]
- c) možnost vlastní volby vzdělávacího kurzu [ ]
- d) získání nových informací [ ]

13. Jaká je pro Vás další velká motivace při vzdělávání:

- a) stmelení kolektivu [ ]
- b) nové informace z jiných úřadů [ ]
- c) odreagování se od pracovní zátěže [ ]
- d) důvod k hodnocení zaměstnanců [ ]

14. Co považujete za hlavní překážky v dalším vzdělávání:

- a) zdravotní stav [ ]
- b) rodinné důvody [ ]
- c) nedostatečná nabídka vzdělávacích kurzů [ ]
- d) zastupitelnost na pracovišti [ ]

Pokud jste zvolil/la v otázce č. 14 odpověď písmeno b) zodpovězte otázku č. 15

15. Jaké rodinné/osobní důvody jsou pro Vás největší překážkou pro další vzdělávání

- e) pozdní návrat domů [ ]
- a) nemám hlídání pro své děti [ ]
- b) mám špatné dopravní spojení [ ]
- c) nemám ráda cizí prostředí (nocleh, stravování) [ ]
- d) nerada se prezentuji před skupinou cizích lidí [ ]

16. Jak daleko jste ochotni dojíždět za kvalitním vzděláváním?

- a) do 30 km [ ]
- b) 31-50 km [ ]
- c) více jak 51 km [ ]
- d) nechci dojíždět [ ]

## **PŘÍLOHA 2:**

### **Přehled kurzů vzdělávacího střediska Úřadu práce v Olomouci pro pracovníky oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti na I. pololetí 2019**

- Jak komunikovat s klienty v náročných životních situacích
- Jednání s klienty s problémovým chováním
- Komunikační dovednosti pro práci s klientem ÚP
- Komunikační situace a jejich asertivní řešení
- Konflikt a jeho řešení
- Nový občanský zákoník pro oblast zprostředkování
- Prevence syndromu vyhoření
- Proaktivní zvládnání stresu
- Vybrané ustanovení správního řádu
- Zákon o zaměstnanosti
- Zákoník práce

### **Kazuistické semináře projektu EFES- Efektivní služby zaměstnanosti**

- Evidence a podpora v nezaměstnanosti, vedení spisu a archivace spisu
- Kompenzace dávek v EU
- Správní řízení, poznatky z odvolacích řízení
- Poradenství pro zprostředkování
- Práce s dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči ve spolupráci s NSD, HN
- Spolupráce a partnerství s dalšími subjekty na místní úrovni (např. neziskovými organizacemi, obcemi, kraji) - strategie externí komunikace
- Dočasná neschopnost uchazeče o zaměstnání
- Prohlubování dovedností pro práci s klienty
- Výběr klientů do projektů a předávání informací o projektech ESF klientům ÚP