

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra řízení**



**Bakalářská práce**

**Motivace a důsledky vzdělávání v Konzultačním středisku České zemědělské univerzity v Praze**

**Václava Ulmová**

© 2016 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Václava Ulmová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Motivace a důsledky vzdělávání v Konzultačním středisku České zemědělské univerzity v Praze**

Název anglicky

**Motivation and consequences of educational system in consulting department of Czech Agriculture University in Prague**

---

### Cíle práce

Cílem práce bude identifikovat důvody, motivační faktory a důsledky absolvování kombinovaného studia České zemědělské univerzity v Praze, Provozně ekonomické fakulty, v Konzultačním středisku v Klatovech.

### Metodika

Pro zpracování práce je potřeba prostudovat odbornou literaturu k teoretické části práce. Pro praktickou část je potřeba vypracovat otázky, shromáždit data, zpracovat data, vyhodnotit a interpretovat odpovědi.

## Doporučený rozsah práce

40-60 stran

## Klíčová slova

motiv, motivace, stimul, stimulace, zdroje motivace, celoživotní vzdělávání a učení, konzultační středisko Klatovy, důvody, změny

---

## Doporučené zdroje informací

- ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BLAŽEK, L. *Management : organizování, rozhodování, ovlivňování*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4429-2.
- FISCHER, J. – MAZOUCH, P. *Lidský kapitál : měření, souvislosti , prognózy*. V Praze: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.
- MULAČ, P. – VOCHOZKA, M. *Podniková ekonomika*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4372-1.
- NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1680-5.
- RABUŠIC, L. – RABUŠICOVÁ, M. – MASARYKOVA UNIVERZITA. FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ. *Učíme se po celý život? : o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1770-8
- WÖHE, Günter a Eva KISLINGEROVÁ. *Úvod do podnikového hospodářství*. 2., přeprac. a dopl. vyd. Přeložil Zuzana MAŇASOVÁ. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-897-2.

---

## Předběžný termín obhajoby

2016/17 ZS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Ladislav Pilař, MBA, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra řízení

Elektronicky schváleno dne 29. 11. 2016

**prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 29. 11. 2016

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 29. 11. 2016

---

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Motivace a důsledky vzdělávání v Konzultačním středisku České zemědělské univerzity v Praze" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 11. 2016

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Ladislavu Pilařovi, MBA, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce, za jeho čas, odborný dohled, cenné rady i připomínky k vypracování této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat Ing. Jiřímu Hamhalterovi za jeho ochotu, všem respondentům a dotazovaným. Také bych chtěla poděkovat mé rodině za její trpělivost a podporu.

# Motivace a důsledky vzdělávání v Konzultačním středisku České zemědělské univerzity v Praze

## Souhrn

Předmětem této bakalářské práce je identifikovat důvody, proč se lidé rozhodnou studovat v kombinované formě studia ČZU PEF v Konzultačním středisku Klatovy. Co je ke studiu motivuje a jaké důsledky pro ně toto studium má. Ukazuje se, že ne vždy jsou to jen osobní ambice. Teoretická část práce se zabývá motivací a vzděláváním dospělých. Čtenáři přiblíží hlavní pojmy spojené s touto oblastí. Praktická část se zabývá shromážděním, vyhodnocením a interpretací odpovědí na základě dotazníků s otevřenými otázkami a polostrukturovaných rozhovorů.

**Klíčová slova:** motivace, motiv, stimul, stimulace, vzdělávání dospělých, celoživotní vzdělávání a učení, konzultační středisko Klatovy, důvody, změny

# **Motivation and consequences of educational system in consulting department of Czech Agriculture University in Prague**

## **Summary**

Purpose of this bachelor work is to identify the reasons of decision to study combine form at ČZU PEF at consultation center in Klatovy. What is the motivation and what is the final outcome of the study itself. Personal ambitions don't show to the main force. The theoretic "al" part of this work is focusing on motivation and education of adults. The reader will gain the basic terms related to this area. The practical part is focusing on gathering, evaluating and interpretation based on questionnaires with open questions and half structured dialogs.

**Keywords:** motivation, motive, incentive, stimulation, adult education, lifelong learning, consultation center Klatovy, reasons, ganges

# Obsah

<b>Seznam zkratk</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Úvod</b> .....	<b>8</b>
<b>2 Cíl práce a metodika</b> .....	<b>10</b>
2.1 Cíl práce .....	10
2.2 Metodika .....	10
<b>3 Teoretická východiska</b> .....	<b>13</b>
3.1 Motivace.....	13
3.1.1 Motiv a stimul.....	13
3.1.2 Stimulace a motivace .....	14
3.1.3 Proces motivace .....	15
3.1.4 Zdroje motivace .....	17
3.1.5 Teorie motivace .....	19
3.1.6 Motivace a peníze .....	22
3.1.7 Stimulační prostředky ovlivňující motivaci a výkonnost .....	22
3.2 Vzdělání dospělých .....	24
3.2.1 Celoživotní vzdělávání a učení .....	25
3.2.2 Zájmové vzdělávání dospělých.....	27
3.2.3 Formy vzdělávání dospělých .....	28
3.2.4 Profesní vzdělávání dospělých.....	28
3.2.5 Dospělý a motivace k učení .....	29
3.2.6 Celoživotní vzdělávání na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze .....	31
3.2.7 Kombinované studium Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze, Konzultační středisko v Klatovech.....	31
<b>4 Vlastní práce</b> .....	<b>33</b>
4.1 Dotazníky .....	33
4.1.1 Sběr dat .....	34
4.1.2 Struktura respondentů .....	34
4.1.3 Výsledky dotazníkového výzkumu.....	37
4.2 Rozhovory .....	46
4.2.1 Sběr dat .....	47
4.2.2 Charakteristika výzkumného souboru .....	47
4.3 Zhodnocení výsledků .....	52
4.3.1 Z dotazníků vyplívá .....	52
4.3.2 Z rozhovorů vyplívá.....	54



4.4	Výsledky a diskuse.....	57
<b>5</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>60</b>
<b>6</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>62</b>
<b>7</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>66</b>
<b>8</b>	<b>Seznam obrázků, tabulek a grafů .....</b>	<b>69</b>

## **Seznam zkratek**

ČZU – Česká zemědělská univerzita

PEF – Provozně ekonomická fakulta

MS Word - Microsoft Word

MS Office – Microsoft Office

VŠ – Vysoká škola

# 1 Úvod

Název bakalářské práce je "Motivace a důsledky vzdělávání v Konzultačním středisku České zemědělské univerzity v Praze". Téma bakalářské práce si autor vybral, protože má k tomuto tématu velice blízko, sám je pracujícím studentem kombinovaného studia ČZU PEF v Konzultačním středisku v Klatovech. Autora zaujalo, kolik lidí si právě v tomto konzultačním středisku v Klatovech doplňuje své vzdělání formou kombinovaného studia.

Bakalářská práce obsahuje dvě části. Teoretická část se dle odborné literatury dělí na dvě hlavní kapitoly a několik podkapitol. První kapitola se zabývá motivací. V této kapitole se seznámíme s pojmy motivace, motiv, stimul a s tím spojenou motivací a stimulací. Dále si přiblížíme druhy motivace v různých dimenzích působení. Budeme se zabývat zdroji motivace a následně si představíme základní teorie motivace. Popíšeme motivaci ve formě peněžních odměn, pracovní motivátory a demotivátory. V druhé kapitole se budeme zabývat vzděláváním dospělých, celoživotním vzděláváním (učením) a jeho etapami. Představíme si pojmy zájmové vzdělávání dospělých, profesní vzdělávání a vzdělávání pracovníků. Dále se budeme věnovat motivaci dospělého k učení a vzdělávání. Také si představíme program Celoživotní vzdělávání Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze a následně toto studium v Konzultačním středisku v Klatovech.

V praktické části bakalářské práce je hlavním tématem kvalitativní výzkum za pomoci dotazníku s otevřenými otázkami a polostrukturované rozhovory. Tyto metody byly zvoleny pro hlubší pochopení zvoleného tématu. Náplní praktické části práce je shromáždit, zpracovat, vyhodnotit a interpretovat odpovědi na výzkumné otázky.

Autora bakalářské práce zajímalo, jaké mají pracující lidé důvody ke studiu vysoké školy. Proč se rozhodnou studovat i ve vyšším věku a co je k tomu motivuje. Autora také zajímali důsledky, které pro absolventy toto studium má, hlavně změny, které nastaly po absolvování studia. Zda jim získání titulu nebo vzdělání na vysoké škole bylo v něčem prospěšné, ať v osobním či v pracovním životě. Tato bakalářská práce si dala za cíl nejen pochopit vzdělávání v Konzultačním středisku Klatovy, ale bude se snažit doporučit nová řešení k větší účasti studentů v tomto středisku.

Každý může mít subjektivní názor, proč se dospělí většinou pracující lidé rozhodnou studovat. Tato práce se bude snažit objasnit objektivní názor lidí, kteří toto

studium opravdu absolvovali. Výsledky výzkumu motivace ke studiu byli přínosné i pro autora samotného.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem práce bude identifikovat důvody, motivační faktory a důsledky absolvování kombinovaného studia České zemědělské univerzity v Praze, Provozně ekonomické fakulty, v Konzultačním středisku v Klatovech.

Náplní praktické části práce je shromáždit, zpracovat, vyhodnotit a interpretovat odpovědi na výzkumné otázky. Dílčím cílem si autor zadal snahu doporučit nová řešení k větší účasti studentů v tomto středisku.

### **2.2 Metodika**

Na začátku bakalářské práce bylo důležité shromáždění a prostudování vhodné literatury. Na základě této literatury byla zpracována teoretická část práce, která čtenáři objasní hlavní pojmy a seznámí jej s problematikou.

V praktické části bakalářské práce byla použita metoda kvalitativního výzkumu za pomoci techniky dotazníku a rozhovoru.

Nejdříve byla potřeba sestavit výzkumné otázky. Tyto otázky jsou totožné pro obě použité techniky pro tento výzkum. Tyto výzkumné otázky obsahují ještě dílčí otázky, ze kterých byl vytvořen dotazník a rozhovor.

Podmínkou, pro respondenty, bylo absolvování bakalářského studia v Konzultačním středisku PEF ČZU v Klatovech.

Jako první byla ke sběru dat použita technika dotazníků s otevřenými otázkami. Tyto dotazníky byly v tištěné podobě doručeny absolventům bakalářského studia na ČZU PEF v Konzultačním středisku v Klatovech.

Vyplněné dotazníky byly dále přetříděny a zpracovány pomocí otevřeného kódování. Ke každé otázce, která se v dotazníku vyskytovala, byly doslovně přepsány jednotlivé odpovědi od každého respondenta. V takto připraveném souboru proběhlo kódování dat. V těchto kódech se za pomoci kódovací knihy hledali podobnosti. Odpovědi se dále modifikovaly a utvářely v jednotnější výpovědi s jejich výčtem. Tyto nové jednotnější odpovědi neztratily svůj původní význam, jen byly utvořeny spisovněji a jednoznačněji.

Takto zpracovaná data se dále zpracovávala. Za použití programu MS Excel a MS Word, byla vytvořena rámcová analýza, kde byly vytvořeny tabulky s otázkami a jednotlivými odpověďmi. U jednotlivých odpovědí byl uveden jejich výčet, kolikrát se daná odpověď vyskytla. Některé otázky obsahovaly více čtené odpovědi. Tyto odpovědi se nedali interpretovat s jejich relativní četností. Otázky, na které respondenti podali jen jednu odpověď, jsou interpretovány s jejich relativní četností. Podle odpovědí respondentů autor identifikoval odpovědi na výzkumné otázky.

Jako druhou techniku autor použil polostrukturovaný rozhovor. Pro tuto techniku byly použity modifikované dílčí otázky, které byly použity v dotaznících. S takto připravenými otázkami mohl autor vstoupit do terénu. Respondenti byli vybíráni dle nejlepšího uvážení autora této práce, který se nacházel v pozici tazatele. Podmínka pro výběr dotazovaných byla stejná jako u techniky dotazníku.

Každý dotazovaný byl předem seznámen s účelem rozhovoru a k čemu bude sloužit. Jednotlivé rozhovory byly nahrávány na hlasový záznamník, o čemž byli respondenti předem informováni a s daným postupem souhlasili. Dotazovaní byli předem ujištěni o jejich anonymitě. Všechna jména byla vzhledem k anonymitě změněna, aby nedošlo k případné identifikaci dané osoby. Dotazovaní byli také seznámeni o tom, že se samotný záznam z rozhovoru nebude nikde objevovat a autor záznam nebude nikomu předávat. Po těchto seznamovacích informacích mohl začít samotný rozhovor.

Vzhledem k tomu, že autor této práce všechny respondenty osobně zná, nemusel se řešit problém z hlediska prolomení bariér, jak by tomu bylo u lidí sobě neznámých. Dotazovaní se v odpovědích nijak nezdráhali, tudíž se tazatel domnívá, že žádné důležité informace vědomě nezatajili, naopak podávali informace pro tento výzkum podstatné a přínosné.

Při samotném rozhovoru byly pokládány otevřené otázky, které tazatel pokládal dotazovaným v závislosti na jejich odpovědích. Při realizaci rozhovoru tazatel nijak nezasahoval do projevu dotazovaných, aby je jakkoliv neovlivnil, v názorech nebo odpovědích, svými subjektivními pocity. Většinu aktivity autor ponechal na dotazovaných. Vždy byla položena jen jedna otázka. Tazatel vyčkal, až dotazovaný odpoví. Pokud na připravenou otázku dotazovaný už nevědomky odpověděl, autor se neptal znovu. Výzkum prováděl samostatně a účastnil se ho jen on a dotazovaný. V interpretaci výpovědí si tazatel nijak nevymýšlel ani nedomýšlel, vycházel pouze z výpovědí každého respondenta.

Následně proběhla analýza v podobě transkripce rozhovoru, tedy doslovný přepis, aby neunikla žádná potřebná informace k výzkumu. Tento doslovný přepis byl segmentován, při tomto procesu byla vynechána nespisovná slova a tvrzení, která nebyla pro výzkum podstatná. Tím proběhlo analytické kódování a dělení do menších smysluplných celků. V takto uspořádaných datech se hledaly podobnosti. Tyto podobnosti se sdružovaly do kategorií. Z těchto kategorií byla vytvořena kostra příběhu, která se skládá z otázek a odpovědí v souvislé návaznosti a tvoří příběh, který bude interpretován. (Reichel, 2009)

### **3 Teoretická východiska**

V této části bakalářské práce se seznámíme s tématem motivace a vzdělávání dospělých. Přiblížíme si hlavní pojmy spojené s touto oblastí.

#### **3.1 Motivace**

Motivace nemá přesnou definici, je založena na uspokojování potřeb člověka. Vysvětluje, proč se člověk chová tak, jak se chová, a dělá to, co dělá. Motivace ovládá psychickou a fyzickou aktivitu člověka jít si za svým cílem. Rozlišujeme dva základní zdroje motivace, a to vnitřní (motiv) a vnější (stimul). Pro začátek si představme, že motiv je žízeň a stimul je voda. Tyto dva základní zdroje motivace si dále více přiblížíme. (Pauknerová, 2012)

##### **3.1.1 Motiv a stimul**

Mezi základní pojmy motivace patří motiv a stimul.

##### **Motiv**

Motiv je vnitřní pohnutka příčiny činností, reakcí a jednání člověka. Je to vnitřní síla, která směřuje jednání člověka určitým směrem. Je to vnitřní pocit, který nutí člověka dělat určité věci. Je to pohnutka přání a myšlenek. Ve své postatě je to proces, kvůli kterému děláme to, co děláme. Motiv vede člověka k aktivitě. Někdy je uváděn i jako potřeba, především když se nám nedostává nějakého žádoucího podnětu. (Doležal, 2016)

##### **Stimul**

Stimul je vnější podnět, kterým se působí na vyvolání určité činnosti.

Stimul se stává motivem až tehdy, je-li člověkem pocíťován jako podnět (něco, co vnitřně chce a touží po tom). (Vochozka, Mulač, 2012)

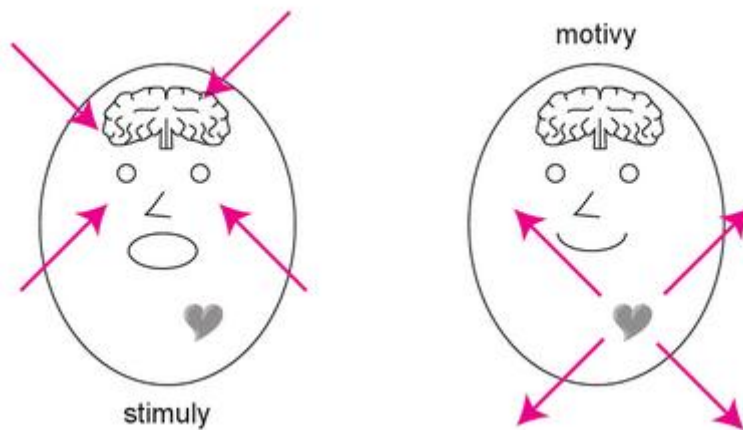
Stimulování je proces působení vnějších podnětů (impulsů) směřujících k motivování například zaměstnanců k co nejlepšímu výkonu práce. (Vochozka, Mulač, 2012)

Podněty mohou být buď hmotné, nebo nehmotné. Hmotná je například mzda, nehmotné třeba pracovní morálka nebo uznání. (Vochozka, Mulač, 2012)



„Stimul bude fungovat pouze tehdy, setká-li se s příslušným vnitřním motivem, potřebou.“  
(Pauknerová, 2012, s. 92)

**Obrázek 1** Rozdíl mezi stimulem a motivem



Zdroj: PLAMÍNEK, Jiří. (2015 s. 16)

### 3.1.2 Stimulace a motivace

Kladný vztah ke splnění nějaké činnosti vzniká z určitých příčin, které na nás působí. Buď to může být stimul nebo motiv. Pokud je na člověka zapůsobeno například finanční odměnou, což je vnější podnět, pak hovoříme o stimulu a pokud jej tento vliv přiměje k činnosti, říkáme tomu stimulace. (Plamínek, 2015)

Na druhé straně může zapůsobit motiv, o tom hovoříme jako o vnitřní pohnutce. Pokud už existuje vnitřní motiv, který člověka přinutí k činnosti, jedná se o motivaci. (Plamínek, 2015)

Stimul a motiv mohou působit společně a vzájemně se posilovat, přesto oba tyto faktory působí jinak. Pokud na člověka bude stále působit stimul v podobě již zmiňované finanční odměny, můžeme předpokládat, že činnost, například práce, bude i nadále vykonávána. V případě, že nám zaměstnavatel slíbenou odměnu nedá, zapříčiní to omezení naší činnosti. (Plamínek, 2015)

Pokud děláme svou práci s láskou, děláme něco, co nás baví, ve své podstatě je to silná motivace, tudíž ji i bez odměny budeme vykonávat dál. (Plamínek, 2015)

### 3.1.3 Proces motivace

Aby se stimul na člověka použitý změnil v jeho motivaci, musí se pro něj nejdřív stát motivem. (Havličková, 2015)

Například někomu bude nabídnuta finanční odměna za nějakou činnost=stimul, samotná možnost finanční odměny =je motiv. Teď záleží, jak je pro daného jedince tato nabídka lákavá, aby se pro něj stala dostatečnou motivací. (Havličková, 2015)

#### Dimenze motivace

Motivy působí současně, ale liší se v různých dimenzích. Rozlišujeme tři typy dimenzí. Jedná se o dimenzi směru, intenzity a stálosti. (Havličková, 2015)

- *Dimenze směru* - je důležitá pro motivaci navedení určité cesty, kterou se vydáme k dosažení našeho vytčeného cíle. Pro lepší přiblížení, jak na nás tato dimenze působí a jak ji prožíváme, je možné použít výraz „já chci to a to“. (Havličková, 2015)
- *Dimenze intenzity* - závisí na síle motivace. Pokud je naše motivace dost silná, vyvíjíme dostatek energie k dosažení motivovaného cíle v daném směru. Silná motivace nás pohání kupředu, naopak nízká motivace v nás vyvolává nechuť k činnosti, takže nám úkol bude buď dlouho trvat nebo se k cíli nikdy ani nedopracujeme. Čím silnější motivace je, tím více energie ke splnění svého cíle vynaložíme. (Havličková, 2015)
- *Dimenze stálosti* - vyjadřuje míru schopnosti se s těmito překážkami (vnitřními nebo vnějšími) vyrovnávat, protože ne každá cesta je vždy snadná, pokud je motivace k cíli ve stále stejném směru a intenzitě, hovoříme o vysoké stálosti neboli vytrvalosti. (Havličková, 2015)

Nízká motivace, ale ani příliš vysoká motivace není dobrá, jelikož v obou případech výkon klesá. (Pauknerová, 2012)

## Druhy motivace

Motivace bývá také často členěna na vnitřní a vnější.

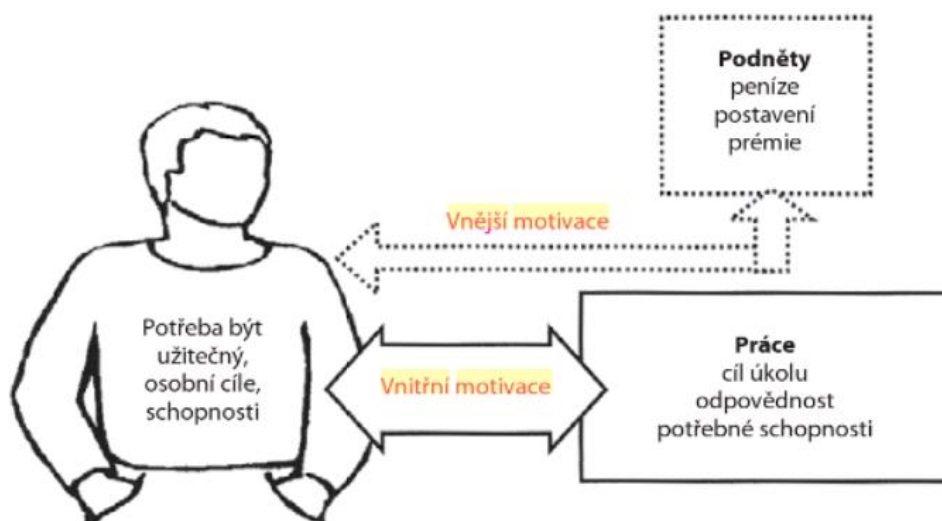
- *Vnitřní motivace* - je ovlivněna faktory, které leží v nitru člověka. Je důležité si uvědomit, co je pro člověka důležité, a to pak vede k naplnění cílů. Vnitřní motivy jsou v nás utvářeny a ovlivňují naše chování a jednání. Pokud chceme opravdu něčeho dosáhnout a jsme o tom vnitřně přesvědčeni, chceme to my, je to pro nás silná motivace, které se budeme snažit docílit. (Daigeler, 2008)

Mezi tyto faktory patří například - pocit odpovědnosti, důležitosti, možnost rozšiřování a uplatňování našich schopností. Silným vnitřním motivem je také uznání. (Daigeler, 2008)

- *Vnější motivace* - jsou okolní podněty, které se snaží na člověka zapůsobit zvenčí. Nepůsobí trvale, je tedy potřeba stálé dodávání podnětů. Těmito okolními podněty bývají peníze, postavení a titul ve společnosti nebo v práci.

Vnější motivem, který na naši vnitřní motivaci působí nejvíce, je pochvala. Trest má naopak většinou demotivující účinek. (Daigeler, 2008)

Obrázek 2 Druhy motivace



Zdroj: DAIGELER, Thomas. (2008, s. 65)

### 3.1.4 Zdroje motivace

To co motivaci vytváří, jak motivace vzniká a co je její příčinou, označujeme jako zdroje motivace. Těchto zdrojů motivace může být několik, mezi ty základní patří potřeby, zájmy, návyky, hodnoty a ideály. (Pauknerová, 2012)

Motivaci vytvářejí základní vrozené potřeby a potřeby sociálně osvojené. (Vochozka, Mulač, 2012)

*„Motivy, ale i formy motivovaného chování jsou založeny jak biologicky, tak společensky a kulturně. Základní motivy jsou potřeby, které jsou projevem nedostatku něčeho subjektivně důležitého. Může jít o nedostatek v rovině tělesné, ale i psychické.“* (Daigeler, 2008, s. 94)

#### **Potřeby**

Potřeba je nejzákladnějším zdrojem motivace. Je to pociťovaný nedostatek něčeho, co je pro nás nezbytné. Tento nedostatek se projevuje pociťovaným vnitřním napětím. To v nás vyvolává tendence k odstranění tohoto nepříjemného napětí. Potřeby se rozdělují na primární a sekundární. (Říčan, 2010)

- *Potřeby primární* - jsou potřeby spojené s funkcí a činností lidského těla, tedy potřeby biologické. Jedná se o potřebu kyslíku, tekutin či potravy. Jsou to potřeby, které zajišťují fyzické přežití. (Pauknerová, 2012)
- *Potřeby sekundární* - jsou spojeny s naším umístěním ve společnosti, se sociálními a kulturními potřebami. Jde o potřebu lásky, zázemí a pociťované jistoty. (Pauknerová, 2012)

Pocit uspokojení se dostaví po naplnění potřeby, tedy dosažení cíle. (Pauknerová, 2012)

## **Zájmy**

Lidé mají různé zájmy, liší se tím, co je zajímavá a jak široké spektrum zájmu mají. Také jak moc je to zajímavá, zda je to zajímavá krátkodobě nebo dlouhodobě. Předmětem zájmu může být cokoli. Člověk je tvor zvědavý a proto má potřebu poznávat vše pro něj nové a atraktivní, se zaměřením na cokoli, co ho zajímá, obohacuje a nutí k aktivitě. (Pauknerová, 2012)

## **Návyky**

Jak se říká, zvyk je železná košile. Návyky má člověk takřkajíc vžité. Jedná se o naučený způsob chování a utváříme si je opakováním. Jako příklad můžeme uvést třeba hygienické návyky. Stanou se automatickými a vybaví se nám vždy v určité chvíli, kterou s nimi máme spojenou. Ovšem ne vždy se jedná o návyky kladné. Jako příklad záporného návyku si můžeme uvést třeba kousání nehtů. Tyto návyky je obtížné se odnaučit a říkáme jim zlozvyky. (Pauknerová, 2012)

## **Hodnoty**

Hodnoty obsahují subjektivní názor člověka na to, co je a není správné, co pro něj je a není důležité. Každý člověk má své hodnoty nastavené jinak. Často souvisejí s rozhodováním. Mezi obecně platné hodnoty patří zdraví, rodina, děti, práce, peníze, vzdělání a podobně. (Pauknerová, 2012)

## **Ideály**

Ideály se někdy spojují s hodnotami. Každý člověk měl nebo má ve svém životě nějaký ideál, ke kterému vzhlížel nebo stále vzhlíží. Pro někoho to může být rodič, herec nebo někdo, komu se chtěl podobat, dělat to co on, být takový jako on. Ovšem ideály nemusí vždy souviset s nějakou osobou, může to být vše, co má pro jedince určitý význam. Jsou to ideály v osobním, ale i pracovním životě. Každý má své vysněné ideály, své hodnoty, které ho charakterizují. (Pauknerová, 2012)

### **Jako další zdroje motivace se uvádějí:**

*Cíle* – dají se dělit do tří stupňů.

- *Krátkodobé* – jsou to cíle, které jsme si zadali dnes a dnes je také hodláme splnit.
- *Střednědobé* – tyto cíle jsme si rozplánovali ke splnění do několika týdnů nebo měsíců.
- *Dlouhodobé* – tyto cíle se dají specifikovat slovy „stanu se, budu“. (Bedrnová, Nový, Jarošová, 2012)

*Postoje* – jsou důležitou komunikační složkou každého člověka. Postoje se dělí na:

- *Vnější* – je postoj každého člověka při jeho projevu, je to řeč jeho těla.
- *Vnitřní* – postoj koresponduje s hodnotami člověka. Jaké má jedinec dané své vnitřní hodnoty, takový zaujímá vnitřním postoj a ten se pak odráží v jeho vnějším postoji například k nějaké situaci. (Bedrnová, Nový, Jarošová, 2012)

*Hodnotové orientace* – jsou míra důležitosti, kterou jedinec přisuzuje určitým ideálům a jeho hodnotám, které se týkají sociální oblasti, to znamená například rodina, vztahy nebo sociální začlenění. (Bedrnová, Nový, Jarošová, 2012)

### **3.1.5 Teorie motivace**

Teorie motivace se vytvářely postupně a existuje jich více. Můžeme je rozdělit do dvou základních skupin:

*Teorie zaměřené na poznání motivačních příčin* – jsou založeny na teorii lidských potřeb a motivaci k dosahování jejich cílů. Tyto teorie hledají odpověď na otázku „proč“. Mezi tyto teorie patří např. Maslowova teorie hierarchie potřeb, Herzbergova teorie dvou faktorů, McClellandova teorie potřeby dosáhnout úspěchu a Alderferova teorie tří kategorií potřeb. (Blažek, 2014)

*Teorie zaměřené na průběh motivačního procesu* – tyto teorie se zabývají procesem a silou motivace. Hledají odpovědi na otázku „jak“. Mezi tyto teorie patří např. Vroomova teorie

očekávání, Porterův a Lowlerův rozšířený model teorie očekávání, Adamsova teorie spravedlnosti odměny a Skinnerova teorie zesílených vjemů. (Blažek, 2014)

Motivace se týká uspokojování lidských potřeb, je to souhrn motivů a jejich působení. Motivace je naše psychická síla táhnoucí nás k uspokojování svých nesplněných cílů a potřeb. Neodmyslitelně k ní patří Maslowova hierarchie (pyramida) potřeb, kde potřeba je nedostatek něčeho, co má pro nás hodnotu, a proto máme potřebu ji naplnit, něčeho dosáhnout. (Říčan, 2010)

### **Maslowova teorie hierarchie potřeb**

Tato teorie se řadí mezi nejznámější teorie motivace. Psycholog A. Maslow se domníval, že hlavními zdroji motivace jsou lidské potřeby, které jsou hierarchicky uspořádány do pěti skupin, tak vznikla Maslowova pyramida. Domníval se, že pokud není jedinec uspokojen na prvním nejzákladnějším stupni, nemůže být motivován k dosažení cíle na dalším stupni. Tento vzestup můžeme přirovnat k žebříku. (Montana, Charnov, 2008)

### **Obrázek 3 Maslowa hierarchie potřeb**



Zdroj: MONTANA, Patrick J. a Bruce H. CHARNOV. (2008. s. 239)

*Fyziologické potřeby* – jsou to základní životní potřeby k přežití, jako například jídlo, voda, spánek.

*Potřeba bezpečí* – neboli potřeba jistoty, zahrnuje ochranu před fyzickým nebezpečím.

*Potřeba někomu patřit* – potřeba sounáležitosti lidské společnosti, být akceptován a chválen.

*Ego stav* – potřeba uznání a úcty, realizace ve společnosti, být úspěšný a dosahovat určité moci, která nás motivuje k dalšímu úsilí.

*Potřeba seberealizace* – je nejvyšší stupeň pyramidy, zakládá se na realizaci osobního růstu v dosažení cíle naplnění. (Montana, Charnov, 2008)

### **Herzbergerova teorie dvou faktorů**

F. Herzberger přistupoval k motivaci trochu jinak než Maslow, který bral motivaci ve všeobecném životním pojetí. (Montana, Charnov, 2008)

Herzberger se zaměřil na faktory spjaté s prací a dosahováním úspěchu. Maslowovu pyramidu chtěl aplikovat v pracovním kontextu. Rozdělil potřeby do dvou skupin faktorů, a to na udržovací faktory a stimuly. Zjistil, že Maslowovo ego (potřeba uznání a úcty), a seberealizace slouží jako zdroj k pracovní motivaci. Podle jeho teorie třetí stupeň pyramidy, tedy někomu patřit, je ve spojení mezi nadřizený, podřizený a k mimopracovním záležitostem, a proto se dle Herzbergera třetí stupeň prolíná do motivátorů i demotivátorů. Potřeby fyziologické a potřeby bezpečí vidí spíše jako demotivátory, které slouží jako údržbové faktory, byť jedinec dojde k jejich naplnění, neznamená to, že se bude motivovat k většímu pracovnímu výkonu. Podle Herzbergera jsou stimuly, které mohou přinášet uspokojení v podobě dobrého šéfa, v pracovních podmínkách, v úspěchu a povýšení. A tyto stimuly v člověku vzbuzují motivaci pokračovat v pyramidě. (Montana, Charnov, 2008)

### **Vroomova teorie očekávání**

Psycholog V. Vroom se pokouší vysvětlit chování v podmínkách individuálních cílů a očekávání jedinců při dosahování jejich cílů. Teorie očekávání předpokládá, že jednotlivci si sami mohou rozhodnout, které cíle budou preferovat a vytvoří si tak reálný odhad šance jejich zisku. K tomu, aby byl jedinec motivován k dosažení cíle, musí věřit



v cíl samotný, věřit ve schopnost cíle dosáhnout, ale také, že za dosažení cíle dostane očekávanou odměnu. (Montana, Charnov, 2008)

Motivace se tak skládá z:

1. očekávání, které zvyšuje úsilí vedoucí ke zvýšení výkonu
  2. očekávání, které zvyšuje výkon vedoucí k zisku odměny
- což je individuální dle preferencí jedince (Montana, Charnov, 2008)

### **3.1.6 Motivace a peníze**

*„Peněžní pobídky a odměny mohou motivovat. Lidé potřebují peníze a tedy chtějí peníze“.*  
(Armstrong, 2009, s. 15)

Těžko bychom mohli dělat jen něco, co nás baví za cenu toho, že se nebudeme mít jak uživit. Peníze v podobě platu, mzdy, odměn, prémie to vše je účelným, ale ne jediným motivátorem. (Armstrong, 2009)

Pro někoho je pozitivní motivací také dobré pracovní prostředí a kolektiv. Peníze jsou pro řadu lidí podstatné při volbě povolání nebo při rozhodování se, zda u dané organizace zůstanou či nikoliv. (Armstrong, 2009)

Peníze, jakožto hmotná odměna slouží k uspokojování řady potřeb. Peníze a stálá práce pro lidi znamená pocit jistoty k přežití, bezpečí, ale také mohou znamenat určité postavení ve společnosti. (Armstrong, 2009)

Pro někoho nemusí mít peníze žádný vnitřní význam, slouží pouze pro uspokojení základních potřeb. Ale mohou se také stát symbolem mnoha nehmataelných cílů, které mohou vést v nenasytnost a chamtivost. (Armstrong, 2009)

### **3.1.7 Stimulační prostředky ovlivňující motivaci a výkonnost**

Stimulační prostředky mohou přímo ovlivňovat motivaci člověka. Tyto prostředky, kromě stimulace a motivace, jsou také ovlivněné vnitřním prostředím a motivační strukturou člověka, které jdou ruku v ruce se zdroji motivace. Pro účinnou motivaci člověka je důležité znát jeho osobnost, abychom zjistili, čím jej správně motivovat. (Kocianová, 2010)

Stimulační prostředky ovlivňující motivaci a výkonnost jsou podle Kocianové (2010) z hlediska závažnosti jdoucí po sobě řazené takto:

*Hmotná odměna* – bývá v peněžní podobě (mzdy, platy, odměny, prémie) nebo nepeněžní (zaměstnanecké výhody, různé benefity)

*Obsah práce* – zahrnuje prvky, které na jedince působí jako stimulační prostředek. Na člověka působí více či méně podle toho, jak ho charakteristika práce oslovuje a co preferuje. Jsou to například prestiž dané profese, možnost seberozvoje, míra moci v rámci profese.

*Povzbuzování* – řadí se do neformálního hodnocení. Při povzbuzování nadřizený především vyzdvihuje kladné stránky pracovníka, že vykonává činnost dobře a tím u podřízeného navodí pocit jeho důležitosti. V takovém okamžiku se zaměstnanec cítí hodnotný a pro danou činnost nepostradatelný.

*Atmosféra pracovní skupiny* – charakterizuje mezilidské vztahy na pracovišti, jaký vliv má nadřizený na pracovní skupinu a také jaké vztahy mezi sebou mají zaměstnanci jako skupina.

*Pracovní podmínky a režim práce* – pokud se jedná o zlepšení pracovních podmínek, může to vést k lepším pracovním výkonům a zlepšit vztahy mezi zaměstnancem a podnikem.

*Identifikace s prací, profesí a organizací* – charakterizuje postoj člověka k práci, jakési sžití pracovníka s prací, v takovém případě člověku na organizaci a jejím úspěchu záleží, bere si to osobně, práce ho baví a je schopen podávat vysoké výkony.

*Externí stimulační faktory* – mají charakter v širším společenském měřítku. Prosperující firma sama o sobě budí v lidech jakousi prestiž. Taková firma na své okolí působí stabilním dojmem a vytváří tak stimulační prostředky. (Kocianová, 2010)

Peníze a hmotné odměny jsou jistě silným stimulem pro mnoho lidí, ale ne všem záleží jen na penězích. Pro řadu lidí je podstatnější klidné a harmonické pracovní

prostředí, ve kterém se budou cítit dobře, a peníze berou jako bonus. Peníze dokážou lidi určitý čas stimulovat, ale po nějaké době se mohou objevit demotivující faktory. (Kocianová, 2010)

### **Hlavními demotivátory jsou:**

*Firemní politikaření* – soutěživost, hra o moc, přízeň nadřízených. Ne každý člověk dokáže tuto soutěživost ustát, obzvlášť když soutěživý člověk dělá pro své prosazení cokoliv.

*Rozporná očekávání* – není jasné, co organizace zamýšlí, co je prioritou a co nikoliv.

*Neproduktivní porady* – nikam nevedoucí, nic objasňujícího k dané problematice, tudíž se vlastně nic nevyřešilo.

*Pokrytectví* – slibuje se, ale nic se nemění, což může na lidi působit jako pocit zrady. Vyvolává to domněnku, že organizaci na lidech vůbec nezáleží.

*Neustálé a neúčelné změny* – vyvolávají v lidech pocit, že jsou jen figurky, se kterými se hází, jak si kdo zamane.

*Zadržování informací* – je pracovníky vnímáno jako hrozba, která vyvolává strach z nejistoty.

*Nízká kvalita práce* – pokud pracovník z nějakých důvodů musí vykonávat nekvalitní práci, není s ní sám spokojen, budí to v něm nechuť pracovat. Člověk přece chce být hrdý na svou odvedenou práci. (Kocianová, 2010)

## **3.2 Vzdělání dospělých**

Vzdělávání dospělých je obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace. Vzdělávání rozdělujeme na formální, což je dosažení určitého stupně vzdělání, nebo neformální, a to představuje další vzdělávání (dobrovolné, pro rozvoj svých schopností, dovedností a podobně). (Veteška, Tureckiová, 2008)

V dnešní době stále roste nutnost vzdělávat se. Je to způsobeno vyspělou společností, novými technologiemi a výzkumy. Vyspělá doba jde stále dopředu, proto je staré nahrazováno novým, modernějším. Tím se ze vzdělávání stává celoživotní proces. Možnost vzdělávání jakožto jednoho z občanských práv je pro každého jedince stejná a je na každém, jak se této příležitosti ujme. (Veteška, Tureckiová, 2008)

### 3.2.1 Celoživotní vzdělávání a učení

Přiblížíme si rozdíl mezi učením a vzděláváním.

Učíme se po celý život, jsou to naše vědomosti, znalosti, dovednosti aniž bychom na to měli nějaký certifikát. (Mazouch, Fischer, 2011)

Vzděláváme se třeba ve škole nebo na kurzu, většinou se na jeho konci skládá nějaká zkouška, ať už maturita, státní zkouška nebo závěrečná zkouška, při šťastném zakončení nás na jeho konci čeká vysvědčení, výuční list, maturitní list, diplom nebo osvědčení. (Mazouch, Fischer, 2011)

Konkrétní definici pojmu celoživotní vzdělávání lze nalézt v rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, Úřední věstník Evropské unie, „*veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě. Zahrnuje poskytování poradenských služeb.*“ (Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, 2006, s. 6)

Podobnou definici celoživotního vzdělávání najdeme i u Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, v Průvodci dalším vzděláváním z roku 2010, kde se uvádí, že „*celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání. Zahrnuje všechny možnosti učení (ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo něj), které jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.*“ (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2010, s. 3)

Celoživotní vzdělávání a učení je jev s poměrně složitou strukturou, který můžeme rozčlenit do dvou etap, a to na počáteční a další vzdělávání. (Mazouch, Fischer, 2011)

**Celoživotní vzdělávání (učení) lze tedy rozdělit do dvou etap:**

*Počáteční vzdělávání* – je veškeré formální vzdělávání v rámci vzdělávací soustavy. Probíhá před vstupem na pracovní trh, ve formě školní docházky, poté střední vzdělání a nakonec vzdělání terciální (vysokoškolské nebo vyšší odborné). (Mazouch, Fischer, 2011)

*Další vzdělání* – nastává po ukončení počátečního vzdělání, a to vstupem na pracovní trh. Podle získávání poznatků a dovedností jej můžeme dále členit na vzdělávání formální, neformální, informální a sebevzdělávání. (Mazouch, Fischer, 2011)

**Celoživotní vzdělávání (učení) tedy zahrnuje:**

*Formální vzdělávání* - je upraveno právními předpisy zejména ve školách a ve vzdělávacích institucích. Navazují na sebe – základní, střední a vysokoškolské. (Průcha, 2015)

S formálním vzděláváním dospělých se nejčastěji setkáváme v nástavbovém studiu s doplněním maturity, ve vyšším odborném vzdělání nebo vzdělání vysokoškolském (bakalářském a magisterském studiu) a doktorském. (Průcha, 2014)

*Neformální vzdělávání* - je častější forma dalšího vzdělávání. Jsou to aktivity, kterých se lidé zúčastňují mimo formální školní vzdělávání. Je to vzdělávání dobrovolné, například sportovní, umělecké, v podnicích, různé kurzy, a tomu podobné činnosti. Může být bezplatné i za poplatek. Toto vzdělávání a učení nevede k získání státem uznávaného stupně vzdělání. Může být zakončeno licencí, certifikátem, osvědčením a podobně. (Průcha, 2015)

Společně formální a neformální vzdělání přispívá ke vzdělanosti populace. (Průcha, 2015)

*Informální (učení) vzdělání*- každý se s ním setkáváme, v každodenním životě, v běžných situacích, a to při četbě novin, knih, časopisů, při cestování doma i v zahraničí, při sledování televize, poslechu rádia, v rodině nebo zaměstnání. Je to vzdělávání, při kterém člověk získává poznatky nahodile, dá se říci, že je to vzdělávání, které člověk získává neúmyslně, nesystematicky a nemusí si pro něj chodit do žádných organizací. Týká se každého jedince a pro život je velice důležité a nenahraditelné. Aniž bychom si to uvědomovali, pro každého člověka je to vzdělání celoživotní a probíhá od začátku našeho života až do jeho konce. (Průcha, 2015)

*Sebevzdělávání* - je považováno za určitý druh informálního vzdělávání. Rozdílem je to, že sebevzdělávání je organizované, ovšem mimo jakékoliv instituce. Člověk, pokud chce, může se vzdělávat sám. V dnešní vyspělé době není problém vzdělávat se pomocí odborné literatury nebo videokurzu. Příkladem může být člověk učící se sám cizí jazyk. Sebevzdělávání je pro každého určitě velice přínosné, ale bohužel takový člověk nemá možnost objektivního ověření takto získaných vědomostí. (Průcha, 2015)

Vzdělání je vnitřní kvalitou osobnosti, od vzdělávání se liší tím, že se nemůže stát zbožím. Vzdělání se stane výsledkem vzdělávání spolu se sebevzděláváním a seberozvojem. (Beneš, 2014)

### **3.2.2 Zájmové vzdělávání dospělých**

Vzdělávací procesy lze chápat jako stejný, jednotný celek, umožňující získávat různé vědomosti, znalosti, dovednosti kdykoliv v průběhu našeho života, ať už se rozhodneme pro zájmové či profesní vzdělávání. (Havlíčková, Řádová, 2012)

Zájmové vzdělávání je v podstatě neformální vzdělávání. Patří sem různé aktivity, kterými se člověk snaží takzvaně odreagovat. Zbavit se stresu, který prožívá buď v práci, nebo ze školního vzdělávání. (Havlíčková, Řádová, 2012)

Ovšem někteří lidé se prostřednictvím zájmového vzdělávání snaží přispět i k profesnímu vzdělávání, absolvují počítačové kurzy nebo kurzy cizího jazyka. Někoho tato činnost baví, tudíž se vzdělává proto, že pro sebe chce něco udělat, mít větší přehled a třeba se i cítit chytřejší, než byl. Zároveň si tím napomáhá k sociálnímu začlenění a zvyšuje své příležitosti k zaměstnatelnosti. (Havlíčková, Řádová, 2012)

### 3.2.3 Formy vzdělávání dospělých

Školy v současné době poskytují různé formy vzdělávání pro dospělé, ekonomicky aktivní osoby. Některé formy jsou na ústupu, nebo se transformují společně s jinými. (Průcha, 2015)

- *Dálková forma studia* - student dochází na cvičení, přednášky či semináře většinou jednou do týdne, tato forma studia je převážně řešena samostatnou prací studenta, je to forma pro ekonomicky činné lidi.
- *Distanční forma studia* - je to řízené samostudium, při kterém jsou využívány různé pomůcky například prezentace, internet nebo e-learning.
- *Kombinovaná forma studia* - je to kombinace denního a dálkového studia. V současné době je nejvíce využívána pracujícími lidmi k získání vysokoškolského vzdělání.
- *Večerní forma studia* - probíhá v odpoledních hodinách, v dnešní době se vzhledem k časové náročnosti moc nevyužívá. (Národní ústav pro vzdělávání, 2016)

### 3.2.4 Profesionální vzdělávání dospělých

Společenský zájem na vzdělávání dospělých je především zakotven ve využití učení a vzdělávání pracovníků k ekonomickému a sociálnímu rozvoji. Tento zájem k profesionálnímu vzdělávání dospělých směřuje k vyrovnání nabídky s poptávkou na trhu práce, což souvisí s otázkou zaměstnanosti. (Rabušicová, Rabušic, 2008)

Profesionální vzdělávání dospělých je důležité pro ekonomickou aktivitu dospělého, jeho pracovní uplatnění a zařazení. (Rabušicová, Rabušic, 2008)

Profesionální vzdělávání dospělých je nepřetržitý proces v rozšiřování znalostí a dovedností v dané profesi. Učebnicově se procesu profesionálního vzdělávání říká rozvoj lidských zdrojů, kde se teorie prolíná s praxí. Při tomto procesu, většinou ve formě školení, které je poskytováno zaměstnavatelem, se zvyšují komunikační schopnosti a rozvíjejí se osobní a manažerské kompetence pracovníků. (Rabušicová, Rabušic, 2008)

Profesní vzdělávání je chápáno jako nepřetržitý proces rozvoje kompetence dané profese. (Wöhe, Kislingerová, 2007)

### **Vzdělávání pracovníků**

Jde především o organizované vzdělávání za účelem rozšíření znalostí a dovedností pracovníků, především za pomoci rekvalifikací a zvyšování kvalifikace potřebné pro dané povolání. Zvyšování kvalifikace znamená rozšiřování znalostí získaných při vzdělávání, studiu, školení nebo jiné formě přípravy, k dosažení vyššího stupně vzdělání. (Wöhe, Kislingerová, 2007)

#### **3.2.5 Dospělý a motivace k učení**

Motivace k učení je stejná jako k čemukoliv jinému. Každý, kdo se rozhodne vzdělávat, k tomu má nějaký motiv. Může to být touha po sociálním uznání, zvědavost a radost naučit se něco nového a to pak použít v pracovní praxi při řešení různých problémů. Nebo pouze touha umět si odpovědět na otázky, na které si jiní lidé odpovědět neumí. Také může jedince motivovat lepší pracovní ohodnocení, uplatnění na trhu práce nebo potřeba zvýšit si kvalifikaci. (Beneš, 2008)

#### **Motivy ke vzdělávání dospělých jsou například:**

*Sociální kontakt* – jedinci mají potřebu navázat nové přátelské vztahy, řešit stejné problémy, získat nové kontakty, zlepšit si sociální pozici a být aktivní ve skupině.

*Sociální podněty* – lidé se snaží utéct od každodenní rutiny a pracovního stresu, proto hledají místo, které by je na nějaký čas izolovalo a mohli se zabývat něčím jiným.

*Profesní důvody* – mnoho lidí si musí rozšířit kvalifikaci pro upevnění nebo zlepšení své pracovní pozice v zaměstnání.

*Podíl na politickém a komunálním životě* – zlepšení svých schopností pro práci v obcích a městských orgánech.

*Vnější očekávání* – představují doporučení od přátel nebo zaměstnavatele.



*Kognitivní zájmy* – je vlastní hodnota znalostí, kterou pro nás jejich získávání představuje. Odpovídá klasické představě motivace vzdělávání dospělých. (Beneš, 2008)

Zdroje motivace dospělých ke vzdělávání jsou také dány prostředím, kde člověk žije a v okolí, ve kterém se pohybuje. (Nakonečný, 2009)

### **Jsou uváděny tyto prostředky motivace:**

- *Tlak* – je vnímám jako množství práce a povinností, které musí být do určitého termínu splněné. Pro řadu lidí je tlak spojen se stresem. Někteří lidé pod tlakem dokáží podávat skvělé výkony, jiní tyto situace zvládají jen stěží.
- *Moc* – je definována jako autorita nebo možnost prosadit se.
- *Výkon* – určité pracovní nasazení, které umožňuje plnění pracovní náplně v termínech. Je to splnění stanovených cílů.
- *Místo ve skupině* – sociální místo, které jedinec zastává v kolektivu, ve společenském a v rodinném světě.
- *Soutěživost* – týmová spolupráce k dosažení lepších výsledků než potencionální soupeř, také vede k seberealizaci.
- *Seberozvoj a učení* – vede ku prospěchu jedince, je podmíněn růstem vlastních priorit.
- *Uznání* – je pro každého nepostradatelné, uznání a pochvala slouží jako jedna z nejlepších motivací v pracovní i rodinné sféře.
- *Odměna* – finanční ohodnocení, ohodnocení formou poukazů nebo slovní odměna, třeba v podobě pochvaly.
- *Jistota* – stabilita rodinná, pracovní, finanční a podobně.
- *Prestiž* – uznání spojené s určitým vlivem ve společnosti.
- *Etika* – morální jednání uplatnitelné v běžném životě, osobní hodnoty.
- *Statut* – stálost postavení své pozice.
- *Postup* – především kariérní růst a zvýšení platu.
- *Autonomie* – pravidla, které si jedinec sám sobě dává, sebekontrola.
- *Výkon* – hnací motor (Nakonečný, 2009)

### **3.2.6 Celoživotní vzdělávání na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze**

Celoživotní vzdělávání na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze bylo zavedeno 20. 11. 2002. V současné době organizuje PEF ČZU Kurzy celoživotního vzdělávání v kombinované formě studia, a to v osmi konzultačních střediscích. Konzultační střediska jsou výhodná pro lidi, kteří z různých důvodů nemohou nebo nechtějí studovat prezenčně na ČZU v Praze. Konzultační střediska se nachází v Hradci Králové, Chebu, Jičíně, Klatovech, Litoměřicích, Mostě, Sezimově Ústí – Táboře a v Šumperku. (ČZU PEF, 2016)

### **3.2.7 Kombinované studium Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze, Konzultační středisko v Klatovech**

V oblasti vzdělávání provozuje Úhlava, o.p.s. Konzultační středisko Provozně ekonomické fakulty, České zemědělské univerzity v Praze. Toto středisko bylo otevřeno v říjnu roku 2002. V roce 2002/2003 probíhaly ve středisku přípravné kurzy k přijímacím zkouškám. V akademickém roce 2003/2004 zde byla zahájena výuka v prvním ročníku bakalářského studia obor Veřejná správa a regionální rozvoj. V akademickém roce 2006/2007 navázala na bakalářské studium výuka prvním ročníkem navazujícího magisterského studia, opět v oboru Veřejná správa a regionální rozvoj. (Hamhalter, 2016)

## Počty studentů v Konzultačním středisku v Klatovech

O Klatovské středisko byl v době jeho vzniku velký zájem, o čemž vypovídá tato tabulka:

**Tabulka 1** Počty studentů v Konzultačním středisku PEF ČZU v Klatovech, v letech 2003/2014

<b>Akademický rok</b>	<b>Počáteční stav 1. ročník</b>	<b>Konečný stav - 3. ročník</b>
2003/2004	104	75
2004/2005	41	33
2005/2006	96	65
2006/2007	92	52
2007/2008	91	72
2008/2009	103	69
2009/2010	98	68
2010/2011	101	68
2011/2012	99	87
2012/2013	70	43
2013/2014	75	49

Zdroj: Ing. Jiří Hamhalter

Na tabulce vidíme jednotlivé akademické roky s počtem přihlášených studentů do prvního ročníku. A opět tutéž skupinu na konci třetího ročníku. Nelze říci, že jsou tato čísla stoprocentní. Někdo mohl nastoupit v průběhu studia, například z důvodu přerušení, tím v podstatě navýšil počet studentů v daném akademickém roce. Konečný stav není stav lidí, kteří úspěšně složili státní závěrečnou zkoušku, nýbrž počet studentů, kteří došli do šestého semestru. Konečný stav není taktéž přesný, například z důvodu neúspěchu u státní závěrečné zkoušky, tím pádem tento student navýší počet studentů v dalším ročníku. (Hamhalter, 2016)

## 4 Vlastní práce

Praktická část této bakalářské práce je zaměřena na objasnění otázek a interpretaci odpovědí. Identifikovat, proč se lidé rozhodnou studovat, jakou mají vlastní motivaci ke studiu a také jaké důsledky pro ně studium má. Je velice jednoduché předpokládat a spekulovat, proč se dospělí většinou pracující lidé rozhodnou studovat kombinovanou formou vysokou školu. Proto nás zajímá objektivní názor lidí, kteří toto studium opravdu absolvovali.

### Výzkumné otázky

- Jaké jsou důvody k přihlášení se na vysokou školu?
- Jaké jsou motivační faktory studia?
- Jaké jsou motivační faktory k přihlášení se na ČZU PEF, Konzultační středisko Klatovy?
- Jaké změny nastaly po absolvování studia?

Pro výzkum byla shledána jako nejideálnější metoda, kvalitativní výzkum, za použití techniky dotazníku a rozhovoru. Všechny otázky byly sestaveny za účelem co nejlepšího pochopení stanovených výzkumných otázek. Podmínkou pro respondenty bylo absolvování vzdělání v Konzultačním středisku PEF ČZU v Klatovech.

### 4.1 Dotazníky

Úvod dotazníku seznamuje respondenty s tím, komu jsou dotazníky určeny, ujišťuje o anonymitě respondentů a také za jakým účelem budou získané údaje sloužit.

Dotazník tvoří šest otevřených otázek s možností vlastní odpovědi, jednu polouzavřenou otázku s možností vlastní vepsané odpovědi a dvě uzavřené otázky s možností pouze jedné odpovědi, jelikož se jedná o věk a pohlaví respondentů.

#### 4.1.1 Sběr dat

Dotazníky byly v tištěné podobě doručeny absolventům bakalářského studia na ČZU PEF v Konzultačním středisku v Klatovech. Na vyplnění dotazníku měli respondenti dostatek času. Některé dotazníky do výzkumu zahrnuty nebyly, jelikož se vrátily vyplněné jen částečně nebo nebyly vyplněné vůbec. Celkový počet použitelných dotazníků pro tento výzkum je 44.

#### 4.1.2 Struktura respondentů

Otázky č. 7-9 na konci dotazníku zjišťovali strukturu respondentů podle pohlaví, věku a zaměstnání. Získali jsme tak bližší informace o respondentech. Následující tabulka zobrazuje strukturu respondentů podle pohlaví.

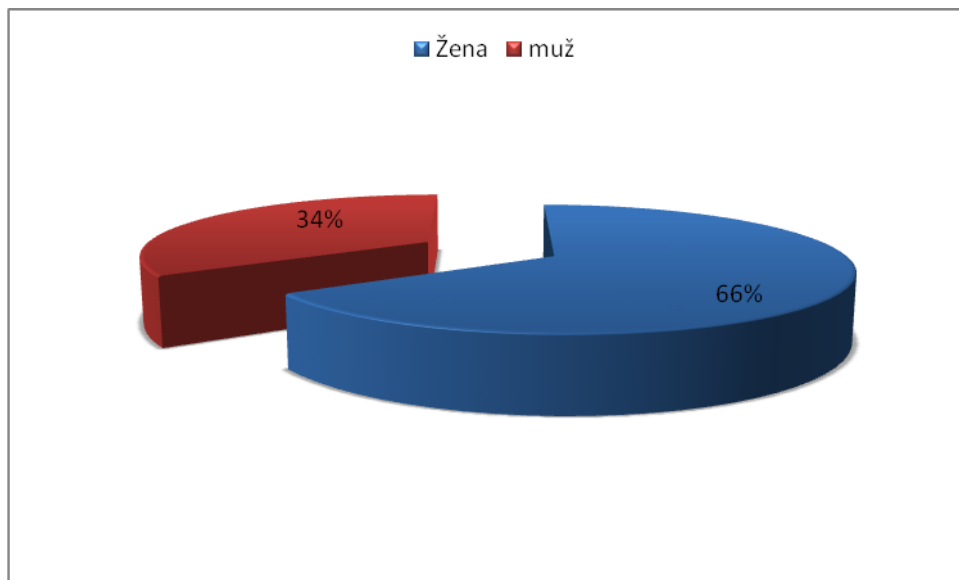
**Tabulka 2** Struktura respondentů podle pohlaví

Vaše pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	29	66 %
Muž	15	34 %
$\Sigma$	44	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka znázorňuje, že na dotazník odpovědělo 29 žen a 15 mužů. Nemůžeme s určitostí říci, zda je celkový počet žen vyšší, jelikož neodpověděli všichni dotázaní.

**Graf 1** Struktura respondentů podle pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf ukazuje podíl žen a mužů, kteří odpověděli na dotazník. Ženy jsou zastoupeny 66 % a muži tvoří 34 %.

Tato tabulka zobrazuje strukturu respondentů podle věkové kategorie.

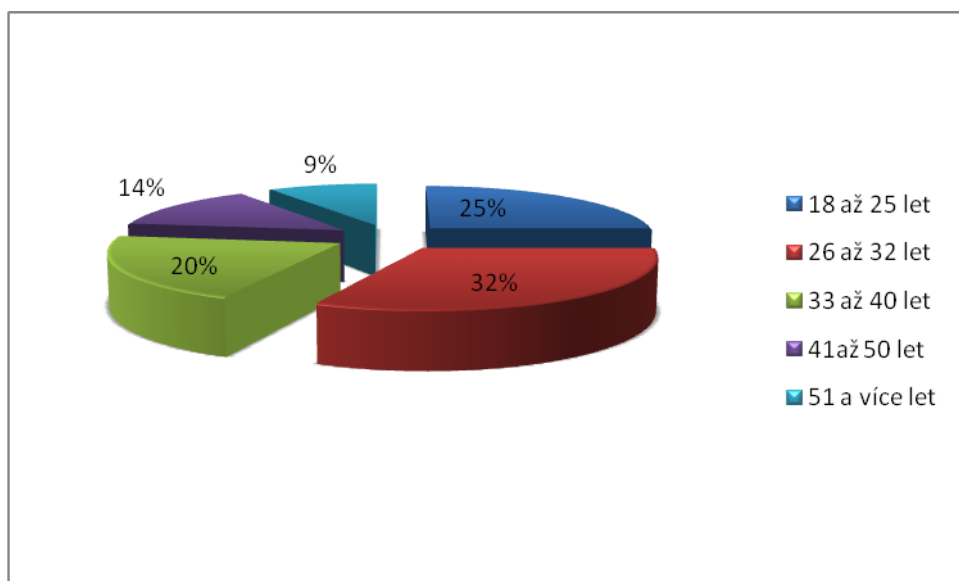
**Tabulka 3** Struktura respondentů podle věkové kategorie

Vaše věková kategorie	Absolutní četnost	Relativní četnost
18 až 25 let	11	25 %
26 až 32 let	14	32 %
33 až 40 let	9	20 %
41 až 50 let	6	14 %
51 a více let	4	9 %
$\Sigma$	44	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Struktura respondentů podle věkové kategorie vypovídá o největším zastoupení respondentů, tedy 14 dotazovaných ve věku 26 až 32 let. 11 dotazovaných je ve věku 18 až 25 let, 9 dotazovaných je ve věku 33 až 40 let, 6 dotazovaných ve věku 41 až 50 let. Pouze 4 dotazovaní tvoří skupinu s věkovým zastoupením 51 a více let.

**Graf 2** Struktura respondentů podle věkové kategorie



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf ukazuje, že největší počet respondentů je ve věku 26 až 32 let a tvoří 32 %. Respondenti ve věku 18-25 let tvoří 25 %. Tato skupina respondentů má vzhledem k nízkému věku ke studiu docela blízko, mnozí z nich si teprve budou své vysněné zaměstnání hledat, tudíž se u nich studium dá předpokládat.

Další skupinu tvoří věkové rozhraní 33 až 40 let, která tvoří 20 %.

Skupinu 41 až 50 let tvoří 14 % respondentů.

Poslední skupinou respondentů jsou lidé ve věku 51 a více, do které spadá 9 % dotazovaných.

Tato tabulka zobrazuje strukturu respondentů podle jejich zaměstnání.

**Tabulka 4** - Struktura respondentů podle zaměstnání

Jaké je vaše zaměstnání?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ve státním sektoru	19	43 %
V soukromém sektoru	16	37 %
Bez zaměstnání	7	16 %
Mateřská dovolená	1	2 %
OSVČ	1	2 %
$\Sigma$	44	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

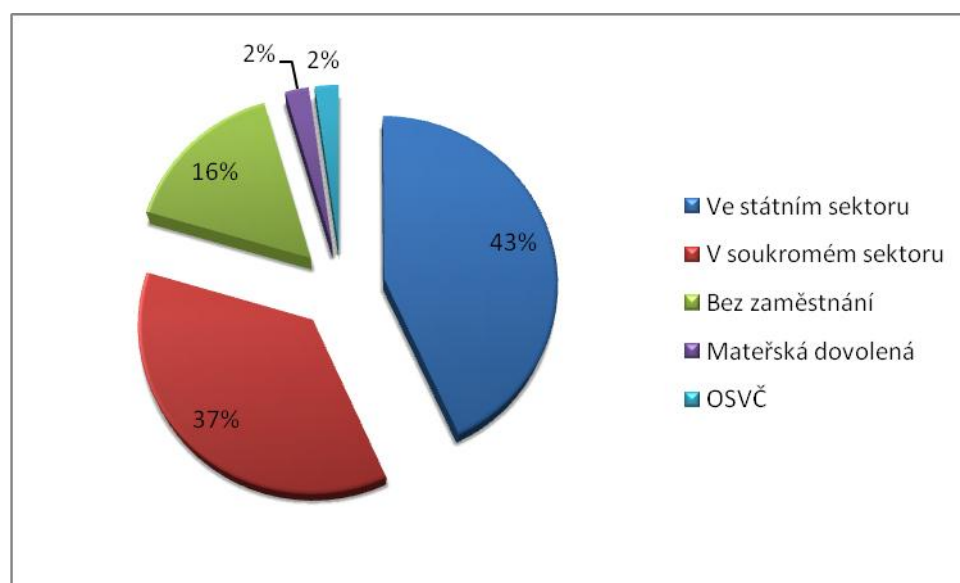
Z tabulky je patrné, že tři čtvrtiny respondentů studuje při zaměstnání.

Konkrétně 19 respondentů je zaměstnáno ve státním sektoru.

16 respondentů v soukromém sektoru a 7 respondentů je bez zaměstnání.

Jedna studující respondentka je na mateřské dovolené a jedna respondentka je osoba samostatně výdělečně činná.

**Graf 3** Struktura respondentů podle zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Největší zastoupení respondentů je 43 % zaměstnaných ve státním sektoru, kde se dá předpokládat, že studují pro zvýšení své kvalifikace.

V soukromém sektoru je to 37 %.

Studujících bez zaměstnání je 16 %. U této skupiny nezaměstnaných jsme si potvrdili, že studují pro lepší uplatnění na trhu práce.

Mateřská dovolená je zastoupena 2 %, stejně je tomu i u zastoupení osoby samostatně výdělečně činné.

#### 4.1.3 Výsledky dotazníkového výzkumu

Výsledky jednotlivých otázek a jejich odpovědi jsou převedeny do tabulek a pro lepší orientaci do grafů. Odpovědi jsou seřazeny podle jejich četnosti. V této části byly všechny otázky pokládány jako otevřené. Otázka č. 1 a č. 2 má vícečetné odpovědi.



## Jaké jsou důvody k přihlášení se na vysokou školu?

Tato tabulka poskytuje odpovědi respondentů na otázku č. 1, objevovaly se zde vícečetné odpovědi.

**Tabulka 5** Důvody k přihlášení se na vysokou školu

<b>Proč jste se přihlásil (a) na vysokou školu?</b>	<b>Absolutní četnost</b>
Požadavek, doporučení zaměstnavatele	15
Získání vyššího vzdělání, nových vědomostí	12
Lepší uplatnění na trhu práce	6
Osobní rozvoj	4
Zvýšení kvalifikace v zaměstnání	3
Kvůli známé/mu, který nechtěl jít studovat sám	3
Možnost kariérního růstu	1
Možnost zvýšení mzdy-platový tarif	1
Považuji vysokou školu za nutnost	1
$\Sigma$	46

Zdroj: Vlastní zpracování

Tato otázka měla vysvětlit důvod k přihlášení se na vysokou školu. V největším zastoupení je 15 dotazovaných, jejichž důvodem k přihlášení na vysokou školu byl požadavek zaměstnavatele. U těchto studentů převažuje vnější motivace, z důvodu působení okolí, v tomto případě zaměstnavatele. Kdyby tito respondenti nepotřebovali vysokoškolský titul ke svému zaměstnání, možná by se pro studium sami nerozhodli.

Naproti tomu 12 dotazovaných se rozhodlo studovat pro získání vyššího vzdělání a nových vědomostí. Rozhodli se tak sami, proto v tomto případě mluvíme o vnitřní motivaci.

6 dotazovaných studuje pro lepší uplatnění na trhu práce.

4 respondenti studují pro osobní rozvoj, zde se jedná o působení vnitřní motivace.

Pro zvýšení kvalifikace v zaměstnání studují 3 dotazovaní.

Také 3 dotazovaní byli motivováni svým známým, který nechtěl jít studovat sám.

## Jaké jsou motivační faktory studia?

Tato tabulka nám zobrazuje odpovědi na otázku č. 2.

**Tabulka 6** Motivační faktory studia

Potřebujete titul k výkonu svého zaměstnání? Pokud ano, proč?	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ne	18	41 %
Ano, potřebuji si zvýšit kvalifikaci pro výkon mé pracovní činnosti	15	34 %
Ne, ale pokud chci vyšší platový tarif nebo lépe placenou práci, tak ano	11	25 %
$\Sigma$	44	100 %

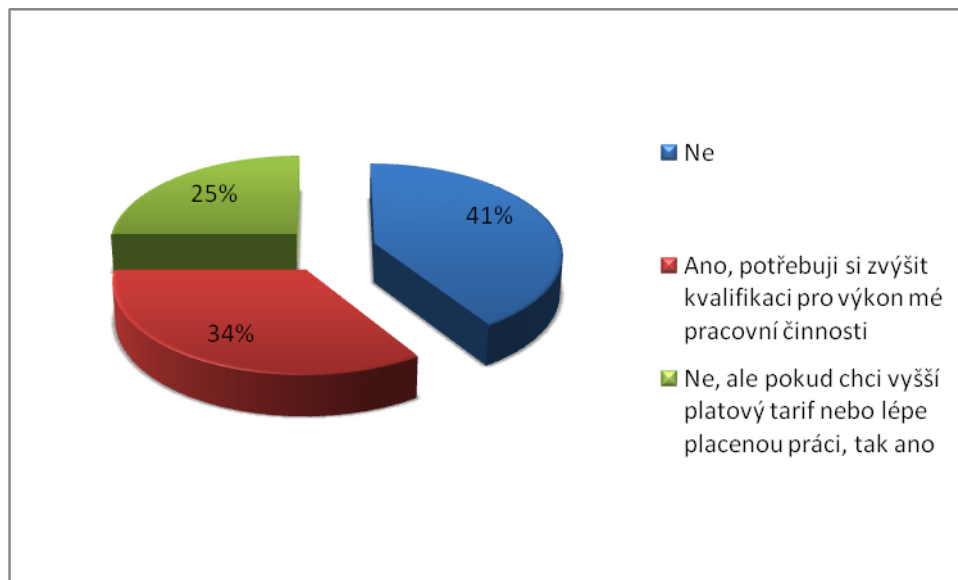
Zdroj: Vlastní zpracování

U otázky, zda dotazovaní potřebují titul k výkonu svého zaměstnání, se potvrdilo, že 15 dotazovaných, kteří studují z doporučení zaměstnavatele, tedy lidé pracující ve státním sektoru, potřebují titul k výkonu svého zaměstnání. Tito respondenti studují pro zvýšení své kvalifikace.

11 respondentů nepotřebuje bakalářský titul k výkonu svého povolání, přesto studují pro možnost lépe placené práce.

18 respondentů studuje z vlastních ambicí, pro získání vědomostí a titul k výkonu svého povolání nepotřebují.

**Graf 4** Motivační faktory studia



Zdroj: Vlastní zpracování

V grafu je patré, že 41 % respondentů studujících z vlastních ambicí pro získání vědomostí titul k výkonu svého povolání nepotřebují.

34 % respondentů potřebuje titul k výkonu svého povolání.

A 25 % respondentů nepotřebuje bakalářský titul k výkonu svého povolání, přesto studují pro možnost lépe placené práce.

### **Jaké jsou motivační faktory k přihlášení se na ČZU PEF, Konzultační středisko Klatovy**

Tato tabulka představuje odpovědi na otázku č. 3. Jsou zde vícečetné odpovědi.

**Tabulka 7** Motivační faktory k přihlášení se na ČZU PEF, Konzultační středisko Klatovy

<b>Z jakého důvodu jsi se rozhodl (a) studovat ČZU PEF v Konzultačním středisku Klatovy?</b>	<b>Absolutní četnost</b>
Víkendové přednášky	27
Absence přijímacího řízení	11
Konzultační středisko je blízko mého bydliště (snazší dojíždění)	6
Je zde postupné plnění zkoušek	3
Zajímavý obor	2
Doporučení známého	1
$\Sigma$	46

Zdroj: Vlastní zpracování

Touto otázkou chtěl autor zjistit, proč se respondenti rozhodli studovat právě v Konzultačním středisku ČZU PEF v Klatovech. 27 respondentů odpovědělo, že při jejich rozhodování bylo důležité to, že chodí do zaměstnání a uvítali možnost studovat o víkendu. S tím souvisí i výhoda postupného plnění zkoušek.

Pro 11 respondentů bylo výhodou, že studium ve středisku nevyžaduje přijímací řízení.

Za další kritérium pro výběr školy, respondenti pokládají blízkost střediska jejich bydliště, je snazší dojíždět za studiem do Klatov než do Prahy.

Pro 2 respondenty hrál při výběru hlavení roli obor, (Veřejná správa a regionální rozvoj), který se rozhodli studovat.

### Jaké změny nastaly po absolvování studia?

Tato tabulka představuje odpovědi na otázku č. 4.

**Tabulka 8** Změny, které nastaly po absolvování studia

<b>Mělo získání vysokoškolského titulu přínos ve vašem zaměstnání? Pokud ano, proč?</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost</b>
Ano, mohu nadále vykonávat svou pracovní pozici	15	34 %
Ne, nemělo	14	32 %
Zatím nepracuji, takže ne	6	13 %
Ano, povýšení pracovní pozice	3	7 %
Ano, vyšší plat	3	7 %
Našel (a) jsem si lepší práci	3	7 %
$\Sigma$	44	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

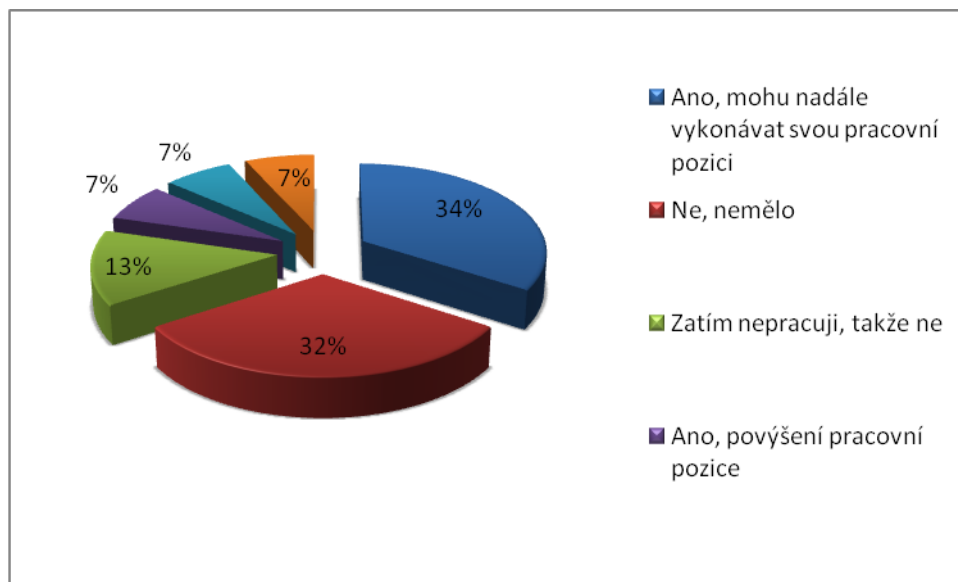
Pro 15 respondentů má vysokoškolský titul pozitivní přínos v jejich zaměstnání. Mohou nadále vykonávat svou pracovní pozici, protože splnili požadavek zaměstnavatele na doplnění a zvýšení vzdělání.

14 respondentů nezaznamenalo žádný pozitivní dopad bakalářského studia v jejich zaměstnání.

6 respondentů je bez zaměstnání. Tito lidé žádné klady nezaznamenali a pokračují v navazujícím studiu.

Také jsme zaznamenali povýšení pracovní pozice, zvýšení platu a změnu zaměstnání.

**Graf 5** Změny, které nastaly po absolvování studia



Zdroj: Vlastní zpracování

Pro 34 % respondentů měl vysokoškolský titul pozitivní přínos v jejich zaměstnání. 32 % respondentů nezaznamenalo žádný pozitivní dopad bakalářského titulu v jejich zaměstnání.

13 % respondentů je bez zaměstnání a žádný přínos zatím nezaznamenali.

Také jsme v zastoupení 7 % zaznamenali postup na vyšší pracovní pozice, v 7 % zvýšení platu a v 7 % změnu zaměstnání.

Tato tabulka představuje odpovědi na otázku č. 5.

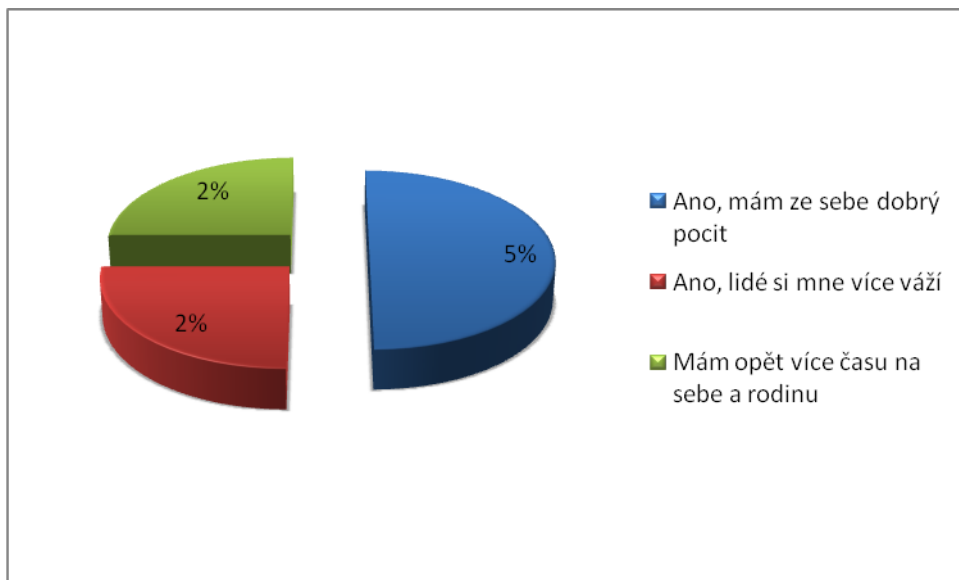
**Tabulka 9** Změny, které nastaly po absolvování studia

Změnil se Vám nějak osobní či pracovní život po absolvování VŠ?		Absolutní četnost	Relativní četnost
Osobní	Ano, mám ze sebe dobrý pocit	2	5 %
	Ano, lidé si mne více váží	1	2 %
	Mám opět více času na sebe a rodinu	1	2 %
Pracovní	Změna pracovní pozice	3	7 %
	Ano, vyšší plat	2	5 %
	Ano, lépe se ke mne v práci chovají	1	2 %
	Ano, mám lepší práci	1	2 %
	Poznatky ze studia se mi hodí v praxi	1	2 %
Ne, nepocítuji změny ani v osobním ani v pracovním životě		32	73 %
$\Sigma$		44	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Na otázku, zda se dotazovaným po absolvování studia nějak změnil osobní či pracovní život 32 respondentů odpovědělo, že nepocítují žádné osobní či pracovní změny. Naproti tomu 12 respondentů určité změny pocítují. Osobní změny specifikují 4 respondenti a pracovní změny nastaly u 8 respondentů.

**Graf 6** Osobní změny, které nastaly po absolvování studia



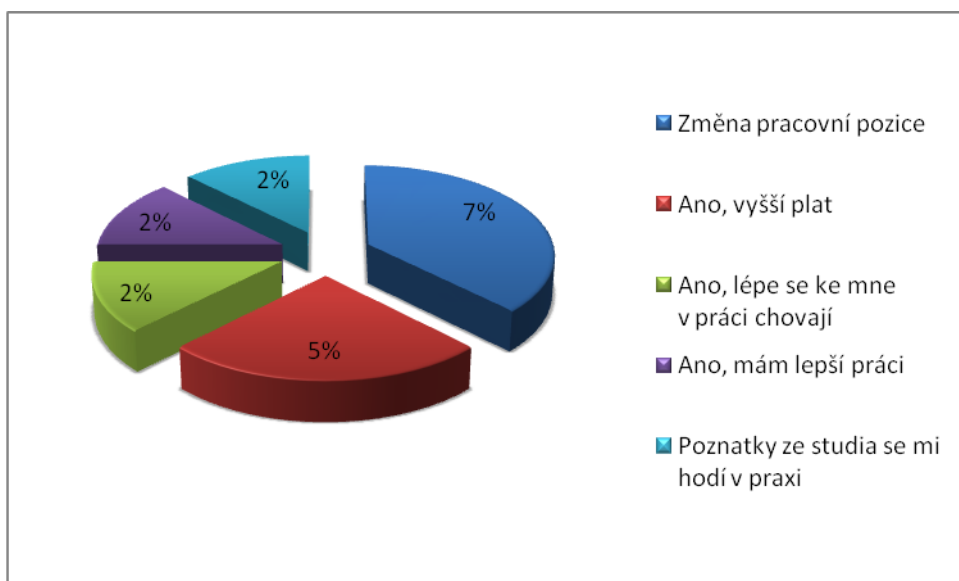
Zdroj: Vlastní zpracování

Osobní změny specifikuje 5 % respondentů ve smyslu, že ze sebe mají dobrý pocit, že to dokázali.

2% respondentů pocituje, že si jich lidé v okolí více váží.

A 2 % respondentů má opět více času na sebe a rodinu.

**Graf 7** Pracovní změny, které nastaly po absolvování studia



Zdroj: Vlastní zpracování

Pracovní změny zaznamenalo 7 % respondentů v podobě změny pracovní pozice.  
 5 % respondentů má díky bakalářskému titulu vyšší plat.  
 2 % respondentů zaznamenalo lepší chování ze strany svých kolegů a nadřízených.  
 2 % respondentů získalo lepší práci.  
 A 2 % respondentů zaznamenalo výhodu poznatků ze studia, které používají v praxi.

Tato tabulka odpovídá na otázku č. 6.

**Tabulka 10** Pokračování v navazujícím studiu

<b>Budete pokračovat (nebo pokračujete) dál ve studiu? Pokud ano, z jakého důvodu?</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost</b>
Ne, nebudu dál studovat	18	41 %
Ano, zatím nepracuji, tak si chci doplnit úplné VŠ vzdělání	7	16 %
Ano, chci si doplnit úplné VŠ vzdělání	6	14 %
Ano, pokračuji z osobních ambicí	4	9 %
Ne, zatím to nepotřebuji	4	9 %
Ano, kvůli rozšíření pracovních možností	2	5 %
Ano, požadavek zaměstnavatele	2	5 %
Ano, studium mě baví	1	2 %
$\Sigma$	44	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

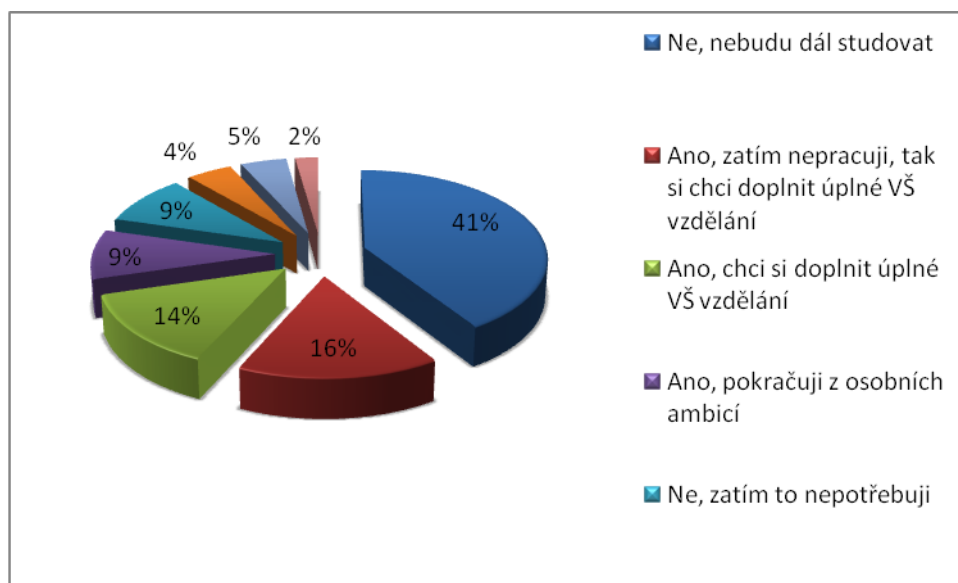
Přehledné odpovědi na otázku, zda budou respondenti pokračovat ve studiu, vidíme v tabulce a grafu.

Celkem 22 respondentů zamítá navazující studium, z toho 4 dodávají, že studium zatím nepotřebují, ale pokud by byla potřeba, museli by se opět zařadit do řad studentů.

Druhá polovina v počtu 22 respondentů má vysoké osobní ambice a budou pokračovat v navazujícím studiu.



**Graf 8** Pokračování v navazujícím studiu



Zdroj: Vlastní zpracování

Respondenty můžeme rozdělit na dvě části, a to na ty, kteří budou a nebudou pokračovat v navazujícím studiu.

Celkem 50 % respondentů nebude pokračovat v navazujícím studiu.

A dalších 50 % respondentů pokračovat bude. Jejich odpovědi s odůvodněním byly již zmíněny v tabulce a grafu výše.

## 4.2 Rozhovory

Abychom problematice více porozuměli, druhou část této bakalářské práce tvoří polostrukturované rozhovory. Rozhovory byli velice přínosné, jelikož při jejich realizaci se může tazatel zeptat na vše, co jej k tomuto tématu napadne a vzájemně si s dotazovaným vysvětlit případná nedorozumění.

#### 4.2.1 Sběr dat

Výzkum byl prováděn v terénu a byli osloveni absolventi bakalářského studia ČZU PEF, kteří studovali v Konzultačním středisku v Klatovech, to byla podmínka pro tento výzkum.

#### 4.2.2 Charakteristika výzkumného souboru

Pro homogenitu vzorku, aby byla zajištěna co možná největší objektivita, se výzkumný soubor skládal ze čtyř žen a čtyř mužů. V době realizace rozhovorů byli všichni dotazováni zaměstání. Všechny účastníky rozhovorů tazatel osobně zná. Proto hned na začátku rozhovoru padly veškeré bariéry, které nastávají, pokud své účastníky tazatel nezná.

Základní údaje o respondentech nalezneme v následující tabulce.

**Tabulka 11** Struktura respondentů rozhovorů

Respondent	Jana	Libuše	Jitka	Marie	Jiří	Petr	Pavel	Ondřej
Věk	35	53	50	57	28	49	45	30
Zaměstnání	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Z dat získaných z realizovaných rozhovorů, bude interpretována vzešlá kostra jednotlivých rozhovorů. Tyto údaje na sebe vzájemně navazují. Data jsou rozdělena do částí, určité otázky budou celkově odpovídat na výzkumné otázky.

#### **Jaké jsou důvody k přihlášení se na vysokou školu?**

Tato část se zabývá důvody k přihlášení se na vysokou školu v její prvotní části, co bylo pro absolventy podnětem k tomuto jejich rozhodnutí.

*Otázka: Co tě původně vedlo k přihlášení se na vysokou školu?*

Odpovědi byly různé. Polovina respondentů studovala na doporučení svého zaměstnavatele, protože neměli dostatečné vzdělání potřebné pro své pozice v zaměstnání. Pokud nechtěli o svou pozici přijít, museli si vzdělání doplnit, jinak by je nahradila kvalifikovanější osoba. (Libuše) *„Nutnost doplnění vzdělání byl požadavek*

*zaměstnavatele. Pokud bych neměla vysokoškolské vzdělání, musela bych opustit své zaměstnání.“. Studovat se rozhodli také pro kariérní postup. (Pavel) „ Neměl jsem potřebné vzdělání pro pracovní pozici, která mi byla nabídnuta.“ Pro druhou polovinu dotazovaných bylo důvodem k přihlášení se na vysokou školu splnění svého snu. (Jitka) „Mít vysokoškolský titul a splnit si sen: studovat na vysoké škole.“ Ke studiu je přivedly vlastní ambice a možnost získat nové vědomosti, které chtějí uplatnit na trhu práce. (Ondřej) „Chtěl jsem nové zkušenosti, načerpat vědomosti a samozřejmě vyhlídka dobře placené práce, považoval jsem za nutnost vzdělávat se.“ Pro všechny respondenty je především vysokoškolský titul vidinou lepšího uplatnění na trhu práce, lepších platových podmínek a jistoty stávajícího zaměstnání.*

### **Jaké jsou motivační faktory studia?**

V této části budou představeny motivační faktory studia. Co dotazované motivovalo ke studiu vysoké školy.

Do této části jsou zařazeny otázky:

*Bavilo tě studium?*

*Každý studuje z trochu jiných důvodů, co přivedlo ke studiu tebe?*

*K čemu ti studium je či bude dobré?*

*Je něco, co ti studium naopak komplikovalo? (v průběhu studia v osobním či pracovním životě).*

*Potřebuješ vysokoškolský titul k výkonu svého povolání?*

Každý jedinec má ke studiu jiný přístup a odlišná očekávání. Pokud má člověk motivaci dosáhnout svého cíle, je ochoten zdolávat překážky. Každá splněná zkouška zvyšuje touhu na úspěšné zakončení studia. Bavilo dotazované studium? Ano, pět dotazovaných odpovědělo, že je studium bavilo. (Jana) „Ano, studium mi nedělá problém. *Ve veřejné správě se vzděláváme neustále.“ Zbytek, v zastoupení tří dotazovaných, studium příliš nebavilo, ale chtěli je dokončit bez ohledu na to, zda je studium vnitřně naplňuje. Také se objevovaly odpovědi, (Libuše) „Bylo to náročné, nedá se říct, že bavilo. Bylo to nasazení, které musím podstoupit a vydržet.“ (Jiří) „Někdy ano, někdy ne. Byly předměty, které mě nebavily, byly náročnější než ostatní. Několikrát jsem přemýšlel, že studium vzdám, ale moje předsevzetí splnit si svůj cíl, bylo vždy silnější.“*

Co přivedlo respondenty ke studiu? Ve většině případů odpovědi korespondovaly s důvody k přihlášení se na vysokou školu. (Libuše) „*Splnit požadavek zaměstnavatele na vysokoškolské vzdělání.*“ Také se objevovaly odpovědi něco si dokázat, kariérní postup, možnost lepších platových podmínek. (Jana) „*Já jsem vždy chtěla studovat a zaměstnavatel mě nepřímým způsobem přiměl ke splnění mého snu.*“

Všeobecně je známo, že studium je investicí do budoucnosti. K čemu je či bude studium dotazovaným dobré? (Jana) „*Jsem zaměstnancem veřejné správy, takže poznatky ze studia používám v praxi, hodně mi studium pomohlo k prohloubení mých pracovních vědomostí.*“ (Petr) „*... a samozřejmě k zvyšování zaměstnanosti a lepších pracovních příležitostí.*“

Studium je pro každého jedince svým způsobem náročné. A samozřejmě s sebou nese i určité komplikace. V případě, že se pracující člověk rozhodne po několika letech ke studiu vysoké školy, je to pro něj náročné, třebaže jej studium baví a mnoho poznatků využívá v praxi. Pro dospělého jedince, který má zaměstnání a rodinu, je velice náročné obětovat čas ke studiu. (Pavel) „*Mám tři děti, které musím finančně zabezpečit, nemohl jsem z důvodu absence titulu přijít o své zaměstnání. Studium bylo hodně časově náročné. Věnuji se pěstování brambor. Chyběly mi volné víkendy pro rodinu a práci na poli.*“ Studium vždy komplikuje především osobní život, ale také pracovní. Málo času na sebe, rodinu a také práci, která na člověka doma čeká. (Libuše) „*Osobní život se úplně změnil, musela jsem všechno podrobit studiu. I pracovní to bylo samozřejmě velmi náročné zvládat.*“ Tyto záporny studia viděli především jedinci, kteří mají rodiny a jiné povinnosti. Svobodní to vidí trochu jinak. (Jana) „*Každé studium komplikuje soukromý život, je to časově náročné. Např. příprava, cesty do střediska, to všechno vyžaduje spoustu času. Ale studijní klady převažovaly, takže mi té soukromé oběti líto určitě není.*“

Zda dotazovaní potřebují vysokoškolský titul k výkonu svého povolání? Ta část, která studovala za účelem doplnit si vzdělání kvůli svému zaměstnání, ano. (Marie) „*Abych mohla zůstat na své pracovní pozici, vysokoškolský titul potřebuji.*“ Naproti tomu jsou zde respondenti, kteří nestudovali z požadavku svého zaměstnavatele, ale jsou to ambiciózní lidé, kteří si chtějí plnit své sny. (Jiří) „*Vysokoškolský titul nepotřebuji. Ale cítím se lépe, že jsem studium dokázal zvládnout a mám bakalářský titul*“ (Ondřej) „*Pro mě je důležitá přirozená inteligence, ale pravda je taková, že v dnešní době je pro lidi*

*a především pro zaměstnavatele vysokoškolský titul jedním z důležitých kritérií, podle kterých máte větší možnost pracovního uplatnění. Titul vyloženě nepotřebuji, ale pomohl mi ke kariéernímu postupu.“*

Odpovědi jsou různé, ale v něčem se přece jen všichni dotazovaní shodují. A sice, že dnešní doba ve vyspělém světě plném změn, informačních technologií a neustále se zvyšujících nároků na zaměstnance, vyžaduje vzdělání a konkurenceschopnost.

Hlavními motivačními faktory pro dotazované bylo udržení vlastního stávajícího zaměstnání, ke kterému titul potřebují. Pro většinu to znamenalo pracovní posun k lepší pozici a tím i lépe placenou práci. Pro ty, kteří studovali z vlastní ambice, byly motivační faktory spíše vidinou lepší pracovní budoucnosti, která je snad čeká. Jak se mnozí dotazovaní shodli, studium bylo svým způsobem náročné, samozřejmě záleží na tom, kolik času mu každý je schopen a ochoten věnovat. Studium bylo pro všechny respondenty poutavé a přínosné.

### **Jaké jsou motivační faktory k přihlášení se na ČZU PEF, Konzultační středisko Klatovy?**

Zde se dozvíme motivační faktory k přihlášení se do Konzultačního střediska. Otázka:

*Z jakého důvodu jsi se rozhodl (a) studovat v Konzultačním středisku ČZU PEF v Klatovech?*

O Konzultační středisko ČZU PEF v Klatovech byl v minulých letech velký zájem, doufáme, že tomu tak bude i v letech budoucích. Proto tato práce také pojednává o důvodech, pro které se respondenti rozhodli studovat v tomto středisku. (Jana) „*Tuto školu jsem si vybrala proto, že má výukové středisko v Klatovech, což je mému bydlišti nejbližší a zároveň poskytuje obor Veřejná správa a regionální rozvoj, které souvisí s mým stávajícím zaměstnáním.*“ (Petr) „*Pracoval jsem ve finančnictví a k tomuto oboru jsem měl po pracovní stránce blízko. Jelikož má tato prestižní univerzita Konzultační středisko právě v Klatovech, tak to pro mě byla jasná volba.*“ (Ondřej) „*Jelikož pracuji, rozhodl jsem se tak vzhledem k víkendovému studiu a také blízkost střediska k mému bydlišti byla výhodná. Obor, který středisko poskytuje, je sice přínosný, ale klidně bych uvítal i jiný obor, který bych ve svém zaměstnání více využil. Středisko bohužel více oborů nenabízí. Bavilo by mě něco více zaměřené na informatiku nebo chod podniku.*“

Na otázku, z jakého důvodu se dotazovaní rozhodli studovat ČZU PEF v Konzultačním středisku v Klatovech, odpovídali, že to byla zejména blízkost klatovského střediska k jejich bydlišti. To je z finančních a hlavně časových důvodů velice výhodné. Také zde ČZU PEF nabízí obor Veřejná správa a regionální rozvoj, který je velice užitečný především pro lidi, kteří pracují ve státním sektoru. Mnozí dotazovaní tento obor potřebovali studovat, vzhledem k jejich zaměstnání ve veřejné správě. Na druhé straně osoby pracující v soukromém sektoru by uvítali, kdyby středisko nabízelo i jiný obor.

### **Jaké změny nastaly po absolvování studia?**

V této části tématu se budeme zabývat změnami, které u dotazovaných nastaly po dokončení bakalářského studia. Tyto změny mohou být buď pracovní, nebo psychické, tak jak je vnímají sami dotazovaní.

K tomuto tématu se pojí otázky:

*Co se ve tvém povolání změnilo s bakalářským titulem? Co by se změnilo s inženýrským titulem?*

*Změnil se ti nějak život po absolvování studia a získání bakalářského titulu?*

*Budeš pokračovat v navazujícím studiu?*

Všichni dotazovaní jsou zaměstnaní lidé. Jaký měl bakalářský titul význam v jejich zaměstnání? Změnilo se něco? (Jana) „*Nejvíce mi bakalářský titul pomohl v tom, že jsem se mohla přihlásit na vyšší pozici, což bych bez titulu nemohla.*“ (Petr) „*Díky titulu a vědomostem, které jsem získal, jsem uspěl u výběrového řízení na lépe placené zaměstnání.*“ (Libuše) „*Nic se nezměnilo, platové podmínky jsou stále stejné. Můžu zůstat na své pracovní pozici a nemusím se obávat, že budu muset své pracovní místo opustit.*“

A jaké dopady mělo úspěšné absolvování bakalářského studia na celkový život dotazovaných? (Jana) „*Že by to na mě mělo nějaký vliv to určitě ne. Život se mi změnil pouze po pracovní stránce, a to k lepšímu. Také jsem velice ráda, že jsem se rozhodla studovat při zaměstnání, jelikož jsem si mohla vybrat obor, který mi bude opravdu prospěšný.*“ (Petr) „*Po pracovní stránce ano, studijní snaha a finanční náklady na studium se mi zhodnotily v lepší práci. Jinak celkově je můj život takový, jaký býval. Mám radost, že jsem na stará kolena dokončil to, co jsem v mládí nedodělal.*“

Velké životní změny dotazovaní příliš nepocíťovali, nebo je nedokázali správně definovat. Mimo pracovní změny, které byly stále zmiňovány, byly zaznamenány i psychické změny, spojené se stresem ze zkoušek a tlaku zaměstnavatele. (Libuše) *„Po dokončení studia mám konečně více času na svůj osobní život, na vnoučata a rodinu. V práci na mě už netlačí, nemusím se stresovat ze zkoušek. Mám své zaměstnání ráda a jsem šťastná, že si nemusím hledat nové pracovní místo. Celkově jsem ve větší psychické pohodě a můžu volně dýchat.“*

U převážné části dotazovaných autor zaznamenal pracovní změny. U některých změna nastala ihned po dokončení studia, v podobě zachování jejich současné pracovní pozice, kvůli které začali studovat. Dotazovaní také zaznamenali i úplnou pracovní změnu nebo nový pracovní postup. V každém případě to pro dotazované znamenalo lepší finanční ohodnocení, z čehož lze usuzovat, že dotazovaným se jejich snažení, které vynaložili, aby získali bakalářský titul, vyplatilo. Na druhé straně ti, kteří studovali pro možnost lepšího pracovní uplatnění, zatím nepocíťují žádné změny, možná na ně jejich pracovní příležitosti teprve čekají. Dokázali si však splnit svůj sen studovat a dokončit vysokou školu. Psychické změny nastaly u všech respondentů, pouze záleží na jejich projevu, kdy si to někteří uvědomují více a někteří méně. Pro některé je to zdravý adrenalin, pro jiné přílišný stres, který na ně doléhá ze strany zkoušek, také i strach o zaměstnání.

### **4.3 Zhodnocení výsledků**

#### **4.3.1 Z dotazníků vyplívá**

##### ***Jaké jsou důvody k přihlášení se na vysokou školu?***

Převážná část dotazovaných měla studium povinně-nepovinné. Jsou to lidé, kteří se ke studiu nerozhodli úplně dobrovolně. Pokud chtěli zastávat své pracovní pozice, museli mít vysokoškolské vzdělání. Tito lidé, kteří studovali kvůli svému zaměstnání, již v navazujícím studiu většinou nepokračují. Ti, kteří studují z vlastní ambice, mají větší vnitřní motivaci a dá se očekávat, že budou ve studiu i nadále pokračovat.

### ***Jaké jsou motivační faktory studia?***

Pro většinu respondentů bylo hlavním motivačním faktorem finanční ohodnocení. Každý z respondentů ve studiu a vzdělávání předpokládá možnost lepšího uplatnění na pracovním trhu a kariérní postup ve svém zaměstnání. Mimo sedmi respondentů, kteří jsou nezaměstnaní, a jedna žena je na mateřské dovolené. Všichni si uvědomují že studium je investice do budoucnosti. Pro respondenty, kteří studují z doporučení svého zaměstnavatele, je hlavním motivačním faktorem jejich současná pracovní pozice, o kterou nechtěli přijít, a z tohoto důvodu se rozhodli pro studium vysoké školy.

### ***Jaké jsou motivační faktory k přihlášení se na ČZU PEF, Konzultační středisko Klatovy?***

Vzhledem k zaměstnání respondentů bylo důležité studovat o víkendu, a to také hrálo hlavní roli v jejich výběru. Pro tyto respondenty byla také výhoda absence přijímacího řízení. S touto odpovědí jsme se v realizovaných rozhovorech nesečkali.

### ***Jaké změny nastaly po absolvování studia?***

Po absolvování studia respondenti svůj bakalářský titul zhodnotili tím, že splnili podmínky, které jim udělil jejich zaměstnavatel a mohou nadále vykonávat svou pracovní pozici. Pro některé titul znamenal lepší platové ohodnocení a jiní jej zhodnotili v podobě jiného pro respondenty lepšího zaměstnání.

V pracovním životě byly nejčtenější změny pracovní pozice a lepší platové ohodnocení.

V osobním životě velké změny respondenti nepocitují, ale objevily se například odpovědi: mám ze sebe dobrý pocit, lidé si mě více váží a po dokončení studia mám opět více času na sebe a rodinu.

Respondenty můžeme rozdělit do dvou skupin, a to na :

- *Ti, kteří studují z doporučení zaměstnavatele* – u nich převažuje vnější motivace a většinou nechtějí ve studiu pokračovat, jelikož by to pro ně nemělo jakýsi vnitřní ani pracovní význam.



- *Ti, kteří studují z vlastních ambicí* – studují buď z vyhlídky na lepší budoucnost, nebo jen proto, že je studium baví. Tito respondenti se nemusejí obávat propuštění ze zaměstnání, z důvodů nesplnění kvalifikace. Převažuje u nich vnitřní motivace. Tito lidé mají také větší vnitřní cíle a dá se u nich předpokládat, že budou ve studiu pokračovat.

#### **4.3.2 Z rozhovorů vyplívá**

Žádný z motivačních faktorů se neobjevoval samostatně, vždy se jednalo o kombinaci vnitřních a vnějších faktorů. Bohužel tento výzkum nedokáže přesně říci, který z faktorů byl nejsilnější, může dát pouze jejich výčet. Ovšem je pravda, že vnější motivy převažovaly nad vnitřními. Většina respondentů studovala buď kvůli zvýšení kvalifikace, nebo vyššího platového ohodnocení a s tím spojeného lepšího zaměstnání.

#### ***Jaké jsou důvody k přihlášení se na vysokou školu?***

Jako základní motivační faktory k odpovědi na tuto otázku jsou určeny vnější motivy jako pracovní uplatnění.

#### **Jako vnější motiv se objevil:**

- Tlak ze strany zaměstnavatele – zvýšení kvalifikace potřebné pro danou pracovní pozici
- Touha po změně – zlepšení finančních možností

#### **Dále se také objevily:**

- Poznatky ze studia a jeho využití v praxi
- Vyhlídka lepší budoucnosti

Dotazovaní, kteří se přihlásili ke studiu vysoké školy, měli velice podobné a v něčem společné důvody. Všichni studují s vyhlídkou lepší budoucnosti v tom smyslu, že polovina z respondentů studuje pod tlakem svého zaměstnavatele. Potřebují vysokoškolský titul k výkonu svého pracovního zařazení. A druhá polovina doufá, že jim titul pomůže v kariérním postupu. Všichni se shodují, že studují především za účelem v budoucnosti svůj získaný titul finančně zhodnotit.

### ***Jaké jsou motivační faktory studia?***

Jako motivační faktory v odpovědích na tuto otázku jsou určeny vnitřní motivy.

Byly uváděny tyto vnitřní motivy:

- Splnění snu studovat vysokou školu a mít titul
- Příležitost dokázat si, že vysokoškolské studium zvládnou
- Získání vědomostí
- Získání zkušeností

Polovinu respondentů ke studiu přivedl jejich zaměstnavatel, z důvodu zvýšení kvalifikace. Tito lidé mají ke studiu menší vnitřní motivaci, ale vědí, že studium musí dokončit, jinak nemohou zastávat své dosavadní pracovní místo. Druhá polovina respondentů studuje pro splnění svého snu, zvládnutí studia vysoké školy a získání titulu. Dá se předpokládat, že tito lidé mají větší vnitřní motivaci a studium u nich bude probíhat snáz, než u lidí, kteří studují pod tlakem svého zaměstnavatele. Z výzkumu vyplývá, že i někteří lidé, kteří studují z tlaku zaměstnavatele, si ve studiu dokázali najít svou vnitřní motivaci. Nakonec studium pojali jako výzvu ke své lepší budoucnosti.

### ***Jaké jsou motivační faktory k přihlášení se na ČZU PEF, Konzultační středisko Klatovy?***

Zde jsme předpokládali, že odpovědi budou podobné jako u dotazníkového výzkumu, kde respondenti upřednostňovali víkendové přednášky, absenci přijímacích zkoušek, blízkost střediska k bydlišti, postupné plnění zkoušek, zajímavý obor nebo doporučení známého. Shodné odpovědi se potvrdily. Avšak objevili se i nové odpovědi, které respondenti v dotaznících nezmiňovali.

#### **V rozhovorech dotazovaní odpovídali takto:**

- Blízkost střediska
- Víkendové studium
- Užitečný a zajímavý obor
- Prestižní škola

Odpovědi většiny dotazovaných se shodovaly zejména na výhodě, kterou poskytuje blízkost konzultačního střediska k jejich bydlišti. Chválili víkendové studium, protože všichni dotazovaní jsou zaměstnaní a jiné studium pro ně nebylo možné. Pro mnoho z nich byl důležitý i obor, který budou studovat, tedy Veřejná správa a regionální rozvoj. Tento obor je pro dotazované velice přínosný k jejich zaměstnání. Ti, kteří nepracují ve veřejné správě, považují obor díky ekonomickému zaměření, za zajímavý, ale bývali by uvítali i jiný obor pro ně přínosnější.

### ***Jaké změny nastaly po absolvování studia?***

Zde je patrné, že polovina z dotazovaných, kteří studovali kvůli svému dosavadnímu zaměstnání, pocítili bezprostředně po absolvování studia změny ve svém životě. Nemuseli se již obávat o své pracovní místo. Psychické změny, které byly zařazeny do vnitřních motivačních faktorů, nastaly u všech dotazovaných. Ale každý z nich tento jev pociťoval jiným způsobem. Některým dotazovaným stres ze zkoušek dokonce chybí, jelikož to pro ně byl adrenalin. Jiní jsou šťastní, že mají studium za sebou a už se nemusejí stresovat ze zkoušek. Po skončení studia došlo k celkovému zklidnění, jak u dotazovaných, tak i v jejich rodinách.

**Pokud se zaměříme na pracovní změny, kam bylo zařazeno finanční ohodnocení i změna pracovní pozice, byly zmiňovány tyto:**

- Lepší pozice
- Lepší pracovní uplatnění
- Stálost mého dosavadního zaměstnání
- Dovednosti a vědomosti
- Pracovní povýšení

**Psychické změny většinou souvisely s vnitřními motivačními faktory:**

- Větší psychická pohoda
- Vnitřní uspokojení, že jsem to dokázal (a)
- Splnění svého snu a cíle
- Větší sebevědomí
- Už žádný stres

Čtyři z dotazovaných jsou rozhodnuti v navazujícím studiu pokračovat. Uvádějí, že ne hned, ale možná za rok za dva. Bohužel se nyní nedozvíme, zda bude i nadále jejich motivace tak silná, aby se i po určitém časovém odstupu k navazujícímu studiu vrátili. Dva dotazovaní navazující studium již započali a z jejich projevu je cítit, že jejich vnitřní motivace je tak silná, že se dá předpokládat, že své studium zdárně zakončí.

#### 4.4 Výsledky a diskuse

Z obou technik, které byly použity, ke sběru dat vyplývá, že většina respondentů se v dospělosti rozhodne studovat pro zlepšení své ekonomické situace.

Tři čtvrtě lidí studuje z doporučení svého zaměstnavatele ke zvýšení kvalifikace. Tito lidé mají letitou praxi ve svém oboru, ale stále to byli pouze středoškoláci bez vysokoškolského vzdělání, na které je v dnešní době kladen velký důraz.

Už jen z pohledu statistik, které uvádí „*Podíl vysokoškolsky vzdělaných osob se v České republice sice zvyšuje (v roce 2011 to bylo 19,7 %, v roce 2012 20,9 %, v roce 2013 22,3 %, v roce 2014 22,8 %), v porovnání s ostatními státy EU 28 však patří v ČR mezi nejnižší.*“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016, s. 17)

Je též patrné, že největší zastoupení vysokoškoláků je u populace ve věku 25-34 let. Naproti tomu v silné generační skupině ve věku 39-44 let tak výrazný počet vysokoškoláků není. Přitom právě tato skupina, bude významně ovlivňovat celkovou zaměstnanost v příštích 25 letech. Je tedy zřejmé, že významnou roli bude hrát celoživotní vzdělávání a s tím spojené zvyšování kvalifikace. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Respondenti tohoto výzkumu jsou většinou lidé, kteří pracují ve státní správě. Motivace ke studiu na ně působí zevně, v tomto případě je to zaměstnavatel. Z výpovědí respondentů jsme zjistili, že si i oni postupně našli v tomto studiu své zálibení a bavilo je. Pravdou ovšem zůstává, že v navazujícím studiu většina z nich již nepokračuje. Bakalářský titul jim k výkonu zaměstnání stačí. Tito respondenti přílišné změny po absolvování studia nepociťovali. Pouze v určitých případech, jako změnu, vyhodnotili pracovní povýšení.

Čtvrtina lidí studuje z vlastního přesvědčení. Jsou to lidé, kteří se chtějí vzdělávat, získávat vědomosti a nové zkušenosti. Tito lidé mají větší vnitřní motivaci a studium je

o to více baví. Snad i proto, že vědí, že na dokončení studia nezávisí jejich pracovní poměr.

Jako motivační faktory k přihlášení na ČZU PEF, Konzultační středisko Klatovy respondenti vidí především kombinovanou formu studia a s ní spojené víkendové studium. Jiná forma studia by pro pracujícího člověka nebyla ani přijatelná. Další výhodou a důležitým kritériem při výběru byla blízkost střediska k bydlišti respondentů. Pokud se zaměříme na respondenty, kteří pracují ve státních sektorech, byl pro ně také velice přínosný obor Veřejná správa a regionální rozvoj. Na druhé straně lidé pracující v soukromém sektoru spíše vyzdvihovali již výše zmíněná kritéria pro svůj výběr. Za výhodu tohoto oboru považovali jeho ekonomické zaměření, ale bývali by uvítali i jiný obor. Který by v jejich zaměstnání uplatnili více.

Všichni respondenti s vysokoškolským vzděláním doufají ve zlepšení své ekonomické situace. Mnozí z nich jsou rádi, že se pro studium rozhodli až ve vyšším věku, jelikož jsou pracujícími a ekonomicky aktivními lidmi a mohou snáze vyhodnotit, které studijní zaměření ve své profesi lépe zhodnotí.

## **Doporučení**

Na základě výpovědí absolventů České zemědělské univerzity v Praze, Provozně ekonomické fakulty, kombinované formy studia v Konzultačním středisku v Klatovech, by chtěl autor této bakalářské práce studium na této univerzitě doporučit každému, kdo pracuje a zároveň si chce zvýšit své vzdělání. Každé studium je náročné, a to především pro toho, kdo se chce opravdu něčemu naučit a odnést si cenné vědomosti z poutavých přednášek.

Snad by bylo vhodné, vzhledem k mírnému poklesu přihlášených studentů do Konzultačního střediska v Klatovech, který je patrný v teoretické části bakalářské práce, budoucí rozšíření studijních oborů v tomto středisku. Česká zemědělská univerzita je univerzita, s širokým spektrem zaměření. Lidé se chtějí a určitě budou vzdělávat.

Konzultační středisko Klatovy má sice své internetové stránky, ale možná by stálo za zvážení pokusit se o více živý kontakt s veřejností. Chtělo by to větší propagaci i na gymnáziích a středních školách. Je mnoho studentů, kteří by uvítali možnost kombinovaného studia, při kterém mohou pracovat.

Na základě nevýzkumného, pouze informačního rozhovoru, se zaměstnancem úřadu práce a rozhovorů s osobami různého věku a pohlaví, autor této bakalářské práce navrhl možnost k uvážení.

Jistě by i lidé, kteří pracují v soukromém sektoru, uvítali v konzultačním středisku i jiný studijní obor pro své zaměření, například „Provoz a ekonomika“ nebo „Informatika“, o které je na trhu práce stále velký zájem. Především jde o to, že soukromé organizace, ale hlavně jejich zaměstnanci, by uvítali vzdělané a kvalifikované pracovníky ve vedoucích pozicích. Vzdělávat lidi, kteří by uměli se svými zaměstnanci a podřízenými správně jednat, motivovat je k práci a k lepším výkonům. Pokud budou vzdělaní lidé zastávat vedoucí pozice, možná by potom kvalitní zaměstnanci z organizací neodcházel.

Vzhledem k inkluzivnímu vzdělávání (společnému vzdělávání zdravých a postižených dětí), které probíhá již od září 2016, bude potřeba věnovat se rozvoji v tomto směru. Zvážit zařazení nového oboru do konzultačního střediska „Poradenství v odborném vzdělávání“. Bude potřeba vzdělávat pedagogické asistenty, kteří budou svou práci dělat dobře a v tomto případě hlavně s láskou k dětem.

Možná by stálo za uvážení, udělat průzkum, který by zjistil reálnou potřebu absolventů jednotlivých oborů na trhu práce.

## 5 Závěr

Motivace je důležitou součástí každého člověka. Nachází se ve všem, co děláme, říkáme i jak se chováme. Vzdělávání není pro každého vždy snadné. Učení je nedílnou součástí celého života každého jedince. Ne každý jej vnímá stejně, jelikož je každý člověk jedinečný. Pro někoho je vzdělávání nutné zlo, pro jiného možnost seberealizace. Záleží na hodnotách, prioritách, postojích a také možnostech každého člověka. Když se pro studium rozhodne dospělý pracující člověk, který má rodinu a většinou i děti, potřebuje k tomuto rozhodnutí silnou motivaci.

Cílem bakalářské práce bylo identifikovat důvody, motivační faktory a důsledky absolvování kombinovaného studia České zemědělské univerzity v Praze, Provozně ekonomické fakulty, v Konzultačním středisku v Klatovech.

Hlavními důvody ke studiu byla často žádost ze strany zaměstnavatele a jeho požadavek ke zvýšení kvalifikace. Taková situace je pro lidi vždy veliký psychický nápor. Lidé mají zaměstnání, které vykonávají rádi a dobře, ale chybělo jim k tomu pouze potřebné vzdělání (VŠ titul). Tito lidé mají jasný cíl a motivaci tohoto cíle dosáhnout, jelikož na jeho konci vidí jasnou budoucnost a ví, že jim tento titul k něčemu opravdu bude. S bakalářským titulem se pro ně nic změnilo, jen to, že mohou i nadále vykonávat zaměstnání, které mají rádi.

Další poznatek, který autor zaznamenal, jsou i osobní ambice prahnoucí po nových vědomostech a zkušenostech. Ale i to, že vzdělání je základ, bez kterého se v dnešní, rychle se měnící době, mnoho lidí prostě neobejde. Motivačním faktorem je vidina lepší budoucnosti v podobě budování kariéry nebo lepšího pracovního uplatnění. Pro někoho je motivačním faktorem i obor, který vystudoval, protože poznatky ze studia se jim hodí i v praxi.

Životní změnu po absolvování studia nikdo nijak zvlášť nepocituje. Jak sami dotazovaní říkají, lidé jsme stále stejní, pouze máme radost, že jsme to dokázali. Často mají pocit, že se na ně okolí dívá jinak, více si jich váží. Někteří zaznamenali pracovní změny (kariérní postup, vyšší platové ohodnocení), někteří čekají a doufají, že se jim naskytne pracovní příležitost, kde budou moci svůj titul a vzdělání zhodnotit.

Vysokoškolský titul nedělá z lidí lepšího člověka, ale otevírá obzory a nové možnosti. Pokud je člověk cílevědomý, snaží se získat lepší pracovní a společenské

postavení. Záleží na každém z nás, jak má nastavené své morální hodnoty a jak dokáže využít příležitosti, které mu život nabízí.

Tato bakalářská práce by mohla pomoci lidem, kteří si kladou stejné otázky jako autor této práce. Možná bude prospěšná také pro budoucí studenty, kteří na tom budou podobně, jako dotazovaní v tomto výzkumu nebo pro lidi, kteří se chtějí vzdělávat, ale neví, kam se obrátit, kde získat informace, co mohou od Konzultačního střediska očekávat. ČZU v Praze má po celé České republice osm konzultačních středisek a každý si určitě najde to sobě nejbližší. Konzultační střediska této univerzity dávají pracujícím lidem možnost vysokoškolského studia kombinovanou formou v blízkosti vašeho domova. Studium není snadné, musíte mu věnovat a obětovat svůj osobní čas, ale nic není zadarmo, ani vzdělání.

*„Člověk bez cíle je jako loď bez kormidla.“(Thomas Carlyle)*



## 6 Seznam použitých zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. 448 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

BEDRNOVÁ, Eva, Ivan NOVÝ a Eva JAROŠOVÁ. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.

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

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. 136 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2580-2.

BLAŽEK, Ladislav. *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. 224 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4429-2.

DAIGELER, Thomas. *Vedení lidí v kostce: techniky vedoucí k úspěchu*. Praha: Grada, 2008. 112 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2158-3.

DOLEŽAL, Jan. *Projektový management: komplexně, prakticky a podle světových standardů*. Praha: Grada Publishing, 2016. 424 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5620-2.

HAVLÍČKOVÁ, Daniela a Hana ŘÁDOVÁ (eds.). *Cesty k uznávání: sborník příspěvků z Konference k uznávání neformálního vzdělávání : (2. a 3. listopadu 2011, Praha)*. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. 64 s. ISBN 978-80-87449-17-2.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. 224 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

MAZOUC, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. V Praze: C.H. Beck, 2011. 144 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-380-6.

NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1680-5.

PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. 264 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 160 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.

PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. 152 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.

PRŮCHA, Jan. *Česká vzdělanost: multidisciplinární pohled na fenomén národní kultury*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 208 S. ISBN 978-80-7478-675-4.

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC (eds.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.

ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6., rev. a dopl. vyd., V Grada Publishing 2. Praha: Grada, 2010. 208 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3133-9.

SLAVÍK, Milan. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada, 2012. 256 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4054-6.

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 2015. 160 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5092-7.

VALÍŠOVÁ, Alena, Hana KASÍKOVÁ a Miroslav BUREŠ. *Pedagogika pro učitele. 2.*, rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2011. 456 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3357-9.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. 160 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1770-8.

VOCHOZKA, Marek a Petr MULAČ. *Podniková ekonomika*. Praha: Grada, 2012. 576 s. Finanční řízení. ISBN 978-80-247-4372-1.

WÖHE, Günter a Eva KISLINGEROVÁ. *Úvod do podnikového hospodářství. 2.*, přeprac. a dopl. vyd. Přeložil Zuzana MAŇASOVÁ. V Praze: C.H. Beck, 2007. 960 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-897-2.

### **Elektronické knihy a online monografické publikace**

HAVLÍČKOVÁ, Daniela. *Projekt K2, Metodika, kompetence, kvalita, kvalifikace, (sebe) koncepce, pro neformální vzdělávání* [online]. 2015 [cit. 2016-9-1]. (PDF). Dostupné z: [http://userfiles.nidm.cz/file/K2/publikace/ka2/metodika-komplet\(1\).pdf](http://userfiles.nidm.cz/file/K2/publikace/ka2/metodika-komplet(1).pdf)

MONTANA, Patrick J. a Bruce H. CHARNOV. *Management*. 4th ed. Hauppauge, NY: Barron's Educational Series, c2008.s ISBN 0764139312 [cit. 2016-9-10]. (PDF). Dostupné z: [https://books.google.cz/books?id=yJIQ2XGhneUC&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.cz/books?id=yJIQ2XGhneUC&printsec=frontcover&hl=cs&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

### **Elektronické zdroje**

ČZU, PEF. Pokyn děkana k org. Kurzu czv – 2016 [online]. (PDF). [cit. 2016-9-15]. Dostupné z: <https://www.pef.czu.cz/cache/article-data/Pokyn%20d%C4%9Bkana%20k%20org.%20kurz%C5%AF%20C5%BDV%202017.pdf>

HAMHALTER, Jiří. *Statistiky uchazečů*. [elektronická zpráva], 19 září 2016, ve 12:27. [cit. 2016-9-25]. Dostupné z: Internet <https://email.seznam.cz/#inbox/4591>

*Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR*, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2015 [online] [cit. 2016-10-30]. (PDF), 2016, s. 17. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2015/anal2015.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2015/anal2015.pdf)

*Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*, Průvodce dalším vzděláváním [online]. 2010 [cit. 2016-9-20]. (DOC). s. 3. Dostupného z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim?highlightWords=pr%C5%AFvodce+dal%C5%A1%C3%ADm+vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%ADm>

*Národní agentura pro evropské vzdělávací programy*, Úřední věstník Evropské unie [online]. 2006 [cit. 2016-9-20]. (PDF). s.6, č. 29. Dostupného z: [http://www.naep.cz/project-data/Rozhodnuti\\_LLP\\_c1720-2006-ES.pdf](http://www.naep.cz/project-data/Rozhodnuti_LLP_c1720-2006-ES.pdf)

*Národní ústav pro vzdělávání*, formy vzdělávání [online] [cit. 2016-9-6]. Dostupného z: <http://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-0-20>



**6) Budete pokračovat (nebo pokračujete) dál ve studiu? Pokud ano, z jakého důvodu?**

**7) Jaké je vaše zaměstnání?**

- a) V soukromém sektoru
- b) Ve státním sektoru
- c) OSVČ
- d) Mateřská dovolená
- e) Bez zaměstnání
- f) Jiné (uveďte jaké)

**8) Vaše pohlaví**

- a) Žena
- b) Muž

**9) Vaše věková kategorie**

- a) 18 až 25 let
- b) 26 až 32 let
- c) 33 až 40 let
- d) 41 až 50 let
- e) 51 a více let

**Použité otázky pro polostrukturovaný rozhovor:**

*Pohlaví, křestní jméno, věk, zaměstnání.*

*Co tě původně vedlo k přihlášení na vysokou školu?*

*Bavilo tě studium?*

*Každý studuje z trochu jiných důvodů, co přivedlo ke studiu tebe?*

*Z jakého důvodu, jsi se rozhodla studovat v Konzultačním středisku ČZU PEF v Klatovech?*

*K čemu ti studium je či bude dobré?*

*Je něco, co ti studium naopak komplikovalo? (v průběhu studia v osobním či pracovním životě)*

*Potřebuješ VŠ titul k výkonu svého povolání?*

*Co se ve tvém povolání změnilo s Bc.titulem? Co by se změnilo s Ing.titulem?*

*Změnil se ti nějak život po absolvování studia a získání Bc.titulu?*

*Budeš pokračovat v navazujícím studiu?*

## 8 Seznam obrázků, tabulek a grafů

### Seznam obrázků

OBRÁZEK 1 ROZDÍL MEZI STIMULEM A MOTIVEM.....	14
OBRÁZEK 2 DRUHY MOTIVACE .....	16
OBRÁZEK 3 MASLOWA HIERARCHIE POTŘEB.....	20

### Seznam tabulek

TABULKA 1 POČTY STUDENTŮ V KONZULTAČNÍM STŘEDISKU PEF ČZU V KLATOVECH, V LETECH 2003/2014.....	32
TABULKA 2 STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE POHLAVÍ.....	34
TABULKA 3 STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE VĚKOVÉ KATEGORIE .....	35
TABULKA 4 STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE ZAMĚSTNÁNÍ .....	36
TABULKA 5 DŮVODY K PŘIHLÁŠENÍ SE NA VYSOKOU ŠKOLU .....	38
TABULKA 6 MOTIVAČNÍ FAKTORY STUDIA .....	39
TABULKA 7 MOTIVAČNÍ FAKTORY K PŘIHLÁŠENÍ SE NA ČZU PEF, KONZULTAČNÍ STŘEDISKO KLATOVY .....	40
TABULKA 8 ZMĚNY, KTERÉ NASTALY PO ABSOLVOVÁNÍ STUDIA.....	41
TABULKA 9 ZMĚNY, KTERÉ NASTALY PO ABSOLVOVÁNÍ STUDIA.....	43
TABULKA 10 POKRAČOVÁNÍ V NAVAZUJÍCÍM STUDIU.....	45
TABULKA 11 STRUKTURA RESPONDENTŮ ROZHOVORŮ .....	47

### Seznam grafů

GRAF 1 STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE POHLAVÍ .....	35
GRAF 2 STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE VĚKOVÉ KATEGORIE .....	36
GRAF 3 STRUKTURA RESPONDENTŮ PODLE ZAMĚSTNÁNÍ.....	37
GRAF 4 MOTIVAČNÍ FAKTORY STUDIA.....	40
GRAF 5 ZMĚNY, KTERÉ NASTALY PO ABSOLVOVÁNÍ STUDIA .....	42
GRAF 6 OSOBNÍ ZMĚNY, KTERÉ NASTALY PO ABSOLVOVÁNÍ STUDIA .....	44
GRAF 7 PRACOVNÍ ZMĚNY, KTERÉ NASTALY PO ABSOLVOVÁNÍ STUDIA.....	44
GRAF 8 POKRAČOVÁNÍ V NAVAZUJÍCÍM STUDIU .....	46