

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Bakalářská práce

2022

JAKUB VIDA

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Katedra technické a informační výchovy

Bakalářská práce

Jakub Vida

Učitelství technické a informační výchovy pro střední školy a 2.
stupeň základních škol

Formální a neformální vzdělávání zaměstnanců ve firemním
prostředí

Olomouc 2022

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Michal Mrázek, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Formální a neformální vzdělávání zaměstnanců ve firemním prostředí vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedl jsem všechny použité podklady a literaturu.

Vdne

Podpis

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat panu Mgr. Michalu Mrázkovi, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce, za jeho pomoc a udělování rad, poznatků a materiálových podkladů k práci. Dále bych chtěl poděkovat své rodině a mé přítelkyni, že mě podporovali a stáli při mně v době studia a v časech, kdy vznikala tato práce. Poděkování patří i mým kolegyním a kolegům za jejich pomoc s praktickou částí, díky nimž jsem mohl provést výzkum a analýzu.

OBSAH

ÚVOD	7
TEORETICKÁ ČÁST	8
1 TYPY VZDĚLÁVÁNÍ – OBECNÉ VYMEZENÍ	8
1.1 Formální vzdělávání	8
1.1.1 Vymezení pojmů	8
1.1.2 Instituce poskytující formální vzdělávání	9
1.1.3 Formální vzdělávání zaměstnanců ve firmě	10
1.2 Neformální vzdělávání	10
1.2.1 Předpoklady, které by neformální vzdělávání mělo splňovat	11
1.2.2 Neformální vzdělávání nebo neformální učení?	12
1.2.3 Význam vzdělávání zaměstnanců pro firmu	12
1.3 Informální vzdělávání	13
2 TERMINOLOGIE VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE FIREMNÍM PROSTŘEDÍ	15
2.1 Firemní neboli také podnikové vzdělávání (dále jen firemní vzdělávání)	15
2.2 Profesní vzdělávání	15
2.3 Další profesní vzdělávání	16
2.4 Oblast firemního vzdělávání	16
2.5 Co zahrnuje firemní vzdělávání	17
3 VZDĚLÁVÁNÍ VE FIREMNÍM PROSTŘEDÍ	19
3.1 Úkoly firemního vzdělávání	19
3.2 Přístupy k firemnímu vzdělávání	19
3.3 Firemní vzdělávání a ostatní personální činnosti	20
3.4 Prostředí firemního vzdělávání	21
3.4.1 Vnější prostředí	21
3.4.2 Vnitřní prostředí	24
3.5 Zdroje pro analýzu firemního vzdělávání	24
3.6 Bariéry firemního vzdělávání	25
3.7 Formy, metody a prostředky firemního vzdělávání	25
3.7.1 Formy vzdělávání	26
3.7.2 Metody vzdělávání	27
3.7.3 Prostředky firemního vzdělávání	27
3.8 Realizace firemního vzdělávání	27
3.9 Stanovení výše nákladů na firemní vzdělávání	28

3.10	Vyhodnocení firemního vzdělávání.....	28
Empirická část	30
4	Dotazníkové šetření	30
4.1	Cíl dotazníkového šetření	30
4.2	Zvolená metoda	30
4.3	Výzkumný vzorek.....	30
4.4	Zpracování dat a výsledky	31
4.5	Shrnutí a diskuse dotazníkového šetření	32
4.6	Zjištění výzkumu	44
Závěr	45
Zdroje	47
	Seznam použité literatury a elektronických zdrojů	47
	Zákony	50
	Seznam zkratk.....	51
	Seznam obrázků.....	52
	Seznam grafů	53
	Seznam tabulek.....	54
ANOTACE	55
	Seznam příloh	

ÚVOD

Tato práce se snaží o charakteristiku firemního vzdělávání, které by se nemělo stát opomínanou složkou v rámci firem a společností. Vzdělávání napomáhá k rozvoji a zlepšení kvalifikací zaměstnanců, ale také firmám, jelikož vyškolení zaměstnanci jsou přínosem a slouží k dobrému jménu firmy. Směrnice, postupy a poznatky zastarávají a je potřeba své znalosti obnovovat a doplňovat, k tomu slouží firemní vzdělávání.

Cílem této práce bude provedení informativní sondy, která se pokusí objasnit, v jakém stavu se nachází nynější vzdělávání zaměstnanců v konkrétním firemním prostředí. Základním principem této práce bude deskripce aktuálního stavu formálního a neformálního vzdělávání v nejmenované stavební společnosti, která zaměstnává více než 4 500 zaměstnanců.

V první části teoretické práce se budeme věnovat vymezení pojmů souvisejících s tematikou formálního, neformálního a informálního vzdělávání. Toto vymezení by nám mělo pomoci v lepším orientování se v terminologii mimoškolního vzdělávání. V druhém oddílu teoretické práce se zaměříme na samotné pojetí firemního vzdělávání, a na to, co vše je pod pojmem firemního vzdělávání zahrnuto. Ve třetím a posledním úseku teoretické části se pokusíme o popsání úkolů, přístupů, prostředí, využitých forem, metod a prostředků firemního vzdělávání, a rovněž samotnou realizaci tohoto vzdělávání. Pokusíme se také o vymezení úskalí, na která bychom mohli narazit v rámci firemního vzdělávání.

K vypracování praktické části bude využita kvantitativní metoda. Výzkum bude proveden na základě nestandardizovaného, polostrukturovaného dotazníku. Dotazník bude sestaven z otevřených a uzavřených otázek, na něž budou respondenti dané firmy odpovídat.

TEORETICKÁ ČÁST

1 TYPY VZDĚLÁVÁNÍ – OBECNÉ VYMEZENÍ

Lidé se neustále učí. Učí se všude a za všech okolností. Neuplyne jediný den, který by nás nevedl k dalším dovednostem, znalostem nebo kompetencím. K učení dochází nejen doma, ale i mimo něj, tedy například ve formálním prostředí, protože „*člověk nebo firma, která zaostává v učení, upadá*“ (Hroník, 2007, s. 30). Proto si mnohé firmy uvědomují důležitost vzdělávání, protože rozvoj individuálních kvalit jejich zaměstnanců povede do budoucna k rozvoji celé organizace. A nejen to, zvýší se také firemní výkonnost, konkurenceschopnost a prosperita (Bartoňková, 2010). V této bakalářské práci bych se rád zabýval především vzděláváním ve firemním prostředí. Podle definice Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) můžeme firemní vzdělávání rozdělit do tří druhů. Jde o již zmíněné formální vzdělávání, dále o neformální vzdělávání a posledním druhem je informální učení, to se od předešlých dvou liší zejména tím, že není systematické (Werquin, 2010).

1.1 Formální vzdělávání

Mnoho odborníků definuje formální vzdělávání jako důležitý způsob, jak zlepšit dovednosti svých pracovníků. Spolu s nenahraditelnými zkušenostmi označují tento druh vzdělávání za způsob, jak získat nové dovednosti, znalosti a inspiraci k mnoha novým nápadům. Většina zaměstnavatelů totiž považuje své zaměstnance za důležitou investici jak pro dosažení současných cílů organizace, tak pro zajištění správných lidí na jednotlivé pracovní pozice do budoucna (Fenton, 2004).

1.1.1 Vymezení pojmů

Formální vzdělávání bývá studentům poskytováno nejčastěji formou povinné školní docházky v institucích vzdělávacího charakteru. Zákony a předpisy přesně stanovují, jaká bude jeho funkce a cíl celého procesu učení a především, co všechno má takové učení obsahovat. Následně nám zákony a předpisy určují, jakým způsobem bude ono vzdělávání hodnoceno. Výhoda tohoto spočívá v tom, že máme možnost získat na sebe navazující stupně vzdělávání (základní, dále máme na výběr mezi středním stupněm vzdělávání a středním vzděláváním zakončeným výučním listem nebo maturitou. Stejně tak máme na výběr, zdali se

rozhodneme studovat na vyšší odborné škole, konzervatoři nebo na vysoké škole. Na každé z těchto škol získáme konkrétní osvědčení o ukončení svého vzdělávání (například vysvědčení, certifikát nebo diplom apod.) (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2008).

V roce 2008 byl organizací Cedefop vytvořen seznam, který obsahuje výběr 100 termínů, které jsou v Evropě využívány v politice vzdělávání a v odborné přípravě. Podle tohoto glosáře je formální učení definováno jako „*učení, jež probíhá v organizovaném a strukturovaném prostředí (tzn. ve vzdělávací nebo školicí instituci nebo v zaměstnání) a je výslovně vymezeno jako učení (pokud jde o cíle, dobu trvání a zdroje).*“ Z pohledu studenta se jedná o vědomou činnost. I zde je dále doplněno, že obvykle vede k ověření a vydání příslušného certifikátu (Cedefop, 2008, s. 85).

I Barták (2015, s. 7) definuje formální vzdělávání podobně. Vidí jej jako „*proces řízeného učení a vyučování. Vyznačuje se jasnou cílovou orientací, dlouhodobým, řízeným, přímým, bezprostředním, soustavným, systematickým a plánovitým pedagogickým působením opírajícím se o curriculum, a realizovaným ve školské vzdělávací instituci.*“

1.1.2 Instituce poskytující formální vzdělávání

Formální vzdělávací programy pro dospělé jsou nabízeny a poskytovány v zařízeních různého typu. Častokrát ve stejných školských zařízeních, ve kterých probíhá formální vzdělávání dětí (např. střední a vysokoškolská). V České republice jsou školská zařízení, která běžně slouží pro vzdělávání dětí a mládeže na úrovni základního a středního školství, jedinými poskytovateli formálního vzdělávání a odborné přípravy pro dospělé studenty. Tyto programy mají většinou formu dálkového, večerního, distančního nebo externího studia. Tyto programy obvykle zajišťují učitelé a lektori, kteří pracují v systému počátečního vzdělávání a odborné přípravy. Stejný systém jako v České republice mají například v Bulharsku, Rumunsku nebo na Slovensku. V jiných zemích (např. v Belgii) existují tzv. centra vzdělávání dospělých. Dospělí zde mají možnost navštěvovat velké množství kurzů se středním nebo vyšším odborných vzděláváním. Tyto instituce však nespádají do systému škol, jež by zajišťovaly povinnou denní výuku (Výkonná agentura pro vzdělávání, kulturu a audiovizuální oblast, 2011).

1.1.3 Formální vzdělávání zaměstnanců ve firmě

Lidé se snaží udržet si nebo také zlepšit svou pracovní pozici. I to je vhodnou motivací pro zaměstnance dále se vzdělávat. Toto tvrzení potvrzuje také Český statistický úřad, který zveřejnil výsledky šetření o vzdělávání dospělých AES (Adult Education on Survey) z roku 2016. Podle těchto výzkumů do formálního vzdělávání opět vstupují převážně pracující (81 %). Z největší části se tohoto typu vzdělávání účastní zaměstnané osoby, pracující v oblasti veřejné správy (42 %). Jedná se ale také o pracovníky (66 %), kteří ve velké míře zastávají nemanuální pozice a jejich postavení naopak vyžaduje vyšší kvalifikace (například řídicí pracovníci, specialisté, techničtí pracovníci, ad.). Z této studie vyplynul také zajímavý poznatek. Tito lidé se většinou žádné nadstandardní podpory ze strany zaměstnavatele nedočkají. Pouze 14 % z nich se vzdělává zcela či převážně během pracovní doby. „*Finanční podporu od zaměstnavatele, např. ve formě hrazení nákladů spojených se studiem – školné, výdaje za učebnice apod., dostává 12 %*“ (Böhm, 2014).

1.2 Neformální vzdělávání

„*Neformální vzdělávání je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění.*“ Tento druh vzdělávání je poskytován v zařízeních různého charakteru. Některá patří soukromým vzdělávacím institucím, jiná zaměstnavatelům a další například nestátním neziskovým organizacím. Do této kategorie spadají nejen krátkodobé školení a přednášky, ale dále najdeme zde volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, jazykové, počítačové či rekvalifikační kurzy a další. Neformální vzdělávání souvisí s konceptem celoživotního učení. Česká republika přijala v roce 2007 tento koncept na základě dokumentu *Strategie celoživotního učení České republiky*, v němž představuje celoživotní vzdělávání jako zásadní koncepční změnu při pojetí vzdělávání v ČR. Podle tohoto dokumentu jsou všechny tři zmíněné formy učení, tedy formální, neformální a informální, chápány jako propojený celek, který dovoluje plynulé přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním. Zároveň máme díky tomuto systému možnost získat stejné kompetence a kvalifikace různými způsoby, a to kdykoliv během života. To nám nabízí velkou výhodu v rychle se proměňujícím světě (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2008, s. 86).

Barták (2015) popisuje ve své knize *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích* jako řízený proces, při kterém dochází k přímému působení učitele nebo lektora na účastníka vzdělávací akce a naopak. Díky tomu dochází k přenosu

zpětné vazby, takže učitel nebo lektor má přehled o tom, zda účastník probíranou látku chápe a kde naopak třeba tápe, což mu umožňuje pružně reagovat a uzpůsobit tomu vzdělávací proces každé skupině studentů. Neformální vzdělávání je možné uskutečnit; distanční neboli nepřímou formou. Tato forma má samozřejmě nedostatky. Mezi ty hlavní patří především snížená motivace účastníka a nižší interakce mezi účastníky a lektory.

Národní institut dětí a mládeže se začal věnovat problematice neformálního vzdělávání. Tato účelová příspěvková organizace, která byla podřízena Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, vznikla za účelem státní podpory a ochrany dětí a mládeže. Národní institut kladl důraz na zvyšování kvality neformálního vzdělávání a dále jeho uznávání. V roce 2009 díky tomu vznikl národní projekt *Klíče pro život*, který se zabývá rozvojem kompetencí, které jsou klíčové jak pro neformální vzdělávání, tak i pro to zájmové. Dále vzniklo *Memorandum o podpoře uznávání výsledků neformálního vzdělávání při práci s dětmi a mládeží*. Tento dokument otevřel možnost cílenější diskuse na téma například jaké jsou budoucí záměry neformálního vzdělávání jako celku, podpora vnitřní motivace lidí nebo jakým způsobem může být neformální vzdělávání uznáváno v různých institucích a organizacích. Tímto okruhem problémů a kvalitou v organizacích neformálního vzdělávání se zabýval další národní projekt nazývaný jako *K2 – kvalita a konkurenceschopnost v neformálním vzdělávání* (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2008).

Základem toho typu vzdělávání je dobrovolnost. Nejedná se tedy o vzdělávání s povinnou školní docházkou a účastníci jsou motivováni k účasti především vlastními zájmy o danou aktivitu. Dochází při něm k osvojování dovedností potřebných pro život. Učení je empirické, tedy založené na zkušenosti, a klade důraz na zájmy a potřeby, které jsou účastníkům blízké. Velkou roli zde samozřejmě hraje i celostní přístup, kterým rozvíjí člověka jak po stránce emoční, tak hodnotové (Česká národní agentura Mládež, 2007).

1.2.1 Předpoklady, které by neformální vzdělávání mělo splňovat

Slabikář neformálního vzdělávání v práci s mládeží z roku 2019 vymezuje několik klíčových předpokladů, kterými se musí aktivita řídit, aby splňovala principy neformálního vzdělávání:

- a) dobrovolnost – závisí na účastníkovi, zda se aktivitu zúčastní, či nikoliv.
- b) stanovený záměr a cíle – bavíme se o záměrech a cílech nejen aktivity, ale také jednotlivých částí, aby byl její program návazný a logicky strukturovaný.

c) vědomé a holistické učení – důležité je, aby si účastníci uvědomovali, co a jakým způsobem se během aktivity učí. Mají tedy možnost své učení sami hodnotit, rozvíjet apod.

d) partnerský vztah mezi účastníky a organizátory – organizátoři se snaží fungovat spíše jako průvodci procesem vzdělávání než jako přísní učitelé.

e) oceňování chyb – i tento bod je důležitý. Pomáhá nám uvědomovat si důležitost chyb a snahy ponaučit se z nich. V praxi se naplňuje zásada, že chybami se člověk učí.

f) role skupiny – skupina hraje v neformálním vzdělávání velkou roli, účastníci se rozvíjejí nejen na základě vlastních zkušeností, dovedností, znalostí, ale také na základě zkušeností dalších účastníků nebo organizátorů. Skupinová práce jim otevírá další příležitosti k učení.

g) odpovědnost za výsledky učení – stanovení si jasných cílů a snaha je naplnit.

(Pešek et al., 2019)

1.2.2 Neformální vzdělávání nebo neformální učení?

Podle *Slabikáře neformálního vzdělávání* (2019) se oba tyto termíny používají. Rada Evropy a Evropské fórum mládeže spíše preferují termín neformální vzdělávání, Evropská unie volí termín neformální učení. Ačkoliv se tyto termíny mohou zdát velmi podobné, každý z nich označuje něco trochu jiného.

„Vzdělávání je systém, v němž strukturovaně a cíleně probíhá učení jednotlivců a skupin za specifických podmínek vytvářených organizátory, na teoretickém a/nebo koncepčním základě s využitím určitých metod a technik. Učení je individuální proces získávání kompetencí – znalostí, dovedností a postojů.“ Pokud tedy mluvíme o neformálním vzdělávání, mluvíme o celém přístupu – jednotlivých metodách, teoriích, organizátorech. Pokud však mluvíme o neformálním učení, máme na mysli spíše *„zvyšování kompetencí jednotlivých účastníků, které probíhá v rámci neformálního vzdělávání a s jeho podporou“* (Pešek et al., 2019, s. 12).

1.2.3 Význam vzdělávání zaměstnanců pro firmu

Firmy jsou díky *růstu technické náročnosti výroby, otevírání nových trhů a růstu konkurence vedeny k tomu, aby usilovaly o technické zdokonalování svých výrobních procesů, zvyšování produkce a služeb, zavádění informačních technologií a inovací.* A toho nelze

dosáhnout bez kvalitních zaměstnanců. Z tohoto pohledu je význam lidských zdrojů nadřazen technickému a technologickému vybavení firmy a roste s ohledem na znalosti zaměstnanců a jejich soustavné vzdělávání. Kontinuální vzdělávání a rozvoj zaměstnanců tedy představují nedílnou součástí každé firmy. V zájmu každého vedení firmy by pak mělo být usilování o rozvoj a vzdělávání svých zaměstnanců, neboť se jedná o jednu z nejdynamičtější se rozvíjející oblast řízení firmy (Urbancová, 2018).

Samotné vzdělávání zaměstnanců je nejen důležitou, ale i nákladnou činností, a to jak z hlediska vynakládaných prostředků, tak s ohledem na čas, který mu zaměstnanci věnují. Je tedy potřeba věnovat mu náležitou pozornost (Urban, 2017).

Nutno na ně ale nahlížet jako na investici, která se firmě vrátí. Především v podobě vzdělaných a schopných zaměstnanců. Zmíněná pozornost je stále více věnována rozvojovým aktivitám zaměřeným na formování širšího spektra znalostí a dovedností než, jaké momentálně vyžaduje zastávaná pracovní pozice. Významnou roli hraje také formování osobnosti zaměstnanců, jejich hodnotových orientací a jejich přizpůsobení organizační kultuře. Lidský kapitál představuje nositele konkurenceschopnosti firmy, a proto je nutné hledat dostupné způsoby, jak podněcovat rozvoj zaměstnanců, a tím i rozvoj firmy (Urbancová, 2018).

A to v rámci procesu řízení lidských zdrojů, tedy identifikování potřeb, plánování, realizace a následné hodnocení vzdělávání. Vynakládané zdroje je třeba efektivně využívat. Efektivitu vzdělávání lze přitom zvýšit respektováním určitých zásad, o které by se mělo opírat. Patří k nim především správné stanovení cílů vzdělávání, opírající se o analýzu vzdělávacích potřeb firmy, volba správných a účinných metod vzdělávání a kontrola jejich dodržování, hodnocení výsledků vzdělávání a pravidla dotýkající se vzdělávání vedoucích zaměstnanců (Urban, 2017).

1.3 Informální vzdělávání

Posledním druhem vzdělávání představuje informální vzdělávání. Jan Barták (2015, s. 8) definuje informální vzdělávání jako takové, které „*není primárně orientováno na systematické dosahování výchovných cílů. Jeho základním cílem není vychovávat, tento typ vzdělávání není účelně veden ve smyslu výchovně vzdělávacího procesu.*“ Cíl tohoto vzdělávání není pojímán jako záměrný, ale snaží se spíše klást důraz na utváření jedince.

Příkladem tohoto typu můžou být volnočasové aktivity, kterým se jedinec věnuje ze své vlastní vůle, bezprostředně, samovolně, své aktivity si vybírá.

Beneš uvádí, že význam tohoto druhu vzdělávání je nesporný vzhledem k tomu, že dle vědeckých odhadů pokrývá až 75 % veškerého učení (Beneš, 2003).

K tomuto učení totiž dochází pod vlivem různých vzdělávacích zdrojů v našem okolí a souvisí taktéž s naší každodenní zkušeností např. z domova, ze sousedství, z knihovny, z médií, ze zkušeností nabytých při práci, při hře a podobně (Pešek et al., 2019).

Informální učení je občas také označováno jako nezáměrné učení. Má výstupy, které jsou zřídka zaznamenávány, prakticky nikdy nejsou certifikovány a zpravidla je ani ten, kdo se učí, bezprostředně nepostřehne. Zároveň také nejsou uznávány pro účely vzdělávání, odborné přípravy či zaměstnání. Tento druh učení však poskytuje specifické příležitosti k učení se sociálních, kulturních a osobnostních měkkých dovedností (např. komunikační dovednosti a řešení problémů, samostatnost, empatie a další) (Česká národní agentura Mládež, 2007).

2 TERMINOLOGIE VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE FIREMNÍM PROSTŘEDÍ

Firemní vzdělávání obsahuje velkou množinu definic, pojmů a pravidel, která se dotýkají vyučování a školení zaměstnanců ve firemních institucích. Vztah mezi organizací a pracovníky by měl být iniciativní na obou stranách, jelikož z toho plynou pozitivní přínosy.

2.1 Firemní neboli také podnikové vzdělávání (dále jen firemní vzdělávání)

Podle Hany Bartoňkové (2010) můžeme pochopit, že firemní, někdy nazývané jako podnikové vzdělávání, *je vzdělávací proces organizovaný podnikem/firmou*. To zahrnuje jak například školení na pracovišti (interní školení v rámci společnosti, vzdělávání organizované nějakou společností ve vlastní vzdělávací instituci nebo přímo na našem pracovišti), tak i školení probíhající mimo pracoviště (externí školení, vzdělávání na vyžádání v odborných vzdělávacích institucích a další.

Z této definice lze vyvodit, že zaměstnavateli se nabízí více možností, jaký druh vzdělání svým zaměstnancům nabídne a jestli se rozhodne pro vzdělávání interní nebo externí, záleží na možnostech firmy nebo podniku.

Zdeněk Palán definuje firemní vzdělávání jako „*systematický proces změny pracovního chování, úrovně znalostí a dovedností včetně motivace zaměstnanců firmy, kterým se snižuje rozdíl mezi kvalifikací subjektivní a kvalifikací objektivní*“ (Palán, 2002, s. 86).

Subjektivní kvalifikace jsou soubory kompetencí, zvyků, zkušeností, zručností, stanovisek a důležitých kvalifikací, které můžeme získat v průběhu života a které mohou být potenciálně použity k výkonu určité práce (Bartoňková, 2010).

2.2 Profesní vzdělávání

Bartoňková (2010) uvádí, že pod pojmem profesní vzdělávání si můžeme představit vše, co obsahuje přípravu do zaměstnání. Nejedná se pouze o přípravu školskou, ale

i veškeré podoby vzdělávání dospělých, které jsou významově spojené s výkonem povolání a zaměstnání.

Mužik toto téma pojímá jinak a říká, že vzdělání nelze chápat pouze jako prostředek ke kvalifikaci pro povolání (profesi, zaměstnání). V dnešní době je totiž poskytnutí informací, znalostí a dalších kompetencí organizováno především nějakou institucí nebo organizací. Jejím cílem je hlavně formovat člověka a jeho osobní růst a rozvoj, socializaci, snaží se o předání kulturních základů, sebehodnot, zodpovědnosti a klade důraz na uvědomění si důležitosti lidských práv (Mužik, 2012).

2.3 Další profesní vzdělávání

Podle Mužika je další profesní vzdělávání spojeno především s povoláním, profesním postavením a rolí dospělého, tedy s jeho ekonomickými aktivitami. Podstatou tohoto vzdělávání je snaha vytvořit a nadále udržet optimální soulad mezi zmíněnou subjektivní kvalifikací (skutečnými schopnostmi jedince) a objektivní kvalifikací (způsobilostí k výkonu určité profese nebo určité pracovní pozice). Řadíme sem i vzdělávání rekvalifikační k tomu, aby lidé našli na trhu práce další vhodné uplatnění, musí během svého života svou původní kvalifikaci pozměnit. Někteří využívají možnost rekvalifikace, protože jim nestačí jejich aktuální znalosti k výkonu (budoucí) práce, a tudíž se potřebují rekvalifikovat (Mužik, 2012).

Podobně jako Mužik uvažuje o dalším profesním vzdělávání i Palán. Podle něho je další profesní vzdělávání pojem, který patří do vzdělávání dospělých. Ukazuje, jaké profesní vzdělávání pracovníci získali během celého svého pracovního života. Váže se na profesní začlenění dospělého a souvisí také s jeho ekonomickou činností. Vychází ze základního principu formování a zachovávání vyrovnaného stavu mezi kvalifikací pracovníka a kvalifikovaností práce, tzn. mezi subjektivní a objektivní kvalifikací (Palán, 2002).

2.4 Oblast firemního vzdělávání

Podle Koubka (1995, s. 208) se formování pracovních schopností člověka obvykle řadí do tří oblastí:

- a) *oblast vzdělávání* – primární všeobecné vědomosti a dovednosti, které především zaručuje školská soustava,

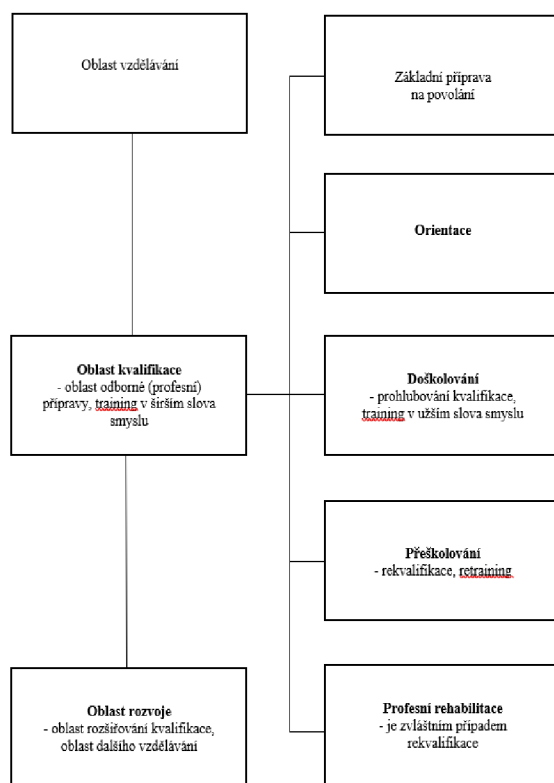
- b) *oblast kvalifikace* – specializovaná profesní příprava, zajišťující zásadní přípravu na povolání, zaměření, profesní rehabilitaci,
- c) *oblast rozvoje* – navazující vzdělávání, rekvalifikace, utváření individuality jedince.

2.5 Co zahrnuje firemní vzdělávání

Firemní vzdělávání zahrnuje:

- a) vzdělávání v rámci začleňovacího procesu a přípravy pracovníků k pracovnímu výkonu,
- b) zdokonalování kvalifikace – následná specializovaná příprava v oboru, v němž jedinec vykonává svou práci na svém pracovišti,
- c) rekvalifikaci – lze chápat jako utváření pracovní způsobilosti jedince, jež učí novému povolání, může být plná nebo částečná,
- d) profesní rehabilitaci – opakované začlenění jedinců, kterým jejich nynější zdravotní stav nedovoluje nepřetržitě či dlouhodobě provádět současnou práci,
- e) zvyšování kvalifikace (oblast rozvoje).

(Bartoňková, 2010)



Obrázek 1: Systém formování pracovních schopností člověka (zdroj – Koubek, 1995, s. 209)

– pro přehlednost je schéma uvedeno v příloze č. 1

3 VZDĚLÁVÁNÍ VE FIREMNÍM PROSTŘEDÍ

3.1 Úkoly firemního vzdělávání

Koubek (1995, s. 206) poukazuje na dva zásadní úkoly, týkající se firemního vzdělávání. Těmi jsou podélná a příčná flexibilita.

- a) *podélná (longitudinální) flexibilita* – jedná se o adaptování pracovních schopností zaměstnanců, jež se proměňují s požadavky pracovních míst. Tento typ flexibility je hlavním úkolem firemního vzdělávání.
- b) *příčná (transverzální) flexibilita* – označuje narůstání flexibility a způsobilosti zaměstnanců, kteří získávají znalosti a dovednosti, jež je opravňují k vykonávání jiných pracovních míst. Tímto způsobem se zaměstnanci rozšiřují své pracovní schopnosti.

V praxi se podélná flexibilita pojí s technologiemi či legislativou (zákony). Flexibilita příčná se v praxi spojuje s kariérovým plánováním a s různými organizačními strukturami firmy (Bartoňková, 2010).

3.2 Přístupy k firemnímu vzdělávání

Buckley a Caple (2004) uvádí dva přístupy firemního vzdělávání, které navazují na předchozí dva úkoly.:

- a) reaktivní způsob – zjišťování výkonnostních, případně dalších problémů, objasnění vzniklých problémů,
- b) proaktivní způsob – vize, prognózy směřující do budoucna. Tyto úvahy se potom skládají do organizačních aktivit, objasnění velmi speciálních problémů. Tento způsob lze spatřovat při blížících se vnitřních organizačních změnách či při změnách působících z vnějška organizace, jež mají dopad na výkonnost jedince anebo skupiny.

3.3 Firemní vzdělávání a ostatní personální činnosti

Firemní vzdělávání tedy spadá do složky personální činností.

„Firemní vzdělávání souvisí například s plánováním lidských zdrojů, s personálním rozvojem, s nábořem, s výběrem zaměstnanců, je součástí protiflukuačních opatření, souvisí s kariérovým plánováním, personálním poradenstvím atd.“ (Bartoňková, 2010, s. 20).

V následující tabulce můžeme vidět přehled podstatných personálních činností. Zahrnují informace, které nám ukazují, k čemu je firemní vzdělávání a jak je vhodné v personální činnosti a co z personálních činností je schopno firemní vzdělávání zužitkovat (Bartoňková, 2010).

vyhledávání pracovníků	←	možnost vzdělávání je motivující při rozhodování	←	F
	→	dodává pracovníky pro vzdělávání	→	V
přijímání a rozmísťování	←	umožňuje přijímat ne zcela kvalifikované pracovníky	←	F
	→	vhodný výběr může redukovat potřebu vzdělávání	→	V
orientace, adaptace	←	urychluje proces adaptace a zapracování	←	F
	→	rychlé zapracování umožňuje další vzdělávání	→	V
plánování osobního rozvoje	←	umožňuje dosahování optimální kvalifikovanosti	←	F
	→	zaručuje individuální, cílené vzdělávání	→	V
hodnocení výkonu	←	pomáhá k dosažení lepších výkonů	←	F
	→	je předpokladem ke stanovení vzdělávacích potřeb a efektivity	→	V
odměňování	←	další vzdělávání může příznivě ovlivnit výši výdělku	←	F
	→	možnost vyššího výdělku motivuje ke vzdělávání	→	V
pracovní podmínky a vztahy	←	kvalifikovaný pracovník je participativní a méně problémový	←	F
	→	dobré podmínky iniciují zájem o setrvání a zvýšení kvalifikace	→	V

Obrázek 2: Propojení firemního vzdělávání a ostatních personálních činností (zdroj – Palán, 2002, s. 157)

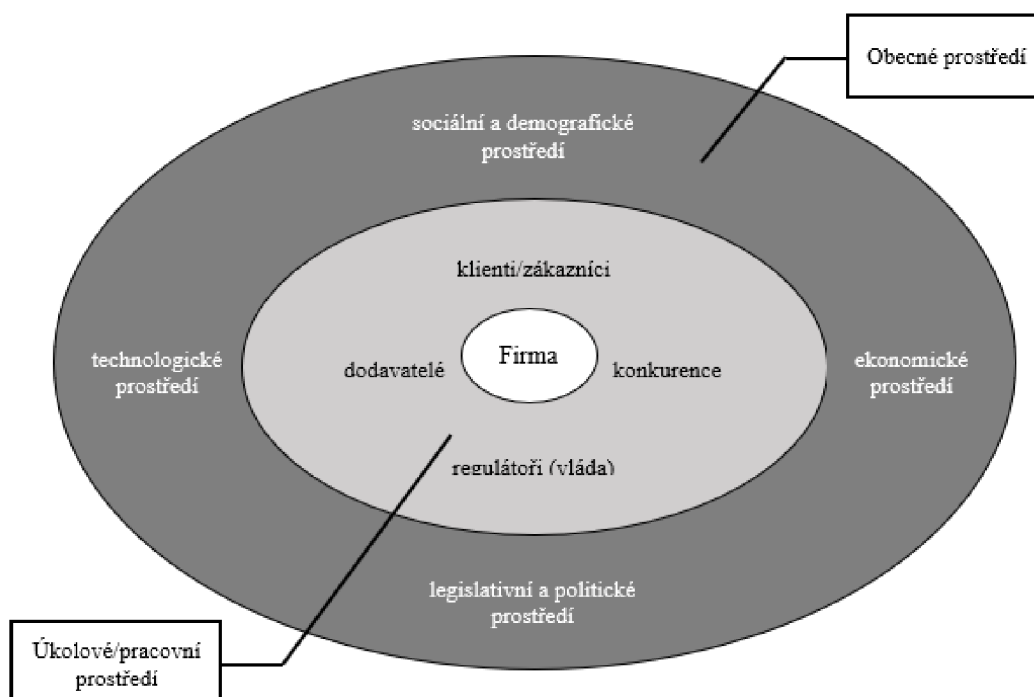
Na efektivitě firemního vzdělávání a na náležitých personálních činnostech se podílí provázanost firemního vzdělávání s dalšími personálními činnostmi. Vytvořené koncepce a metodiky nám v praxi ulehčují porozumět provázanosti těchto dvou složek. Příhodnou metodikou, která se věnuje problematice, řízení pracovního výkonu či řízení dle kompetencí, nám přináší Balanced Scorecard (Bartoňková, 2010).

3.4 Prostředí firemního vzdělávání

Jakákoliv organizace má za úkol vytvořit příhodné prostředí a vydržet v něm. Prostředí nestanovuje pouze vzdělávací potřeby, ale rovněž si klade cíle a dbá na vzhled dané organizace. Značný vliv na formu koncepcí vzdělávání a na rozvoj pracovníků určité firmy mívá vnitřní a vnější prostředí náležité organizace (Bartoňková, 2010).

3.4.1 Vnější prostředí

Na chodu firmy nemají podíl jen její vedoucí a zaměstnanci. Velkou úlohu tu sehrává také vnější prostředí. To zahrnuje nejen množinu všech faktorů ovlivňujících firmu, její zaměření, vzhled, ale také i vzdělávací potřeby, týkající se podoby firemního vzdělávání (Bartoňková, 2010).



Obrázek 3: Vnější prostředí firmy (zdroj – Wright a Noe, 1995, s. 47)

Vnější prostředí firmy je schopno tvořit svou četností a uspořádáním částí daleko obsáhlejší. Na obrázku je zachyceno jen nejpodstatnější dělení. Dojde-li v rámci tohoto prostředí ke změně, může to způsobit požadavek na vzdělávací potřebu. Doklad změny se může vztahovat k technologiím, platným změnám v zákonodárstvím, proniknutím na nový segment trhu nebo třeba novým zdatným protivníkem – konkurentem (Bartoňková, 2010).

Bartoňková (2010) dále definuje tyto druhy vnějšího prostředí vyvolané změnami:

a) sociální (demografické prostředí)

Firemní vzdělávání se týká především dospělých. Součástí tohoto prostředí jsou změny v demografickém složení pracovní síly, velmi dobře ověřitelné a známé dopředu.

Některé firmy zaměřují svou pozornost na mladou věkovou skupinu, protože potřebují znát údaje o nárůstu populace, aby mohly přizpůsobit svou firemní strategii.

b) technologické prostředí

Činnost firmy závisí na technologickém prostředí. Toto prostředí může mít zásadní vliv na vzdělávací nároky nezbytné pro firmy, na její plány či změny pravomocí zaměstnanců. Personální management ovlivňuje technologii výroby, která pozměňuje podobu dílčích prací a schopností, potřebných k provedení činností.

c) ekonomické prostředí

Finanční částky vynaložené na vzdělávání zaměstnanců vycházejí ze vztahu k celkovým nákladům práce nebo k ročnímu množství financí vynaložených za platy zaměstnanců.

d) legislativní prostředí

Působení firmy je v České republice podmíněno dodržováním zákonů, jež opravňují firmy k jednání dle určitých směrnic. Podle Bartoňkové (2010) se školitelem dospělých osob může stát kdokoli, aniž by měl pedagogické, organizační nebo personální vzdělání. Pověřená osoba vzdělávající dospělé lidi, zaměstnance, je povinna dodržovat podmínky týkající se zákona, a to zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů. Kotler a Keller (2007) se domnívají, že politicko-legislativní prostředí může mít vliv na rozhodování firmy v oblasti marketingu. Oba jmenovaní autoři také uvádí, že legislativa podnikání pomáhá chránit podniky, spotřebitele a společnost.

Zásadním dokumentem vymezujícím se vůči firemnímu vzdělávání je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Další zákon vztahující se k firemnímu vzdělávání je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nebo vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí, jež regulují rekvalifikační vzdělávání (Bartoňková, 2010).

Mezi stěžejní body, kterým se zákoník práce věnuje patří:

- vytyčení možných slabin ve vykonávání práce zaměstnance z důvodu školení nebo vzdělávání,
- zabývá se odbornou kvalifikací a vzděláváním zaměstnanců.

Pojednává také o tom, za jakých okolností může zaměstnavatel svému zaměstnanci nařídít účast na školení a kdy má zaměstnanec účastníci se školení nárok na mzdu. Vyjadřuje se ke sjednání kvalifikační dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Bartoňková, 2010).

Oblast vzdělávání zaměstnanců obsahuje velkou množinu kompetencí, jež je legislativě zpracována/přizpůsobena. Zaměstnanec je povinen zúčastnit se vzdělávání, potřebného k vykonávání jeho práce, jako např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odborná kvalifikace požární ochrany, pro určité profese je povinné vzdělávání a školení o práci v různých výškách, anebo profesní zkoušky v oborech jako profesionální řidiči ad.) Mnoho profesí vyžaduje průběžné vzdělávání zaměstnanců, případně též celoživotní vzdělávání. V oblasti justice dochází ke změně, vzniku či úpravě zákonů, v oboru lékařství dochází k výzkumným pokrokům, novým metodám léčení, novým nemocem nebo například profese učitelství je celoživotním vzděláváním. „*Relativně novou právní normou je zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů.*“ (Bartoňková, 2010, s. 25). Nový zákon vznikl za účelem dalšího vzdělávání a následného obdržení osvědčení.

S těmito legislativními parametry, které se týkají firemního vzdělávání, rovněž souvisí nesnáze, jež Bartoňková (2010, s. 26) nazývá „*problematika certifikace vzdělávacích institucí.*“ Touto certifikací míní „*audit systému kvality pracovníků, procesů, metod nebo objektů, vykonaný oficiálně pověřenou organizací a zakončený v případě shody se stanovenými požadavky vydáním certifikátu.*“ Certifikaci může zajišťovat organizace mající

pravomoc k vystavování těchto osvědčení. Rovněž by měla zvládnout spravování tohoto systému. Tato organizace může, ale nemusí spadat pod vládní orgány.

3.4.2 Vnitřní prostředí

Vnitřní prostředí je opakem prostředí vnějšího. Jestliže nás v rámci vnějšího prostředí zajímalo to, co z venku ovlivňuje funkci a chod firmy, např. je konkurence, spotřebitel, zákazník či dodavatel, nyní se zaměříme na to, jaké podmínky, pravidla, strategie, postupy a nástroje firma využívá k vnitřní stabilitě a vývoji podniku.

Oblast firemního vzdělávání nám nabízí dvě cesty, které nám mohou posloužit k účinnému fungování této instituce – firmy:

- a) vznik, přetrvávání a splnutí firemní politiky, její strategie, přístupy ve vedení zaměstnanců jako celku a jejich vzdělávání, jež obsahuje i samotnou přípravu a plánování vzdělávání pracovníků,
- b) zformování struktury a hypotéz vztahujících se k instituci, která poskytuje vzdělávání.

Oba tyto body vztahující se k firemnímu vzdělávání sjednocuje to, jakým způsobem se prosazuje „*strategické, kompetenční a systematické*“ pojetí (Bartoňková, 2010, s. 27).

3.5 Zdroje pro analýzu firemního vzdělávání

Pro chod firmy je nezbytnou složkou vytváření firemní strategie a analýzy strategie a situace. Výsledky těchto šetření je možno uplatnit při přípravě a realizaci podnikového vzdělávání. Tyto analýzy nám pomáhají profilovat to, v jakém stavu se firma a její chod nacházejí. Vedení firmy může pružně reagovat na výsledky analýz a je schopno řešit danou situaci a problémy. V neposlední řadě mohou vytvářet prognózy pro budoucí chod a vývoj. Ve vnitřním i vnějším prostředí firmy se využívá průzkumů, sloužících k zjišťování potřebných dat. Neměly bychom se však domnívat, že analýza dokáže vyřešit všechny problémy. Primární analýzou je analýza situace a strategie (Bartoňková, 2010).

Podle Bělohávků, Košťana a Šuleře (2001) se strategické analýzy mohou ještě podrobněji rozpoznávat, a to na úrovni prostředí, organizace, skupiny či jednotlivců (ve významu

pracovníků). Vyjmenované analýzy nejsou konečné. Jedna analýza je schopna se začlenit najednou i do více úrovní.

3.6 Bariéry firemního vzdělávání

Také ve firemním vzdělávání může dojít k selhání či neúspěchu, Bartoňková (2010) uvádí výčet deseti nejčastěji vzniklých problémů: (zdroj z: www.personalista.com) a to:

- a) *nedostatečné propojení s obchodními potřebami,*
- b) *neschopnost rozeznat vhodná řešení, která se nevztahují přímo ke vzdělávání (například odměňování, popis práce),*
- c) *neschopnost připravit prostředí vhodné pro vzdělávání,*
- d) *nedostatečná podpora managementu,*
- e) *neadekvátní cíle,*
- f) *příliš drahé řešení,*
- g) *nahlížení na vzdělávání jako na jednorázovou událost,*
- h) *přehlížení odpovědnosti účastníků vzdělávacího procesu,*
- i) *nedostatečný závazek a zapojení ze strany vedoucích pracovníků,*
- j) *neschopnost poskytovat zpětnou vazbu a využívat informace o výsledcích.*

Abychom byli schopni účinně vykonávat vzdělávání zaměstnanců ve firmě, je zapotřebí vybrat vhodnou strategii, kompetence a systém. Výchozím parametrem při plánování firemní vychází z toho, co je cílem firmy, proč vznikla, čím je výjimečná, na co se orientuje a jaké jsou její plány a představy do budoucna (Bartoňková, 2010, s. 31).

3.7 Formy, metody a prostředky firemního vzdělávání

Vymezování vzdělávacích cílů a výběr náplně výuky souvisí se zvolením didaktických forem. Tím je myšleno, jak se bude výuka konat: zda půjde o prezenční – přímou výuku (kontaktní), či distanční podobu, odehrávající se v online prostředí. Souvisí ale také

s metodami, které lektor v procesu vzdělávání využívá (Např. diskuse, již zařazujeme k metodám slovním, nebo předvádění a pozorování, které spadá k metodám názorně-demonstračním). Významnou roli hrají také pomůcky a technické vybavení (učební materiály). Vzdělávající musí s těmito náležitostmi počítat a potřebné věci řádně zajistit (Bartoňková, 2010).

3.7.1 Formy vzdělávání

Barták (2003, s. 92) definuje didaktické formy takto: „*Didaktické formy představují určitý organizační rámec výuky.*“ Didaktické formy tedy reprezentují jasně daný systém organizace výuky, a to s přihlédnutím k určenému času (vyučovací jednotky), prostoru konání, vztahu lektora a účastníka vzdělávání a souboru metod a pomůcek, jež se na této činnosti podílejí. Vzdělávací formy jsou podle Bartoňkové (2010) rozlišeny na základě míry a charakteru kontaktu lektora s účastníkem.

Mužik (1998) vymezuje tři základní formy, jde o výuku přímou, kombinovanou, a třetí formu bychom mohli nazvat jako nepřímou neboli distanční (korespondence, e-vzdělávání).

Přímá výuka je typická svou kontaktností, kdy dochází k interakci mezi lektorem a vzdělávanou osobou. Její výhoda spočívá v tom, že se lektorovi dostává odezvy od účastníků. Ti se mohou projevit a případné nepochopení látky nebo jiné dotazy prodiskutovat. Lektor může výuku přizpůsobit dané situaci a problému.

Nepřímá forma výuky nese ve své podstatě více možných úskalí než ve výuce prezenční. Výuka probíhá nepřímou, a to ve virtuálním prostředí. Vyžaduje po lektorovi (a především po účastnících) větší míru soustředěnosti a aktivity. Lektor musí častěji kontrolovat, zda bylo všemu porozuměno, zpětná vazba není tak zřetelná jako ve výuce prezenční. Také mohou nastat problémy týkající se technologií a dostupnosti připojení k internetu.

Podle Mužíka (1998) bychom měli při volbě formy vzdělávání přihlížet ke dvěma kritériím, a to k didaktickému a k ekonomickému kritériu. Úkolem vzdělávající osoby je předat vzdělávaným účastníkům co nejvíce informací ve vymezeném čase. Z hlediska ekonomického kritéria se to týká především nákladů, souvisejících s uvolněním zaměstnance z jeho pracovních povinností a financí potřebných k cestování a ubytování účastníků podílejících se na procesu vzdělávání.

3.7.2 Metody vzdělávání

V rámci zvolené formy vzdělávání můžeme uskutečňovat a kombinovat různé vzdělávací metody. Firmy si tedy mohou zhotovit na míru své metodiky, které jim budou vyhovovat.

„Metoda je zjednodušeně řečeno postup k určitému cíli, je spojená s naplňováním stanovených vzdělávacích cílů, s optimálním zvládnutím obsahu vzdělávání a realizuje se v rámci dané vzdělávací formy a za určitých výukových situací a podmínek.“ (Mužik, 1998, s. 149).

Než se rozhodneme, jakou metodu zvolíme, musíme si předem nastudovat, co daná metoda obnáší a jaké mohou být její výhody a nevýhody. V procesu učení dochází k situacím, ve kterých musíme přizpůsobovat i užití metod (Mužik, 1998).

3.7.3 Prostředky firemního vzdělávání

Prostředky firemního vzdělávání (v některých publikacích označované též jako „didaktické prostředky“) jsou materiály a pomůcky, které přispívají k poznávání a účinné výuce firemního vzdělávání. Rovněž nám slouží ku pomoci při dosahování cílů.

Didaktické pomůcky hrají podstatnou roli ve vzdělávacím procesu. Pomůcky činí výuku nejen atraktivnější, ale také jsou nápomocny při zprostředkovávání určité látky. Volba materiálů je podmíněna výběrem vzdělávací formy a metody. Pomůcky jsou však limitovány i na základě technického vybavení a finanční způsobilosti pořádané vzdělávací akce. Vhodně zvolené pomůcky napomáhají ke zdokonalení, přiblížení a snadnějšímu pochopení probírané látky (Bartoňková, 2010).

Didaktické pomůcky podle Bartoňkové (2010, s. 162) tak vykonávají funkci instrumentální, funkci poskytující informace, formující a motivující.

3.8 Realizace firemního vzdělávání

Výše zmíněné prostředky, metody a formy se týkaly fáze samotné přípravy na vzdělávání. Nyní se budeme věnovat vlastní realizaci výuky. Vodák a Kucharčíková (2007, s. 83) uvádějí faktory, jež mají vliv na realizaci vzdělávací akce, je zde možno zařadit *„cile, program, motivaci, metody, účastníky a lektory“*.

Podle Hroníka (2007, s. 162) bychom měli k faktorům výše zmíněným, doložit „organizační a finanční zabezpečení celé akce, které se prolíná všemi fázemi realizace“.

První fází realizace vzdělávací činnosti je „příprava“. To znamená, že již máme hotový návrh této činnosti. Nyní je již nezbytné přichystat vše proto, abychom mohli činnost uskutečnit (shromáždit materiály a pomůcky, kontaktovat osoby účastníci se této akce atd.).

Druhou fází je „vlastní realizace“. Realizace je započata dostavením se školitele na místo, kde se má akce uskutečnit. Tato fáze obsahuje průběh celé činnosti – od úvodního slova lektora, sledování činnosti, ověřování, až po ukončení akce.

Třetí fází je „transfer“. Jedná se o období následující po ukončení vzdělávací akce. V tomto období si účastníci prověřují nabyté vědomosti v praxi či vyhotovují zprávy pořízené ze školení a kurzů (Hroník, 2007).

„Organizace vzdělávací akce se vztahuje úplně na všechny části přípravy – na plánování, realizaci, transfer i vyhodnocení vzdělávací akce a zahrnuje v sobě velké množství činností nezbytných pro úspěšnou realizaci dané vzdělávací akce“ (Bartoňková 2010, s. 168).

3.9 Stanovení výše nákladů na firemní vzdělávání

Rais (2004) doporučuje brát v potaz úroveň potřeb vzdělávání (zde bychom mohli zařadit potřeby na úrovni firmy, skupiny/profese či individua), vytyčit typy, které při realizaci upřednostníme (jsou tu obsaženy preference, zajišťující fungování firmy (povinné, nutné), preference podstatné k rozvoji a vývoji podniku, nebo preference obsahující motivaci), přihlížet k možným rezervám (tedy možné neplánované výdaje), obměnám práce a formulovat možné obměny plánu a jejich přínosy či vzniknuvší nastalá rizika.

Becourtová a Wright (1998) dále radí, co bychom měli vzít v potaz, pokud bychom chtěli určit výši nákladů.

3.10 Vyhodnocení firemního vzdělávání

Je důležité si uvědomit, že hodnocení a vyhodnocování je složitý proces, který se snaží změřit nejen celkový přínos, ale také náklady na konkrétní vzdělávací akci. Na tuto problematiku se můžeme podívat buď z ekonomického pohledu, tedy zda byla akce výnosná

či ztrátová, nebo z pohledu andragogického (pedagogické, didaktické) efektivity, tedy zda byly naplněny vzdělávací potřeby účastníků (Bartoňková, 2010).

EMPIRICKÁ ČÁST

4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

4.1 Cíl dotazníkového šetření

Cílem je informativní sonda, která objasní aktuální stav vzdělávání zaměstnanců v konkrétním firemním prostředí. Podstatou stanoveného šetření není zodpovědět konkrétní otázku, ale na základě explorativního přístupu ke zpracování dat provést deskripci aktuálního stavu formálního a neformálního vzdělávání v nejmenované stavební společnosti zaměstnávající více než 4 500 zaměstnanců.

4.2 Zvolená metoda

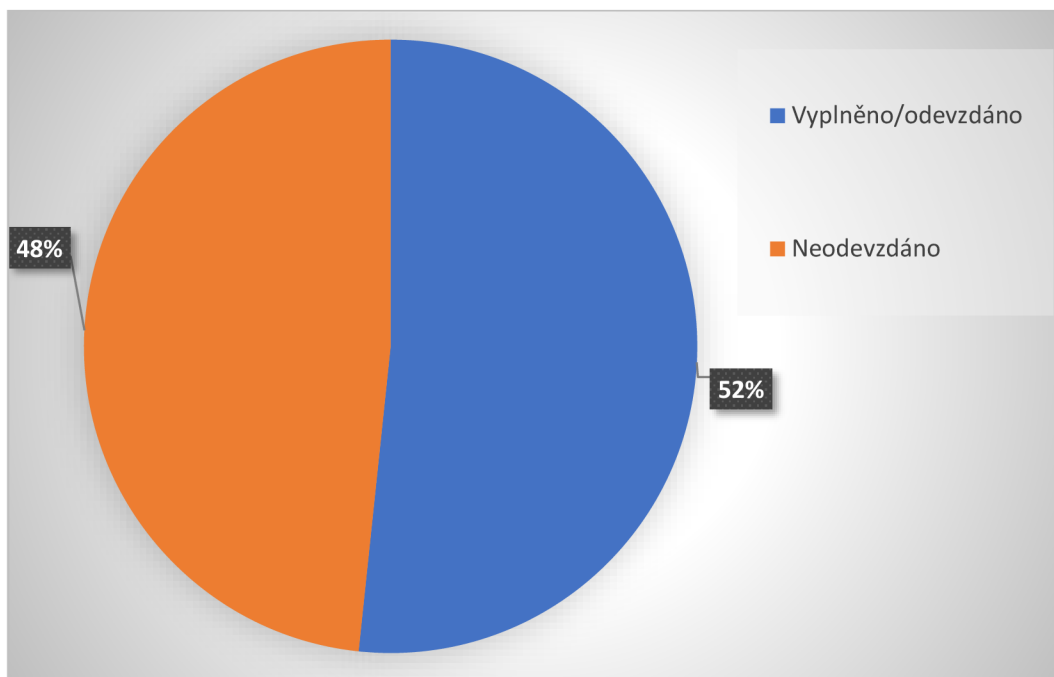
K realizaci informativní sondy byla zvolena kvantitativní metoda na základě nestandardizovaného, polostrukturovaného dotazníku, který byl pro potřeby této sondy vytvořen. Při jeho sestavování byla dodržena pravidla a zásady pro tvorbu dotazníkového nástroje podle Gavory (2010). Mírné odchýlení bylo zvoleno u demografických položek, nestandardně umístěných v úvodu dotazníku.

Dotazník obsahoval celkem 16 položek. Využity byly položky s volnou odpovědí, tedy s možností výběru jedné odpovědi z vícero možností, a položky dichotomické. Vytvořený dotazník je součástí práce ve formě vázané přílohy.

Distribuce dotazníku probíhala tištěnou formou přímo v pracovním prostředí. Tento způsob byl zvolen s ohledem na organizační podmínky a s cílem dosáhnout co nejvyšší míry návratnosti dotazníků.

4.3 Výzkumný vzorek

Výběr respondentů byl náhodný a vedený záměrem dosáhnout co možná nejvěrohodnějšího vzorku ze základního souboru. Při výběru nebyla rozlišována pracovní pozice ve firmě, byli tedy osloveni respondenti jak v řídicích pozicích, tak i pracovníci v provozu. Celkem bylo osloveno 60 respondentů. Zpět bylo doručeno 31 úspěšně vyplněných dotazníků.



Graf 1: Výsledek respondentů – odevzdáno/neodevzdáno (zdroj – vlastní tvorba)

4.4 Zpracování dat a výsledky

Data byla převedeny z fyzické do digitální podoby za pomoci tabulkového procesoru MS Office Excel. Tento software je běžně dostupný a nabízí poměrně sofistikované řešení pro práci s daty, generuje digitální výstupy v podobě tabulek a grafických znázornění.

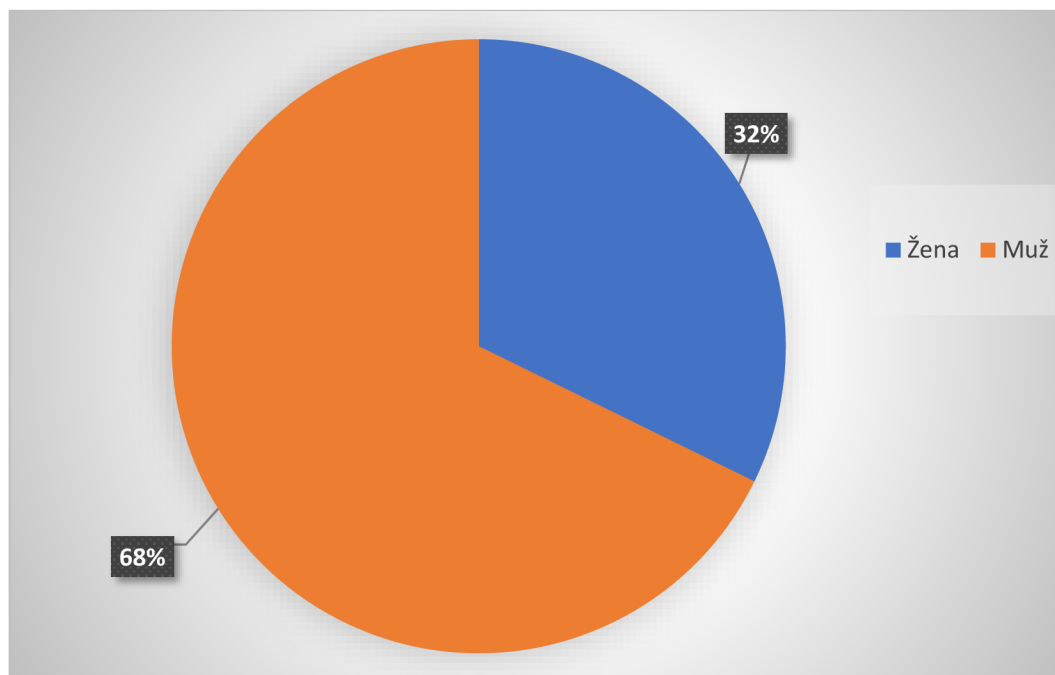
V následujícím textu budou prezentovány výsledky pro jednotlivé položky. Snahou bylo poskytnout výsledky v grafické i textové podobě s doplňujícím komentářem.

4.5 Shrnutí a diskuse dotazníkového šetření

Šetření z dotazníku

Výsledek odpovědí na otázku č. 1. Uveďte vaše pohlaví?

Průzkumný vzorek tvořilo celkem 31 zaměstnanců z toho bylo 21 mužů a 10 žen. Procentuální zastoupení je vyjádřeno takhle: 21 muži (68 %) a 10 ženami (32 %), vyplývá z toho výsledek, že ve stavební firmě je nadpoloviční zastoupení mužů.



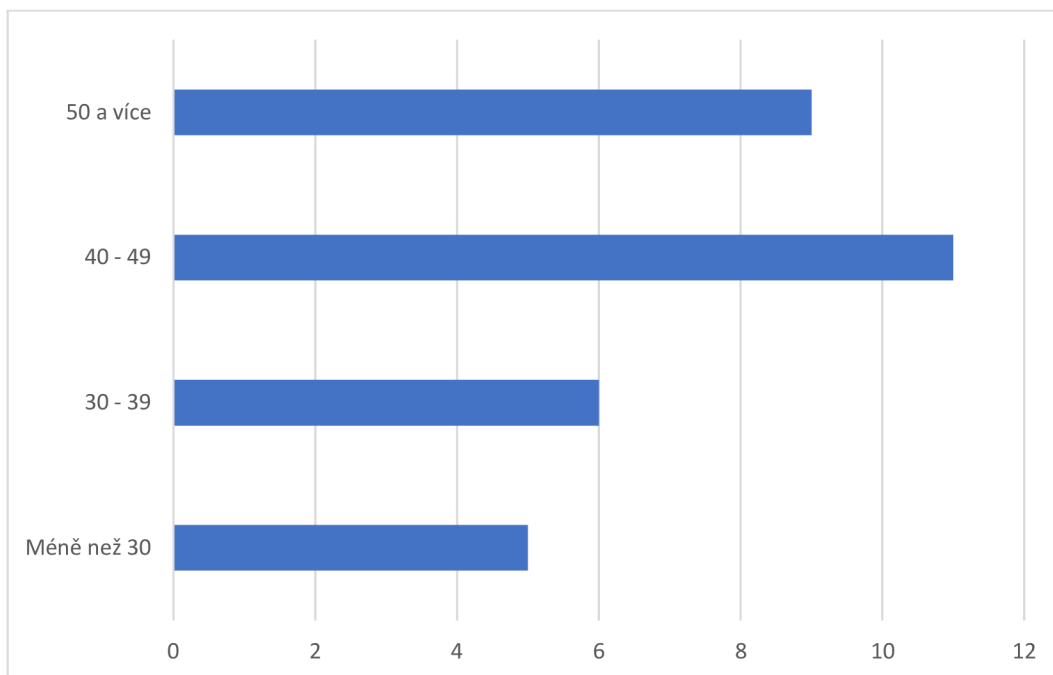
Graf 2: Rozdělení respondentů – ženy a muže (zdroj – vlastní tvorba)

Výsledek odpovědí na otázku č. 2. Do které věkové skupiny patříte?

Odpovědi v tabulce nám ukazují, že z dotázaných respondentů a jejich odpovědí je jasné, že je většina dotázaných respondentů starší dospělosti. Z čehož vyplývá, že jsou to už zkušenější zaměstnanci.

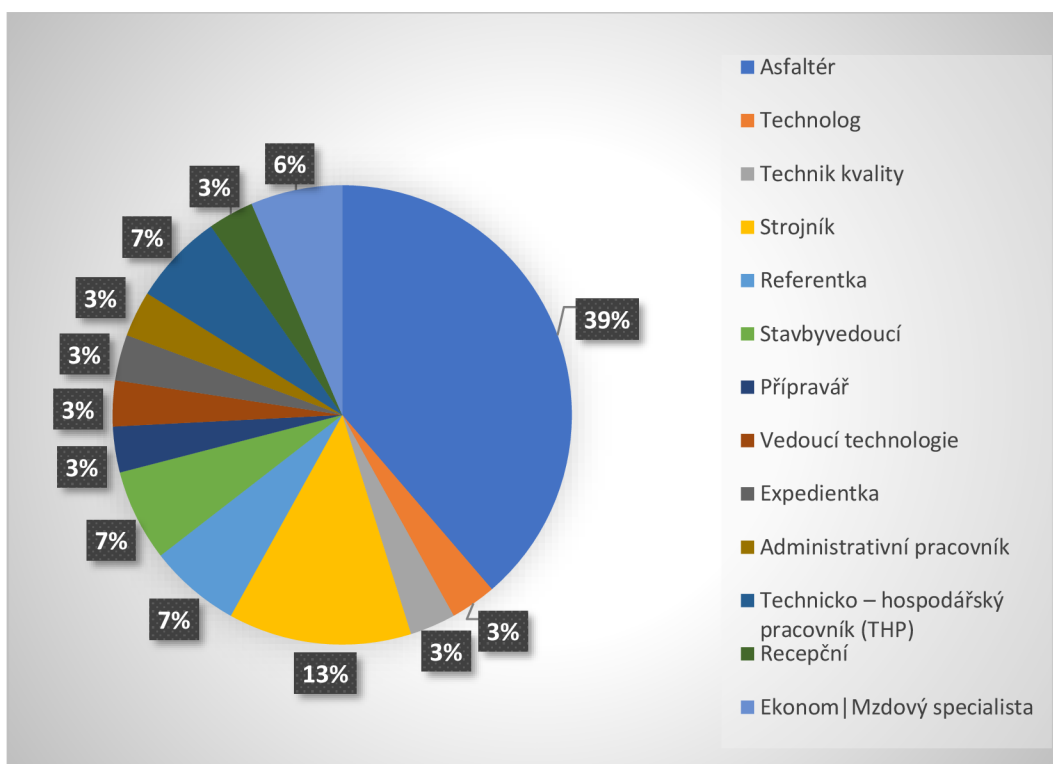
Věková skupina	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Méně než 30	5	16,1
30 – 39	6	19,4
40 – 49	11	35,5
50 a více	9	29
Celkem	31	100

Tabulka 1: Věkové rozdělení respondentů (zdroj – vlastní tvorba)



Graf 3: Věková struktura respondentů (zdroj – vlastní tvorba)

Výsledek odpovědí na otázku č. 3. Vaše profese?



Graf 4: Seznam profesí, které vykonávají respondenti (zdroj – vlastní tvorba)

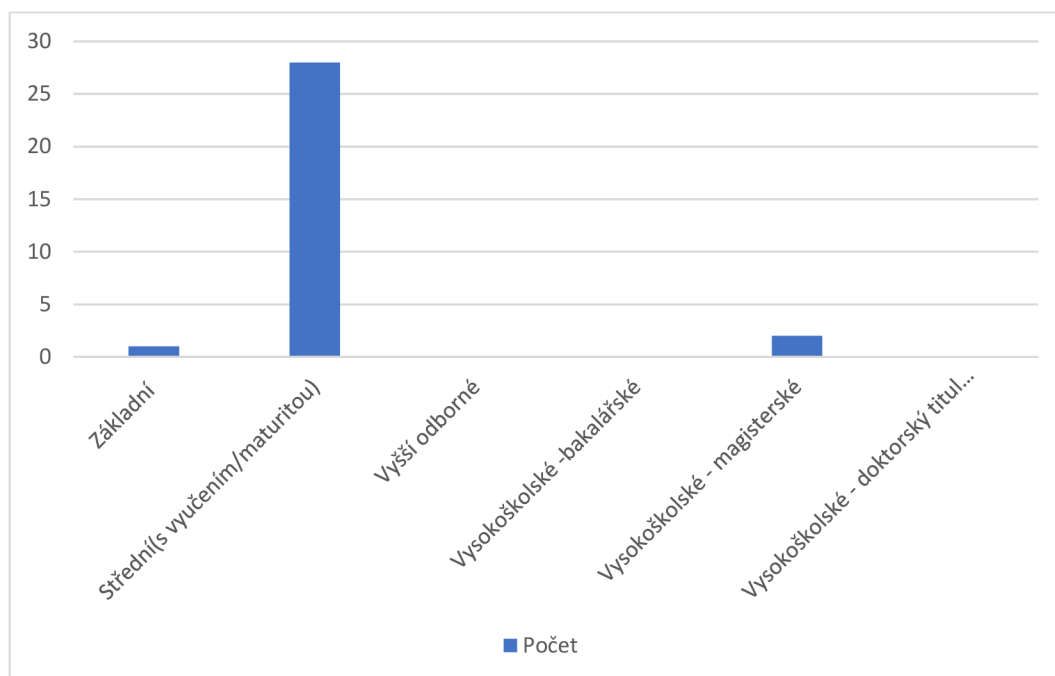
Z grafu lze odvodit, že je zde zahrnuto více pracovních profesí, ale jedna zde převládá a je to profese asfaltér s 12 respondenty což je 39 % všech respondentů, která je

charakterizována jako profese výrobní. Další profese, které mají větší zastoupení je strojník se 4 respondenty a 13 %, dále se 2 respondenty zde nalezneme profese referentka, stavbyvedoucí, technicko – hospodářský pracovník (THP) a ekonom/mzdový specialista. Respondenti dále zastávají profese technolog, technik kvality, přípravář, vedoucí technologie, expedientka, administrativní pracovník nebo recepční.

Formální vzdělávání

Výsledek odpovědí na otázku č. 4. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

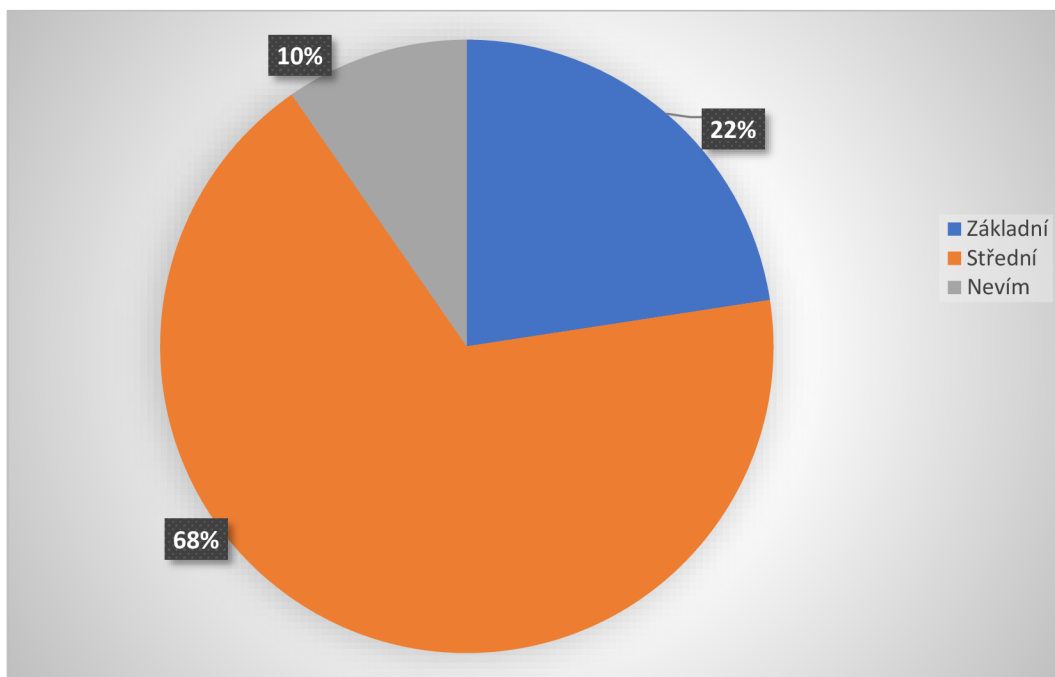
Formální vzdělávání je vázáno na školskou vzdělávací soustavu.



Graf 5: Dosažené formální vzdělání respondentů (zdroj – vlastní tvorba)

Odpovědi respondentů byli zcela jasné, z grafu je patrné že nejvíce respondentů má jako nejvyšší dosažené vzdělání střední 28 respondentů, a to buď s vyučením a následnou maturitou nebo maturitou. Ve firmě je i jeden respondent, který má základní vzdělání, oproti němu jsou zde i dva respondenti, kteří dosáhli na vzdělání vysokoškolské s magisterským titulem.

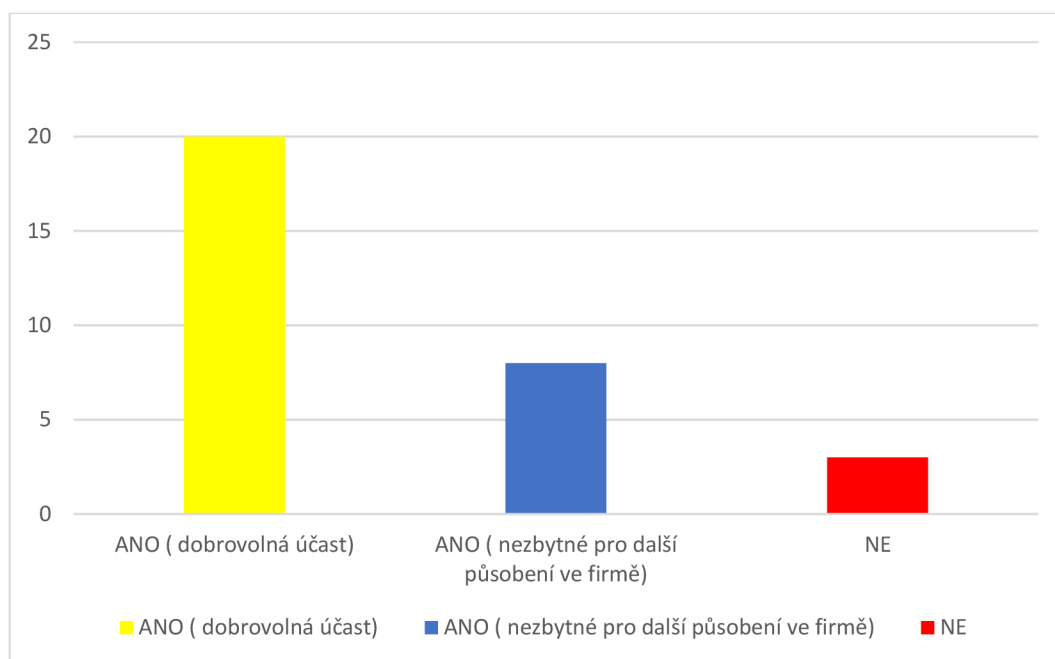
Výsledek odpovědí na otázku č. 5.a Které doporučené formální vzdělání v rámci firmy potřebujete?



Graf 6: Dokončené formální vzdělání v rámci firmy, které je potřebné (zdroj – vlastní tvorba)

V daném vzorku oslovení respondenti věděli potřebné vzdělání pro svou profesi, kdy tři respondenti (10 %) tuto skutečnost nevěděli. Menší skupinka 7 respondentů (22 %) odpověděla, že jí stačí k vykonávání své profese základní vzdělání. Většina respondentů, přesněji 21 (68 %), odpověděla tak, že potřebuje ke své práci středoškolské vzdělání.

Výsledek odpovědí na otázku č. 5.b Podporuje firma další vzdělávání pracovníků?



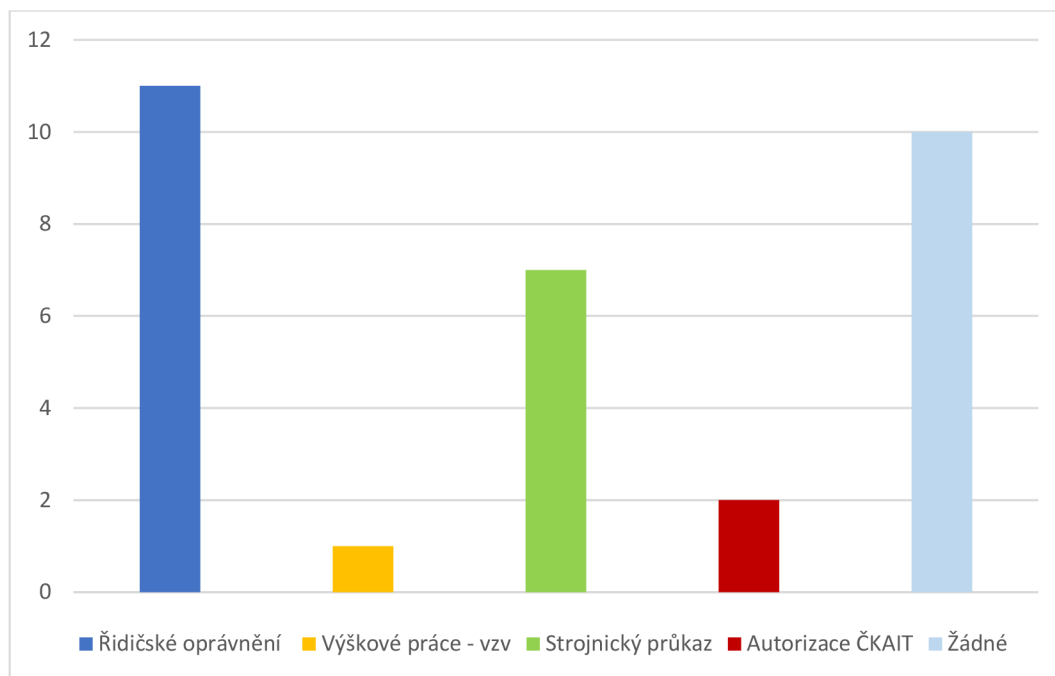
Graf 7: Podpora pracovníků v dalším vzdělávání (zdroj – vlastní tvorba)

Z odpovědi respondentů jednoznačně vyplývá, že firma podporuje další vzdělávání svých zaměstnanců. Odpověď s dobrovolnou účastí vyplnilo 20 respondentů. Osm respondentů odpovědělo, že další vzdělávání je nezbytné pro působení ve firmě a 3 respondenti jsou toho názoru, že firma nepodporuje další vzdělávání.

V převážné míře se jedná o kvalifikaci objektivní, ve většině případů z oblasti povinného vzdělávání.

Neformální vzdělávání

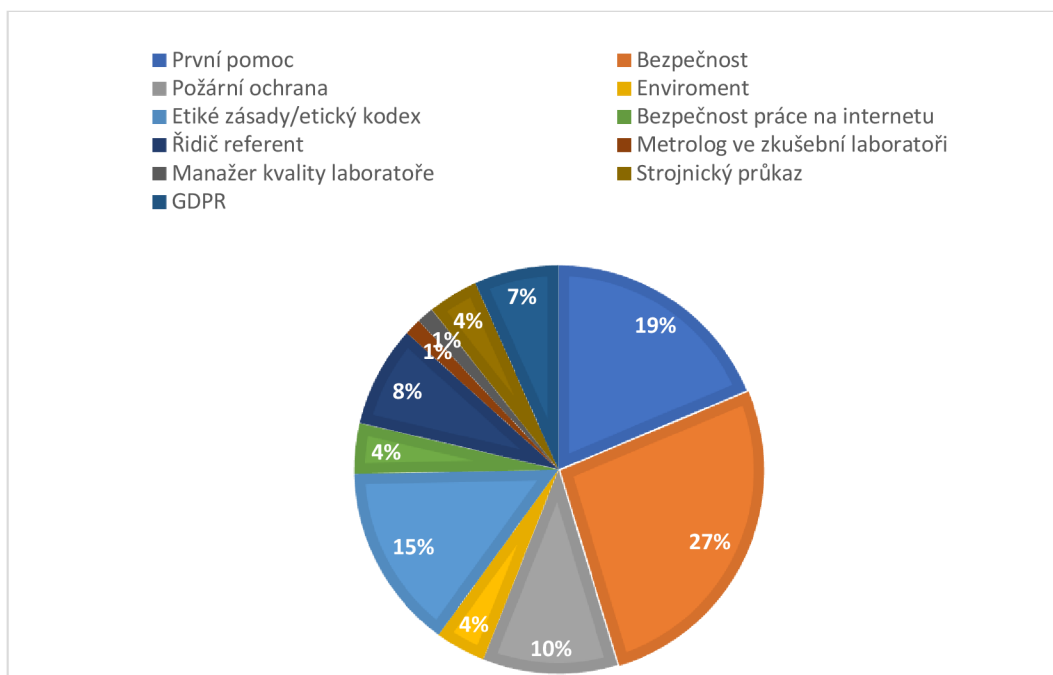
Výsledek odpovědí na otázku č. 6. Jaké jsou Vaše absolvované zkoušky způsobilosti?



Graf 8: Zkoušky způsobilosti, které respondenti absolvují (zdroj – vlastní tvorba)

Z grafu je patrné, že nejvíce respondentů potřebuje k výkonu své práce řidičské oprávnění, kdy uvedená skutečnost může být poznamenána drobnou chybou – mezi uvedenými může být zaměstnanec, vlastníci oprávnění, ale nepotřebuje je k výkonu své profese. A nemalá část z nich potřebuje strojnický průkaz. Třetina respondentů nepochopila položenou otázku nebo nemá žádné zkoušky způsobilosti.

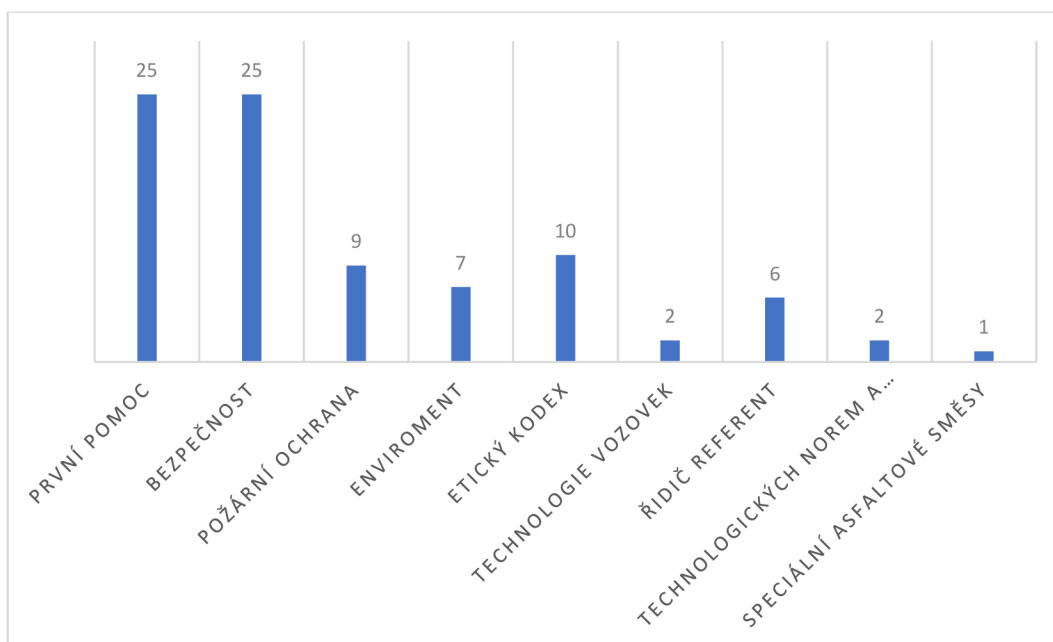
Výsledek odpovědí na otázku č. 7. Které vzdělávací kurzy jste absolvoval?



Graf 9: Seznam kurzů, které respondenti absolvovali (zdroj – vlastní tvorba)

Při porovnání grafu a tabulky je patrné, že graf je poznamenán nepřesností danou skutečností, že jednotliví zaměstnanci absolvovali více vzdělávacích kurzů než jeden.

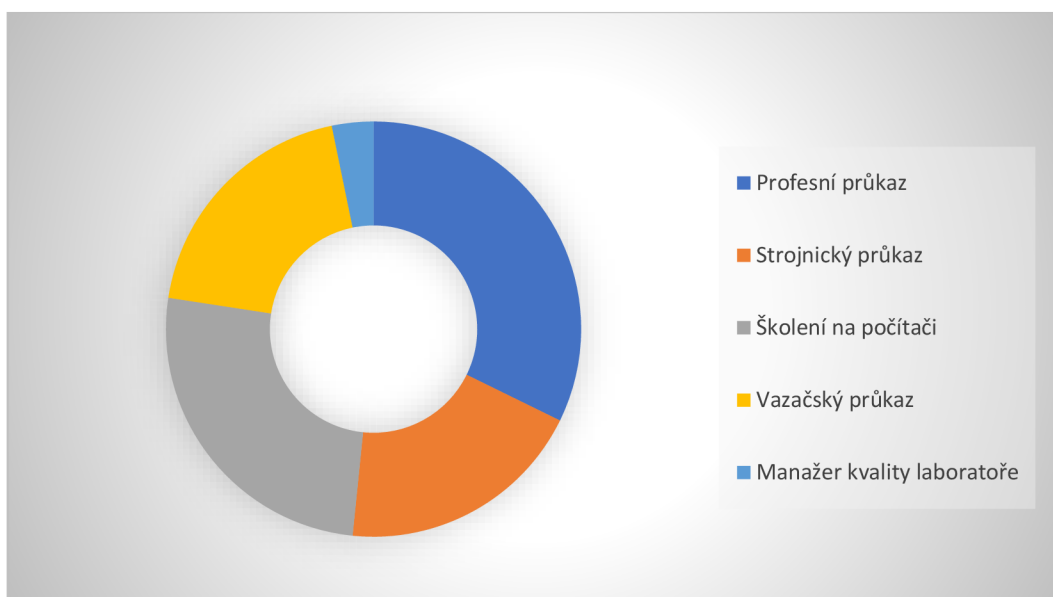
Výsledek odpovědí na otázku č. 8. Jaká obecná školení jste absolvoval/a?



Graf 10: Obecná školení respondentů (zdroj – vlastní tvorba)

Respondenti nejčastěji uváděli, že absolvovali školení první pomoci a z bezpečnosti práce. Obecně lze říct, že se respondenti převážně účastnili těch školení, která jsou ve firemním prostředí a ve výrobních provozech běžná či povinná. Nejnížší četnost absolvovaných školení je uváděna u specificky odborných kurzů jako technologie vozovek, speciální asfaltové směsi atd. Právě tato specifická školení rozšiřují významně odbornost jednotlivých pracovníků.

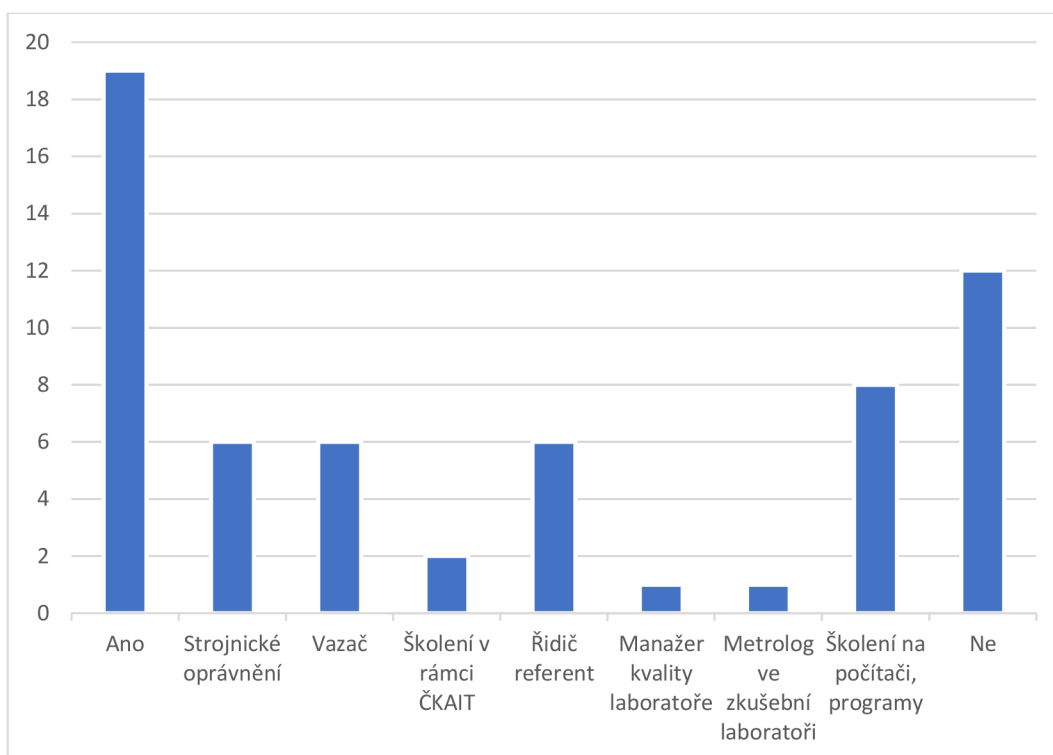
Výsledek odpovědí na otázku č. 9. Absolvoval/a jste odborná školení, semináře?



Graf 11: Absolvované odborná školení a semináře (zdroj – vlastní tvorba)

V grafu je zaznačeno 21 respondentů, kteří absolvují odborná školení nebo semináře. Největší zastoupení má školení profesního oprávnění, které má 10 respondentů, další v počtu respondentů je školení na počítači s 8 respondenty, strojnické a vazačské školení absolvuje oboje 6 respondentů. Odborných školení a seminářů se podle odpovědí respondentů nezúčastňuje 10 z nich (32,6 %).

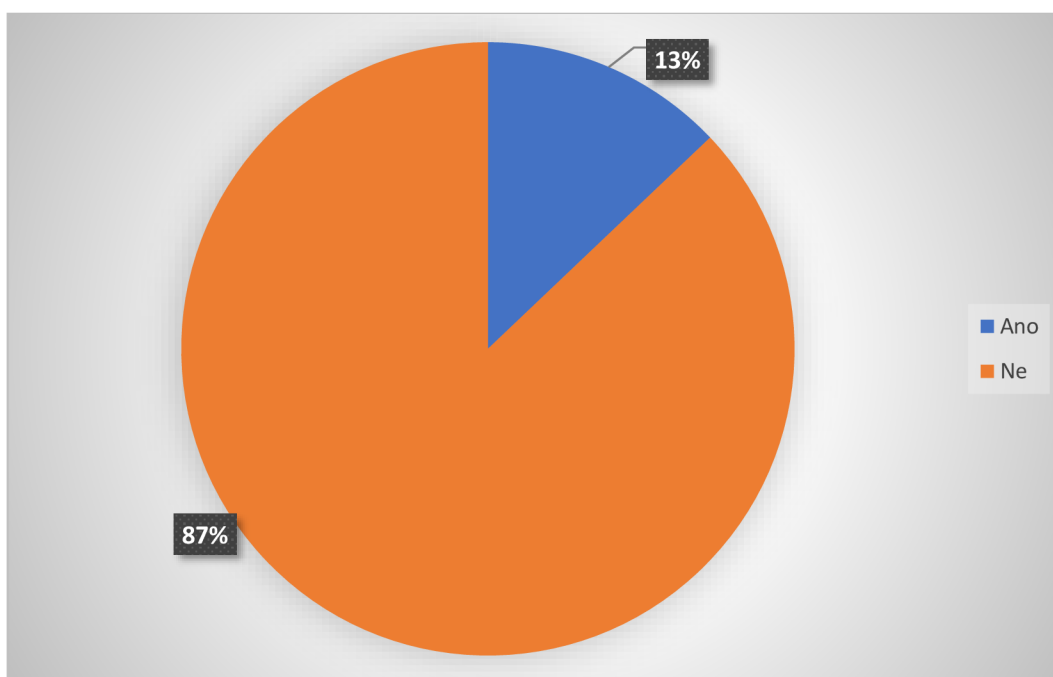
Výsledek odpovědí na otázku č. 10. Vyžaduje Vaše profese periodická odborná školení?



Graf 12: Periodická odborná školení (zdroj – vlastní tvorba)

Z výše uvedeného vzorku zaměstnanců vyplývá, že cca 38,7 % nepotřebuje k výkonu své profese periodická odborná školení. Na druhou stranu je vidět, že mnozí ze zaměstnanců musí absolvovat více druhů periodických odborných školení.

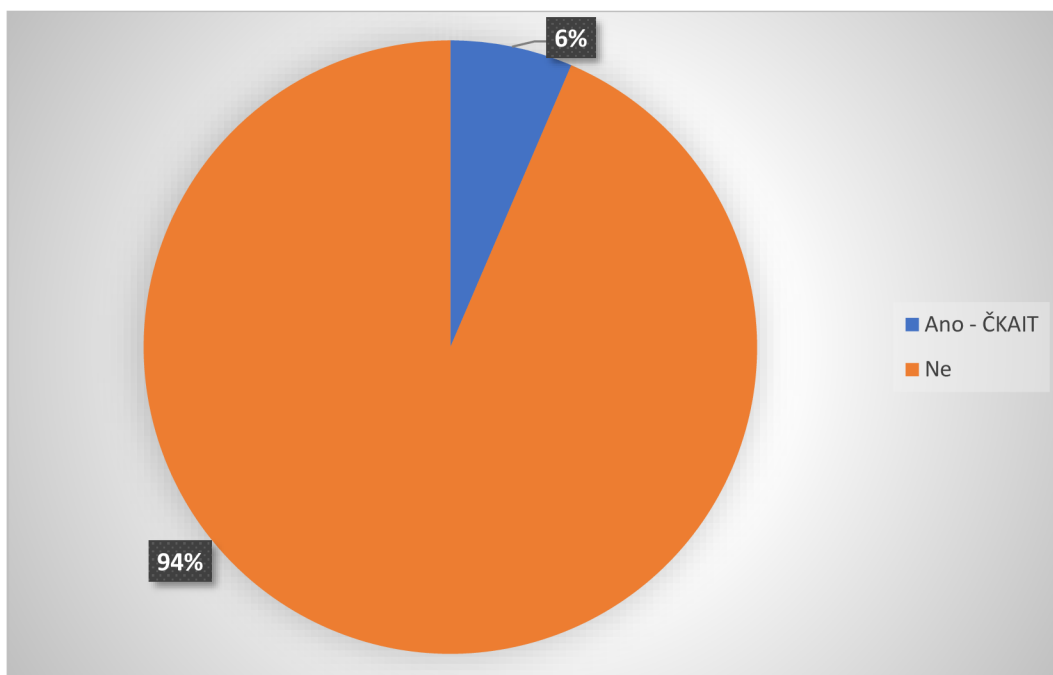
Výsledek odpovědí na otázku č. 11. Absolvoval/a jste rekvalifikaci?



Graf 13: Výsledek rekvalifikace respondentů (zdroj – vlastní tvorba)

Ze získaných dat, můžeme konstatovat, že 4 dotázaní prošli rekvalifikací což odpovídá 13 %. Dále 27 respondentů uvedlo, že se nezúčastnilo žádné rekvalifikace (to je 87 %).

Výsledek odpovědí na otázku č. 12. Patříte do komory autorizovaných profesí?



Graf 14: Přehled respondentů s autorizovanou profesí (zdroj – vlastní tvorba)

Ve firmě se uplatní lidé i s kulatým razítkem od ČKAIT (Česká komora autorizovaných inženýrů a techniků). Dva vedoucí pracovníci se uplatní ve firmě. Zbylé profese nepotřebují k výkonu práce autorizaci. Z našich respondentů 29 zaměstnanců tuto autorizaci nepotřebuje.

Výsledek odpovědí na otázku č. 13. Vlastníte řidičské oprávnění?

Řidičské oprávnění	Absolutní četnost
Ano	30
A	12
B	28
C	5
E	3
T	4
Ne	1

Tabulka 2: Četnost řidičského oprávnění a jeho druhy (zdroj – vlastní tvorba)

Z oslovených respondentů kromě jediného vlastní řidičské oprávnění všichni, kdy převážně jde o oprávnění skupiny B. U několika profesí byly uvedeny i skupiny speciální, které jsou vyžadovány pro výkon konkrétní profese.

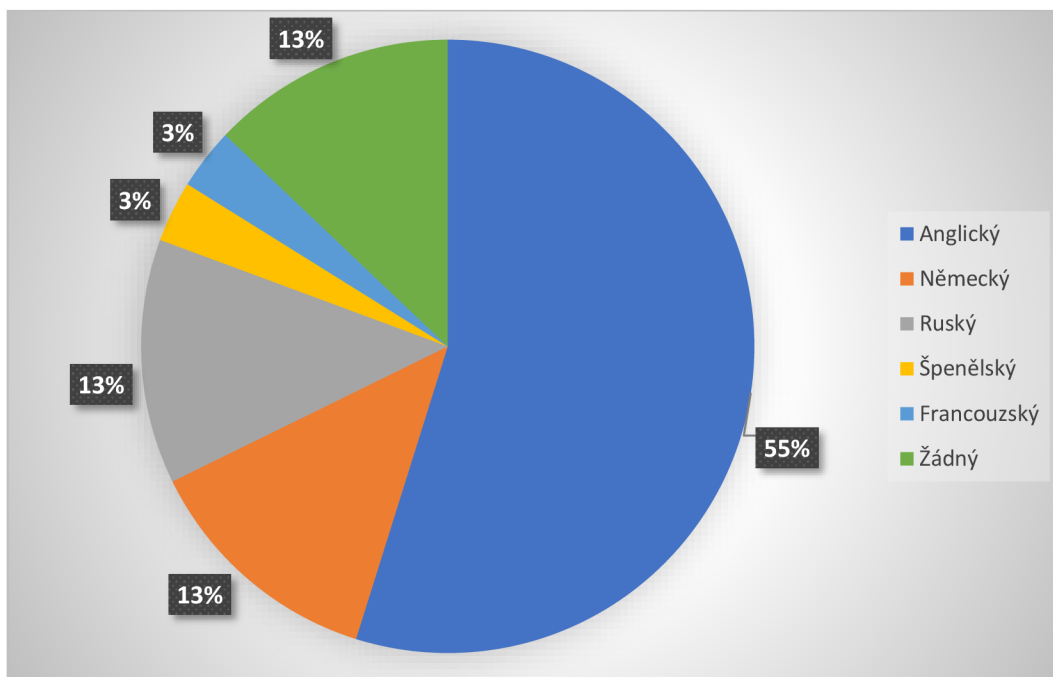
Výsledek odpovědí na otázku č.14. Jaké jsou Vaše získané cizojazyčné schopnosti?

Jazyk/Míra schopností	Základní	1	2	3	4	5	6	Rodilý mluvčí
Anglický	4	4	7	1	2	0	0	0
Německý	0	3	0	0	0	1	0	0
Ruský	3	1	0	0	0	0	0	0
Španělský	0	0	0	0	0	5	0	0
Francouzský	1	0	0	0	0	0	0	0

Tabulka 3: Jazykové schopnosti respondentů (zdroj – vlastní tvorba)

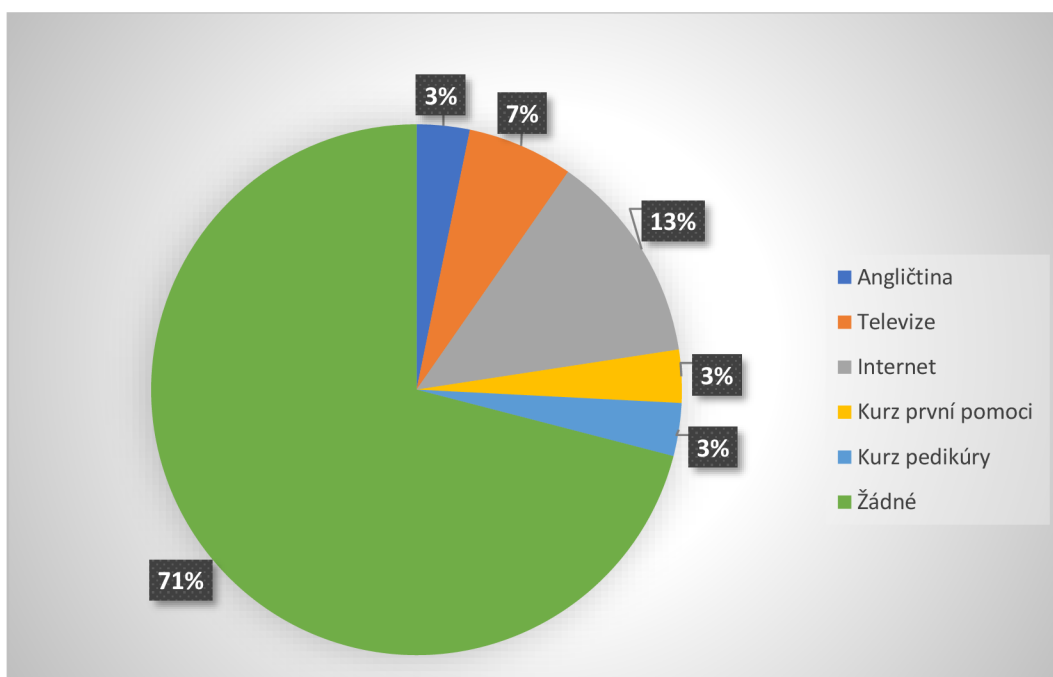
Mnozí z respondentů uvedli, že znají více cizích jazyků, kdy jednotlivé z nich znají se stejnou event. s různou mírou znalosti. Našli se 4 respondenti, kteří nemluví žádným jazykem.

Zastoupení respondentů v četnosti znalých jazyků.



Graf 15: Přehled četnosti jazyků, kterými umí respondenti komunikovat (zdroj: vlastní tvorba)

Výsledek odpovědí na otázku č.15. Vaše další vzdělání – mimo požadované vzdělání?



Graf 16: Další vzdělávání respondentů – ve svém volném čase (zdroj – vlastní tvorba)

Dalšímu vzdělání se v osobním volnu věnuje pouze cca třetina dotázaných.

4.6 Zjištění výzkumu

Díky dotazníku jsem se dozvěděl, že většina zaměstnanců dosáhla nejvyššího vzdělávání středního. Co se neformálního vzdělávání týče, převládají zde školení a povinné kurzy jako jsou kurzy bezpečnosti, první pomoci nebo požární ochrany. Respondenti také odpověděli, že tato stavební firma podporuje jejich další vzdělávání (ať už formální nebo neformální), což je dle mého důležitý poznatek. Dále jsem přišel na to, že některé otázky z dotazníku, které jsem kolegům položil, byly nedobře formulované. Pro příště by tedy bylo lepší otázky formulovat konkrétněji, aby byly výstižnější.

ZÁVĚR

V první kapitole jsme se věnovali obecnému vymezení vzdělávání. Toto vzdělávání dále dělíme na formální, neformální a informální. Zmínili jsme se také o významu vzdělávání zaměstnanců pro firmu, jež je pro ně výhodou. V druhé kapitole jsme se již zaměřili na firemní neboli podnikové vzdělávání, které se stává pro zaměstnance možností jejich profesionálního růstu. Profesní vzdělávání se netýká jen školní průpravy, ale také vzdělávání dospělých, které je spojené s činností v zaměstnání. Dotkli jsme se i dalšího profesního vzdělávání, týkajícího se především rekvalifikace. Zdokonalování kvalifikace, rekvalifikace či profesní rehabilitace jsou složky, které jsou součástí firemního vzdělávání. Ve třetí kapitole se zabýváme úkoly, přístupy, osvětlující, k čemu nám vzdělávání zaměstnanců slouží. Vzdělávání zaměstnanců je v kompetenci personálního oddělení firmy. Podstatným bodem tohoto vzdělávání je firemní prostředí, skládající se z vnějšího a vnitřního prostředí. Obě tato prostředí plní významnou roli a ovlivňují fungování firmy. Vnější prostředí se skládá z oblastí sociálního, technologického, ekonomického a legislativního prostředí. Vnitřní prostředí se vztahuje především k podmínkám, pravidlům, strategiím, postupům a nástrojům firemního jádra. V práci jsou uvedeny i bariéry, které mohou firemní vzdělávání znemožnit. Ve třetí kapitole uvádíme formy, metody a prostředky, jež jsou nezbytné pro vzdělávání. V práci není opomenuta ani samotná realizace vzdělávání a stanovení souvisejících nákladů a vyhodnocování.

Pro výzkum ve čtvrté kapitole praktické části byla užitá kvantitativní metoda. Výzkum byl proveden v nejmenované stavební firmě formou dotazníků. Na základě výzkumu bylo zjištěno, že některé otázky vytvořené pro tento dotazník, byly nevhodně formulovány či se překrývaly, jiné otázky byly respondenty špatně pochopeny. Pro další případné opakování tohoto šetření vyplynulo, že by bylo žádoucí dotazník poupravit, protože některé položky byly nevhodně koncipovány. Žádoucí změny by bylo vhodné realizovat v rovině lepší stylizace a definování otázek. Z výzkumu vyplynulo, že je pro zkoumanou stavební firmu důležitý rozvoj jejich zaměstnanců. Firma má pro své zaměstnance vytvořen systém vzdělávání, povinných školení, jež jsou nařízeny zákony, tak i odborná školení a kurzy. Právě odborné kurzy nabízí zaměstnancům rozšíření vlastní profesní odbornosti a současně i případnou budoucí možnost kariérního postupu. Firma také nabízí svým zaměstnancům jazykové vzdělání či možnost dostudovat nebo dokončit odborné studium zakončené titulem. V rámci výzkumu bylo zjištěno, že se jeden respondent v současné době účastní formálního vzdělávání

a je studentem vysoké školy. Firemní vzdělávání je tedy významné a pro organizace podstatné.

ZDROJE

Seznam použité literatury a elektronických zdrojů

BARTÁK, Jan, 2003. *Základní kniha lektora/trenéra*. 1. vydání. Olomouc: Votobia. ISBN 80-7220-158-1.

BARTÁK, Jan, 2015. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, Praha. ISBN 978-80-7452-113-3.

BARTOŇKOVÁ, Hana, 2010. *Firemní vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-2914-5.

BELCOURT, Monica a Phillip Charles WRIGHT, 1998. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-7169-459-2.

BĚLOHLÁVEK, František, Pavol KOŠŤAN a Oldřich ŠULEŘ, 2001. *Management*. 1. vydání. Olomouc: Rubico. ISBN 80-85839-45-8.

BENEŠ, Milan, 2003. *Andragogika - teoretické základy* [online]. 1. vydání. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-86432-23-8. Dostupné z: <https://www.databazeknih.cz/knihy/andragogika-teoreticke-zaklady-286204>

BÖHM, Daniel, 2014. V ČR se vzdělává polovina zaměstnanců. *V ČR se vzdělává polovina zaměstnanců* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/870031a611>

BUCKLEY, Roger a Jim CAPLE, 2004. *Trénink a školení* [online]. Brno: Computer Press. ISBN 80-251-0358-7. Dostupné z: <https://knihy.heureka.cz/trenink-a-skoleni-roger-buckley-jim-caple/>

CEDEFOP, 2008. *Terminology of European education and training policy, A Selection of 100 key terms*. 2. vydání. Luxembourg: Publications office of the european union.

ČESKÁ NÁRODNÍ AGENTURA MLÁDEŽ, 2007. *Konference NEformálního Vzdělávání*. Praha: Česká národní agentura Mládež, Národní institut dětí a mládeže MŠMT.

FENTON, Edmund, 2004. Employer-Provided Education Benefits. *Journal of Accountancy-New York*. ISSN 198: 49-56.

GAVORA, Peter, 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu* [online]. 2. vydání. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-185-0. Dostupné z: <https://www.databazeknih.cz/knihy/uvod-do-pedagogickeho-vyzkumu-147222>

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

KOTLER, Philip a Lane Kevin KELLER, 2007. *Marketing management*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1359-5.

KOUBEK, Josef, 1995. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: Management press. ISBN 80-85943-01-8.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, 2008. *Strategie celoživotního učení ČR* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

MUŽÍK, Jaroslav, 1998. *Andragogická didaktika*. 1. vydání. Praha: Codex Bohemia. ISBN 80-85963-52-3.

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

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. 1. vydání. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-0950-0.

PEŠEK, Tomáš, Tibor ŠKRABSKÝ, Monika NOVOSÁDOVÁ a Jolana DOČKALOVÁ, 2019. *Slabikář neformálního vzdělávání v práci s mládeží*. 1. vydání. B.m.: Asociace neformálního vzdělávání (ANEV).

RAIS, Hynek, 2004. Jak si správně vybrat - InSite. In: [online]. B.m. Dostupné z: <https://slideplayer.cz/slide/3025015/>

URBAN, Jan, 2017. Zásady efektivního vzdělávání zaměstnanců. *Práce a mzda* [online]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/zasady-efektivniho-vzdelavani-zamestnancu?fbclid=IwAR0ZLY0MhR0Jn8GqvQfMHf5PhjX-RYm-5KeBIPp1fFrq-kSdxGZUDPUsWsM>

URBANCOVÁ, Hana, 2018. Vzdělávání zaměstnanců v českých organizacích [online]. (7–8). Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/vzdelavani-zamestnancu-v-ceskyhorganizacich>

VODÁK, Josef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ, 2007. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1904-7.

VÝKONNÁ AGENTURA PRO VZDĚLÁVÁNÍ, KULTURU A AUDIOVIZUÁLNÍ OBLAST, 2011. *Formální vzdělávání dospělých: Koncepce a praxe v Evropě* [online]. Brussels: Publications Office. ISBN 978-92-9201-170-3. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2797/57854>

WERQUIN, Patrick, 2010. *Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices* [online]. ISBN 978-92-64-06384-6. Dostupné z: [doi:10.1787/9789264063853-en](https://doi.org/10.1787/9789264063853-en)

WRIGHT, Patrick a Raymond NOE, 1995. *Management of organizations*. 1. vydání.
London: Irwin. ISBN 978-0-07-115622-6.

Zákony

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam zkratk

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

AES – Adult Education on Survey

MS Office Excel – Microsoft Office Excel

THP – Technicko – hospodářský pracovník

GDPR – General Data Protection Regulation

ČKAIT – Česká komora autorizovaných inženýrů a techniků

např. – například

tzn. – to znamená

apod. – a podobně

atd. – a tak dále

ad. – a další

et al. - a další/kolektiv

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1: Systém formování pracovních schopností člověka (zdroj – Koubek, 1995, s. 209)</i>	18
<i>Obrázek 2: Propojení firemního vzdělávání a ostatních personálních činností (zdroj – Palán, 2002, s. 157)</i>	20
<i>Obrázek 3: Vnější prostředí firmy (zdroj – Wright a Noe, 1995, s. 47)</i>	21

Seznam grafů

<i>Graf 1: Výsledek respondentů – odevzdáno/neodevzdáno (zdroj – vlastní tvorba)</i>	31
<i>Graf 2: Rozdělení respondentů – ženy a muži (zdroj – vlastní tvorba)</i>	32
<i>Graf 3: Věková struktura respondentů (zdroj – vlastní tvorba)</i>	33
<i>Graf 4: Seznam profesí, které vykonávají respondenti (zdroj – vlastní tvorba)</i>	33
<i>Graf 5: Dosažené formální vzdělání respondentů (zdroj – vlastní tvorba)</i>	34
<i>Graf 6: Dokončené formální vzdělání v rámci firmy, které je potřebné (zdroj – vlastní tvorba)</i>	35
<i>Graf 7: Podpora pracovníků v dalším vzdělávání (zdroj – vlastní tvorba)</i>	36
<i>Graf 8: Zkoušky způsobilosti, které respondenti absolvují (zdroj – vlastní tvorba)</i>	37
<i>Graf 9: Seznam kurzů, které respondenti absolvovali (zdroj – vlastní tvorba)</i>	38
<i>Graf 10: Obecná školení respondentů (zdroj – vlastní tvorba)</i>	38
<i>Graf 11: Absolvované odborná školení a semináře (zdroj – vlastní tvorba)</i>	39
<i>Graf 12: Periodická odborná školení (zdroj – vlastní tvorba)</i>	40
<i>Graf 13: Výsledek rekvalifikace respondentů (zdroj – vlastní tvorba)</i>	41
<i>Graf 14: Přehled respondentů s autorizovanou profesí (zdroj – vlastní tvorba)</i>	41
<i>Graf 15: Přehled četnosti jazyků, kterými umí respondenti komunikovat (zdroj: vlastní tvorba)</i>	43
<i>Graf 16: Další vzdělávání respondentů – ve svém volném čase (zdroj – vlastní tvorba)</i>	43

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Věkové rozdělení respondentů (zdroj – vlastní tvorba)</i>	<i>32</i>
<i>Tabulka 2: Četnost řidičského oprávnění a jeho druhy (zdroj – vlastní tvorba)</i>	<i>42</i>
<i>Tabulka 3: Jazykové schopnosti respondentů (zdroj – vlastní tvorba)</i>	<i>42</i>

ANOTACE

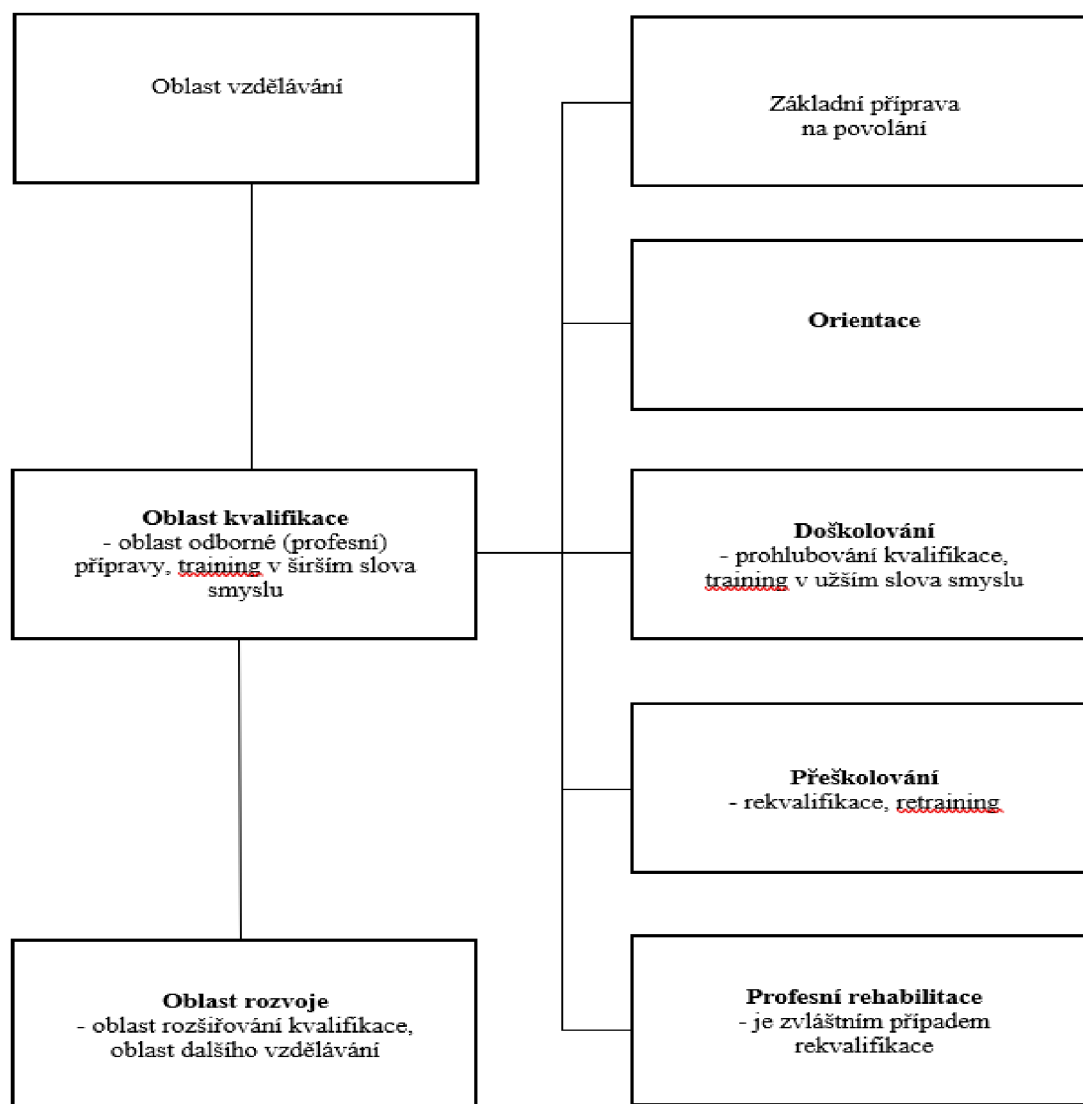
Katedra:	Katedra technické a informační výchovy
Vedoucí práce:	Mgr. et Mgr. Michal Mrázek, Ph.D.
Rok obhajoby:	2023
Jméno a příjmení:	Jakub Vida

Název práce:	Formální a neformální vzdělávání zaměstnanců ve firemním prostředí
Název v angličtině:	Forman and Informal Training of Employees in the Copmany Environment
Anotace práce:	Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku formálního a neformálního vzdělávání ve firemním prostředí. Cílem práce je provést popis a teoretickou analýzu stavu a podmínek možností vzdělávání zaměstnanců ve firemním prostředí. Dílčím cílem je uskutečnit informativní sondu, která objasní aktuální stav vzdělávání zaměstnanců v konkrétním firemním prostředí. Práce je formálně rozdělena na teoretickou a praktickou část. Práce je členěna do čtyř hlavních kapitol. V teorii je držena linie od obecného vymezení vzdělávání, přes vymezení klíčové terminologie, po deskripci firemního vzdělávání. V praktické části práce je řešeno dotazníkové šetření realizované v prostředí zvolené stavební firmy.
Klíčová slova:	Formální vzdělávání, neformální vzdělávání, vzdělávání zaměstnanců, firemní prostředí, firemní vzdělávání.
Anotace v angličtině:	The bachelor thesis focuses on the issues of formal and non-formal education in the corporate environment. The aim of the work is to perform a description and theoretical analysis of the state and conditions of employee training opportunities in the corporate environment. A partial goal is to carry out an informative survey that will clarify the current state of employee education in a specific corporate

	environment. The work is formally divided into theoretical and practical part. The work is divided into four main chapters. The theory maintains a line from the general definition of education, through the definition of key terminology, to the description of corporate education. The practical part of the work is a questionnaire survey conducted in the environment of the selected construction company.
Klíčová slova v angličtině:	formal education, non-formal education, employee training, corporate environment, corporate education
Přílohy vázané v práci:	2
Rozsah práce:	56 stran
Jazyk práce:	Český jazyk

Seznam příloh

Příloha 1 – *Systém formování pracovních schopností člověka* (zdroj – Koubek, 1995, s. 209)



Příloha 2 – Dotazník

Dotazníkové šetření

Dobrý den milí kolegové,

chtěl bych Vás poprosit o vyplnění dotazníku v rámci výzkumu k bakalářské práci na téma „*Formální a neformální vzdělávání zaměstnanců ve firemním prostředí*“.

Výzkum pojednává o rozsáhlém vzdělávání zaměstnanců ve stavební firmě.

Dotazník je anonymní, formulován 16 otevřenými a uzavřenými otázkami, na které budete odpovídat stručně. Na jeho vyplnění Vám bude stačit 5 minut.

Děkuji za spolupráci a vyplnění.

Jakub Vida

1. Uveďte Vaše pohlaví?

Muž

Žena

2. Do které věkové skupiny patříte?

Méně než 30

30-39

40-49

50 a více

3. Vaše profese

.....

Formální vzdělávání

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (Před nástupem do firmy nebo v rámci zaměstnání ve firmě?)

Základní

Střední (s vyučením, vyučen s maturitou/bez maturity, maturita, odborné i neodborné)

Vyšší odborné

Vysokoškolské - bakalářský titul

Vysokoškolské - magisterský titul

Vysokoškolské - doktorský titul nebo vyšší

5a. Které dokončené formální vzdělání v rámci firmy potřebujete?

.....

5b. Podporuje firma další vzdělávání pracovníků? (Dosažení vyšší úrovně vzdělání, rozšíření odbornosti, získání specifických oprávnění – např. svářečský průkaz).

ANO (dobrovolná účast)

ANO (nezbytně pro další působení ve firmě)

NE

Neformální vzdělání

6. Jaké jsou Vaše absolvované zkoušky způsobilosti?

.....

7. Které vzdělávací kurzy jste absolvoval? (kurz první pomoci, bezpečnosti, ...)

.....

8. Jaká obecná školení jste absolvoval/a? (školení první pomoci, bezpečnosti, ...)

.....

9. Absolvoval/a jste odborná školení, seminář? (vazačský průkaz, profesní, odborný program na pc)

.....

10. Vyžaduje Vaše profese periodická odborná školení? (vazač, jeřábník, bagrista, práce ve výškách apod.)

Ano – jaké:

Ne

11. Absolvoval/a jste rekvalifikaci? (změna profese)

.....

12. Patříte do komory autorizovaných profesí?

Ano – do jaké:

Ne

13. Vlastníte řidičské oprávnění? Pokud ano, jaké?

Ano – jaké:

Ne

14. Jaké jsou Vaše získané cizojazyčné schopnosti? Uveďte konkrétní cizí jazyk a číslem vyjádřete míru získaných schopností.

Základní	1	2	3	4	5	6	Rodilý mluvčí
----------	---	---	---	---	---	---	---------------

.....

15. Vaše další vzdělání – mimo požadované vzdělání (vzdělání nad rámec, pro sebe, přes internet, prostřednictvím CD, aj.)?

.....