

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014 – 2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jana Kratochvílová

Motivace ke vzdělávání v profesi referenta ve finanční správě

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Marie Farková, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2014 – 2017

BACHELOR THESIS

Jana Kratochvílová

Motivation for education of referent in tax administration

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Marie Farková, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jana Kratochvílová

Poděkování

Chtěla bych vyjádřit poděkování PhDr. Marii Farkové, Ph.D. za vedení mé práce, za odborné rady a věcné připomínky. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří se ochotně zapojili do mého výzkumného šetření.

Anotace

Cílem bakalářské práce s názvem „Motivace ke vzdělávání v profesi referenta ve finanční správě“ je analyzovat aktuální stav ve vzdělávání dospělých a zjistit, co nejlépe motivuje účastníky k dalšímu vzdělávání a naproti tomu, které bariéry jim ve vzdělávání nejvíce brání. Práce se skládá z části teoretické a části empirické. V teoretické části jsou uvedeny hlavní pojmy, které se vztahují k tomuto tématu, získané především z dostupné odborné literatury. Dále je popsána problematika motivace, její druhy a samozřejmě i možné bariéry dalšího vzdělávání. Praktická část ověřuje poznatky teoretické části formou dotazníkového šetření. Otázky směřují nejdříve na obecnou znalost např. pojmu andragogika, dále zkoumají názor na vzdělávání, zejména zda je vnímáno respondenty jako nezbytná investice do budoucna. V závěrečném shrnutí jsou obsaženy výsledky šetření v grafické i popisné podobě.

Klíčová slova

Andragogika, bariéry ve vzdělávání, celoživotní učení, motivace ke vzdělávání, sebevzdělávání, specifika vzdělávání dospělých, zákon.

Annotation

The goal of bachelor thesis “Motivation for education of referent in tax administration” is to analyze the present status of adult education and to determine, what are motivations and obstacles for participants. Thesis consists of two parts, theoretical and empirical. Theoretical part contains main concepts that relate to the topic, obtained from available literature. Further is described the issue of motivation, its types and, of course, barriers for education. The practical part verifies knowledge of the theoretical part using questionnaire survey. The beginning questions are focused on general knowledge (e.g. term andragogy) and the following questions examine opinion on education, especially if respondents understand that education is an essential investment into the future. The conclusion summarize the results of the survey in graphic and descriptive form.

Keywords

Andragogy, barriers to education, lifelong learning, motivation for education, self-education, specifics of adult education, law.

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 VZDĚLÁVÁNÍ.....	11
1.1 Etapy vzdělávání v ČR	12
1.2 Vzdělávání formální, neformální a informální	14
2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ.....	16
2.1 Učící se společnost	16
3 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	18
3.1 Vzdělávání dospělých ve školách.....	18
3.2 Profesní vzdělávání dospělých	19
3.3 Zájmové vzdělávání dospělých.....	20
3.4 Andragogika	21
4 MOTIVACE	23
4.1 Proces a typy motivace	23
4.2 Teorie motivace	25
4.3 Motivace ke vzdělávání a motivační nástroje.....	26
5 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	28
5.1 Situační, institucionální a dispoziční bariéry	28
6 LEGISLATIVA.....	30
7 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE FS	32
PRAKTICKÁ ČÁST	34
8 VLASTNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	36
8.1 Charakteristika respondentů	36
8.2 Grafické zpracování dat.....	37
8.3 Shrnutí empirické části	48
ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	55
SEZNAM ZKRATEK	58
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	59
SEZNAM PŘÍLOH	60

ÚVOD

Téma motivace ke vzdělávání v profesi je velmi důležité a dlouhodobě aktuální, úzce souvisí s praxí vzdělávání dospělých. Autorka práce si zvolila toto téma, protože vhodně propojuje studovaný obor s vlastním pracovním zaměřením. Je nezbytné průběžně posilovat a upevnit hodnotu celoživotního sebevzdělávání v postojích občanů.

Teoretická část bakalářské práce se skládá ze 7 tematických celků. První kapitola „Vzdělávání“ seznamuje s historickým vývojem vzdělávání na našem území. V současné době dochází k velkým změnám v oblasti technologií, hospodářství i ve společnosti a život v nových společenských podmínkách je stále složitější. Tím větší jsou také nároky kladené na občany a na objem znalostí a dovedností, které si musí každý osvojit, aby byl schopen se úspěšně uplatnit. V první kapitole jsou popsány jednotlivé etapy vzdělávání od předškolního přes základní, střední a vysokoškolské vzdělávání. Dále se práce věnuje celoživotnímu vzdělávání, které členíme do dvou etap a to jednak počáteční vzdělávání a po jeho ukončení další vzdělávání. Dále se seznámíme s oblastmi celoživotního vzdělávání a to jsou vzdělávání formální, neformální a informální, tedy vzdělávání ve školských institucích i mimo ně.

„Celoživotní učení“, které je předmětem druhé kapitoly, zahrnuje veškeré činnosti člověka v průběhu života, směřující k osvojení a rozšíření znalostí, dovedností a kompetencí. Výsledkem je osobní rozvoj a hodnotnější občanský i pracovní život. Je nutné vytvořit potřebné nástroje a zejména motivaci, aby každý z vlastní vůle usiloval o nejvyšší úroveň znalostí a dovedností a převzal tak odpovědnost za vlastní vzdělávací cíle a pokroky.

Ve třetí kapitole se práce věnuje „Vzdělávání dospělých“. Jedná se o nejvíce diferencovanou oblast vzdělávacích systémů. Studium dospělých je druhá šance pro ty, kteří se nevzdělávali dříve a to na všech typech a úrovních státních i nestátních škol. Patří sem povinné i nepovinné profesní vzdělávání, kvalifikační a rekvalifikační a to jak zaměstnanců, tak uchazečů o zaměstnání. Nedílnou součástí vzdělávání dospělých je také zájmové vzdělávání, občanské i vzdělávání seniorů. Vzdělávání

dospělých stále nabývá na důležitosti. Andragogiku jako studijní obor nacházíme již na několika vyšších odborných a vysokých školách. Andragogika se zabývá vzděláváním a rozvojem dospělých, napomáhá dospělým řešit problémy a krizové situace, které je mohou v životě potkat. Vzhledem k jedinečnosti každého účastníka vzdělávání a každého vzdělavatele, pokrývá andragogika široké pole, jak teorii učení, tak i praktickou stránku problematiky vzdělávání dospělých.

Čtvrtá kapitola pojednává o „Motivaci“, kterou lze definovat jako ochotu ke zdokonalování svých znalostí, schopností a dovedností. Úsilí jedince k získávání nových informací je třeba motivovat. Důležitou roli hraje žebříček hodnot formovaný v průběhu dosavadního života, vzory chování, zejména z dětství, ale také společenské prostředí, ve kterém se člověk pohybuje. Odlišnosti můžeme pozorovat podle věku, pohlaví, vlivu sociální skupiny, dosaženého vzdělání, vykonávané profese či vztahu jedince k práci. Teorie motivace zkoumá průběh procesu motivování a proces utváření motivací. Vysvětluje důvody, proč se lidé chovají určitým způsobem a vyvíjí úsilí určitým směrem. Základními okruhy motivů ve vztahu ke vzdělávání jsou lidské potřeby, zájmy, postoje a hodnoty. Důležité jsou i motivační nástroje finanční, nefinanční a naturální.

V páté kapitole se dočteme, jaké „Bariéry ve vzdělávání dospělých“ brání dospělým v dalším seberozvoji. Každý jedinec má své vzdělávací potřeby. Rozdíl je v tom, že někteří se rozhodnou je uskutečnit, jiní se naopak dalšího vzdělávání neúčastní. Neúčast může být ovlivněna řadou překážek. Rozlišujeme tři základní typy bariér vzdělávání dospělých a to jsou bariéry situační, institucionální a dispoziční.

Předmětem šesté kapitoly je „Legislativa“. Od počátku 20. století vzniká potřeba zákonné úpravy. Po vzniku Československa měl stát přijmout zodpovědnost, umožnit a zajistit vzdělávání všem svým obyvatelům, dát vzdělávání pevný rámec. Pojetí vzdělávání dospělých se postupně mění pod vlivem vzdělávací politiky státu a KSČ. Od roku 1989 pak dochází ke zpomalení vývoje legislativního rámce vzdělávání dospělých a prosazuje se tržní myšlení i v oblasti vzdělávání. Zatímco ve většině států EU je k dispozici zákon o dalším vzdělávání, v ČR taková právní norma chybí.

Sedmá kapitola popisuje „Vzdělávání ve FS“ a organizační strukturu FS. Vzdelávání zaměstnanců FS zahrnuje vstupní vzdělávání úvodní a následné, prohlubující vzdělávání odborné, manažerské, jazykové a nadstavbové v dalších oblastech. Konkrétní postupy při plánování, organizování a realizaci vzdělávání zaměstnanců jsou upraveny příslušnou směrnicí.

Empirická část této práce se zabývá faktory, které ovlivňují zásadním způsobem další vzdělávání dospělých. Cílem práce je zjistit hlavní faktory, které ovlivňují účast zaměstnanců na dalším vzdělávání. Jednak, co je motivuje k účasti na vzdělávání a jaké jsou typické negativní faktory a nejčastější bariéry, které mohou bránit dalšímu vzdělávání dospělých jedinců.

Na základě poznatků z teoretické části byly stanoveny výzkumné předpoklady, které je provedeným šetřením třeba ověřit nebo vyvrátit. Jako výzkumná metoda pro srovnání faktorů, které ovlivňují další účast dospělých jedinců na vzdělávání, byla zvolena kvantitativní metoda, konkrétně dotazníkové šetření.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ

Jan Ámos Komenský patří k osobnostem, které nejvýznamnějším způsobem na našem území ovlivnily vývoj vzdělávání. Často je označován „učitelem národů“. Komenský má také zásadní podíl na zrodu filosoficky ukotvené nové pedagogické soustavy v českých zemích. „... První, čeho si přejeme, jest, aby tak plně a k plnému lidství mohl býti vzděláván ne nějaký jeden člověk nebo několik jich nebo mnoho, nýbrž všichni lidé vespolek i každý zvlášť, mladí i staří, bohatí i chudí, urození i neurození, mužové i ženy, zkrátka každý, komu se dostalo údělu narodit se člověkem, aby konečně jednou bylo celé lidské pokolení vzdělané po všech věkových stupních, stavech, pohlaví a národech. Za druhé si přejeme, aby každý člověk byl celistvě vzdělán a správně vycvičen nikoliv jen v nějaké jediné věci nebo v několika málo nebo v mnohých, nýbrž ve všech, které dovršují podstatu lidství ... “. (Komenský, 1992, s. 15)

Nelze opomenout další významnou osobnost, která zásadním způsobem ovlivnila vývoj vzdělávání a tou je Marie Terezie, když v r. 1774 zavedla povinnou školní docházku. V započatých reformách pokračoval i její syn Josef II.. Marie Terezie i Josef II. byli hlavními představiteli osvícenství, celý tento směr se vyznačuje myšlenkou vzdělanosti. Novodobá česká pedagogika má své počátky na přelomu 18. a 19. století v národním obrození.

V průběhu let dochází k prudkým změnám v oblasti technologií, hospodářství i ve společnosti. Tento příliš rychlý rozvoj však komplikuje vzdělávání v oblasti tradičního školství a to na všech typech i úrovních škol. Čím je život v nových společenských podmínkách složitější, tím větší jsou nároky kladené na občany a na objem znalostí a dovedností, které si musí každý osvojit, aby byl schopen se úspěšně uplatnit. Kdo nestačí své vzdělání doplňovat a rozšiřovat průběžně, může velice rychle skončit na okraji společnosti a není schopen se dále podílet na jejím životě. (MŠMT, 2001)

Aby byl člověk považován za vzdělaného v minulosti stačilo, pokud uměl číst, psát a počítat. Dnes je to už naprostou samozřejmostí pro každého a na úroveň našeho vzdělání je zaměřována stále větší pozornost. Proto po základní škole převážná část žáků pokračuje ve studiu na středních a vysokých školách. Zároveň roste také popularita tzv. univerzit třetího věku, které umožňují i v pozdějším věku dále se rozvíjet a sebevzdělávat. Jedinec si osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním – učením – přetváří ve vědomosti, znalosti, dovednosti a návyky v procesu, který definuje Veteška (2010) jako vzdělávání.

Palán (2002, s. 237) definuje vzdělávání jako „*1. Proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností a lidských zkušeností, utváření morálních rysů a osobitých zájmů. Působení na člověka nebo skupinu za účelem utváření osobnosti, individualizace společenského vědomí; je tedy součástí socializace. Prakticky lze tento proces diferencovat na vzdělávání jako činnost lektora a vzdělávání se jako činnost účastníka vzdělávacího procesu. 2. Společensky zabezpečená diferencovaná činnost vzdělávacích institucí – škol všech stupňů a zaměření, včetně institucí vzdělávání dospělých*“. Dnes představuje škola společenskou instituci, která je řízena tak, aby vyhověla požadavkům státu, ale také rodičů i žáků a celé společnosti, aby vyhověla pokud možno všem očekáváním. Vzdělávání populace se uskutečňuje na několika úrovních.

1.1 Etapy vzdělávání v ČR

Institucionální předškolní vzdělávání probíhá v mateřských školách a je zaměřeno na děti ve věku od tří do šesti let. Předškolní vzdělávání napomáhá rozvíjet osobnost dítěte za pomoci výchovného působení rodiny a výrazně se podílí na jeho zdravém vývoji. Předností je odborné vedení dětí i to, že zde dochází k cílevědomému vytváření podmínek vhodných pro další rozvoj a formou her k získávání prvních podnětů pro další vzdělávání. Celkově to ovlivňuje pozdější úspěšnost dětí, jejich výkony a schopnost společenské integrace. (MŠMT, 2001)

V dnešní době je základní vzdělávání jedinou etapou vzdělávání, povinnou pro všechny děti v ČR. Cílem je vytvoření všeobecných základů pro celoživotní učení. Tato etapa vzdělávání umožňuje dětem ze všech vrstev obyvatelstva a všech úrovní schopností získat zkušenosti v sociálních vztazích v přirozeném kolektivu stejně starých dětí. Jejich vzájemné ovlivňování je předpokladem pozdějších úspěchů ve společenských, pracovních i politických záležitostech. Základní vzdělávání se uskutečňuje na základních školách (v devítiletém programu), speciálních základních školách (v desetiletém programu), případně na nižším stupni víceletých gymnázií. (MŠMT, 2001)

Na základní vzdělávání navazuje vzdělávání střední, které napomáhá rozvíjet vědomosti, schopnosti a dovednosti žáka, připravuje studenty pro následné studium na vysokých školách, případně na budoucí výkon zvoleného povolání. Středoškolské vzdělávání je všeobecného nebo odborného charakteru a je ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou. Nástavbové studium, ukončené pro absolventy středního vzdělání s výučním listem maturitní zkouškou, je také součástí středního vzdělání v ČR. Je důležité, aby střední vzdělávání napomáhalo vytvářet základy pro celoživotní učení a pro následné občanské, ale také pro pracovní uplatnění absolventů. (Tamtéž)

Vysokoškolské studium poskytuje studentům buď specializované odborné vzdělávání, nebo vzdělání umělecké, zpravidla následuje po úspěšném složení maturitní zkoušky. Jedná se o vzdělávání na vysokých školách, vyšších odborných školách a také vyšší odborné vzdělávání na konzervatořích. V terciárním sektoru je dosahováno vzdělání nejvyššího stupně, jeho úroveň má tedy velký vliv na budoucí kvalitu života v celé společnosti. Vysokoškolské vzdělávání probíhá na třech stupních studia: bakalářské, magisterské a doktorské studium. Bakalářské studium trvá 3 – 4 roky, student po ukončení získává titul Bc. Studium magisterské trvá 1 – 3 roky a studenti získávají po úspěšném zakončení titul Mgr., Ing. nebo podle studovaného oboru příslušný doktorský titul, např. JUDr., MUDr., MVDr. apod. Doktorské studium, které trvá 3 – 4 roky, přináší absolventům možnost získat po jeho úspěšném ukončení titul Ph.D. (Tamtéž)

K prioritám každé země patří v současné době zvyšování počtu vzdělaných lidí v populaci, což vypovídá o její kultuře a celkové vyspělosti i ekonomickém postavení. MŠMT (2001, s. 90) dokonce hovoří o umožnění terciárního vzdělávání pro 50% příslušného populačního ročníku s cílem, aby se absolventi mohli úspěšně uplatnit na domácím i evropském trhu práce.

Podle Beneše (2002, s. 87) je vzdělání „něco jako tvorba vlastní identity pomocí reflexního učení a schopnost podílet se na komunikaci“. Jde o pochopení sebe, ostatních i světa, zapojení poznání do vlastních rozhodnutí, formování vlastních postojů a názorů. „Vzdělávání, v němž si jedinec převážně sám stanovuje cíle, vybírá učivo, volí metody, motivuje sám sebe, řídí a kontroluje své učení, hodnotí kvalitu svého učení a přijímá další rozhodnutí“ je sebevzdělávání. (Průcha, Walterová a Mareš, 2009). Přístup k sebevzdělávání se liší podle věku jedince, záleží na jeho životních zkušenostech a dosavadních životních podmínkách, roli hraje také dostupnost škol nebo studijní literatury.

1.2 Vzdělávání formální, neformální a informální

Celoživotní vzdělávání, které probíhá po celý život člověka, členíme do dvou etap. Je to jednak počáteční vzdělávání a po jeho ukončení následuje další vzdělávání. Základní, střední i terciární vzdělávání řadíme do počátečního vzdělávání. Převážná část studentů vstoupí po ukončení školní docházky na trh práce, někteří se bohužel zařadí mezi obyvatelstvo, které není ekonomicky aktivní. Po vstupu na trh práce se další vzdělávání zaměřuje zejména na získávání a upevňování vědomostí, dovedností a kompetencí, které je možné uplatnit nejenom v osobním, ale také v pracovním životě. (Veteška, 2010). V celoživotním vzdělávání rozlišujeme tři oblasti, rovnocenné svým významem, jak získat požadované dovednosti a kompetence, a to vzdělávání formální, neformální a informální.

Formální vzdělávání je uskutečňováno zejména ve vzdělávacích institucích, jako je např. škola. Jsou předem dány a legislativně vymezeny cíle, funkce, obsah, prostředky a způsoby hodnocení. Jako potvrzení o absolvovaném vzdělání obdrží žáci celospolečensky uznávaný certifikát, většinou vysvědčení, diplom případně titul. Účast

dospělých, pracujících jedinců, ve formálním vzdělávání je velmi časově náročná a je proto podmíněna, kromě dostatečné osobní motivace, také vstřícností zaměstnavatele. Zásadní a nutná je i podpora rodiny a nejbližšího okolí. (Šerák, 2009). Dospělí se většinou musí vzdělávat mimo svou pracovní dobu a jen málo zaměstnavatelů se podílí na úhradě nákladů spojených se zvyšováním kvalifikace svých zaměstnanců. Většina vzdělávajících se osob nese tyto náklady i na úkor jejich rodin.

Neformální vzdělávání se děje mimo formální vzdělávací systém, tedy mimo školní prostředí. Patří sem veškeré systematické a organizované vzdělávací aktivity, za účasti učitele, odborného lektora nebo jiné vzdělávací autority. Organizaci zajišťují pro skupiny populace různé kluby, nadace, případně církve. Jako typický příklad neformálního vzdělávání lze kromě zájmového zmínit také podnikové vzdělávání. U neformálního vzdělávání není dána forma ukončení a nejedná se o završení určitého stupně vzdělání. (Tamtéž). Neformální vzdělávání je více decentralizované, po obsahové stránce i procesně je pružnější. Kurzy netrvají tak dlouho, jako u formálního vzdělávání. Zejména proto zájmové či profesně orientované kurzy neformálního vzdělávání snáze reagují na aktuální potřeby jedinců, ať už z osobního života, v rámci podnikání nebo trhu práce.

Podle Šeráka (2009) informální vzdělávání nebo také učení probíhá při běžném kontaktu v rodině nebo při každodenních činnostech s vrstevníky. Dochází k nezáměrnému získávání vědomostí a znalostí, osvojování dovedností a postojů, pod vlivem okolního prostředí a kontaktů. Informální učení zahrnuje také poznatky získané četbou či sledováním médií. Přestože není informální vzdělávání organizováno ani systematicky institucionálně koordinováno, jeho přínos pro rozvoj osobnosti člověka je zásadní.

2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

Celoživotní učení zahrnuje veškeré činnosti v průběhu života, které směřují k osvojení a rozšíření znalostí, dovedností a kompetencí člověka. Výsledkem je osobní rozvoj a hodnotnější občanský i pracovní život. Od 2. poloviny 20. století prochází koncept celoživotního vzdělávání zásadními proměnami. Počátkem 90. let, současně s rozvojem tržní ekonomiky, se začínají uplatňovat tržní mechanismy také v oblasti vzdělávání dospělých a nastává tzv. boom nabídky vzdělávání pro dospělou populaci. (Vyhnánková, 2007). Dochází k pochopení důležitosti personálního zajištění podniků, postupně se stabilizuje česká ekonomika, zároveň na přelomu století nachází své místo také systémový přístup, legislativní zakotvení, finanční zabezpečení, propagace a v neposlední řadě i kontrola vzdělávání dospělých.

2.1 Učící se společnost

Myšlenka na vzdělávání jedinců v průběhu celého života znamená zaměřit se nejen na vzdělávání dětí a mládeže a jejich přípravu na budoucí profesi. Následuje koncept učící se společnosti. *„Realizace tohoto nového konceptu znamená užší propojení existujícího školského systému se sektorem dalšího vzdělávání, s politikou zaměstnanosti a se sociální politikou, s cílem maximální integrace občana do společnosti“.* (MŠMT, 2001, s. 17) Nový pohled na tradiční školní vzdělávání má za úkol vytvořit potřebné nástroje a zejména motivaci, aby každý žák z vlastní vůle usiloval o nejvyšší úroveň znalostí a dovedností a převzal tak odpovědnost za vlastní vzdělávací cíle a pokroky.

Celoživotní učení rozšiřuje možnosti učení tak, aby probíhalo bez ohledu na momentální životní etapu učícího se jedince, bez ohledu na místo nebo čas a formu učení, dle úrovně jeho možností a zároveň v souladu s jeho zájmy a potřebami. Uskutečňuje se jednak v záměrných, organizovaných činnostech, ale probíhá také při nahodilých činnostech. Pozornost a energie jedince směřuje k naplnění stanoveného vzdělávacího cíle. Nezbytné základy pro celoživotní vzdělávání vytváří formalizovaný vzdělávací systém. Kromě tradičních institucionálních cest ke vzdělávání, pro které je typické předchozí stanovení cílů, obsahu a způsobu

vzdělávání, se jedná i o průběžné učení se v rámci pracovního procesu. Neméně důležité jsou také činnosti člověka v jeho volném čase a případně účast ve veřejném životě. (Palán, Langer, 2008)

Učení a vzdělávání se tak dostává do širšího sociálního kontextu a není již vymezeno akademickým prostředím. Napomáhá ke zvyšování kvality života a z toho důvodu je určeno každému podle jeho potřeb. Celoživotní učení staví potřeby učícího se jedince před zájmy a potřeby společnosti. Vyznačuje se rozmanitostí cílů, přináší další možnosti rozvoje a uspokojuje potřeby jedince nejen při pracovní činnosti, ale také v osobním životě. Základem řešení problémů vzdělávání v nových společenských podmínkách je zařadit vzdělávání dospělých jedinců jednak do pracovní činnosti, začlenit je do volného času, ale také do období po produktivním věku. K rozvoji celoživotního vzdělávání je nutná přístupná a rozmanitá struktura celého vzdělávacího systému, dostupné moderní formy studia, při kterých budou využívány informační a komunikační technologie. (MŠMT, 2001) V novém systému by každý člověk měl mít možnost uspokojovat své vzdělávací a kvalifikační potřeby způsobem, který bude nejvíce vyhovovat jeho specifickým potřebám, z různých vzdělávacích zdrojů.

V současné době v ČR nastal posun ve vzdělanosti obyvatel. V minulosti převažoval počet osob, které končily vzdělání bez maturitní zkoušky, nyní klesají počty osob se základním vzděláním a naopak roste podíl vysokoškolsky vzdělaných osob. Množství škol naštěstí již nabízí vzdělávací programy, které lze sladit s pracovními povinnostmi a výuku lze realizovat ve večerních, případně distančních nebo kombinovaných formách studia. Postupně tak dochází ke zvyšování počtu studentů, kteří se zapojí do formálního studia i v pozdějším věku. Velkou zásluhu na tom má zcela jistě koncept celoživotního učení na základě Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR. Podle Matějů, Strakové a Veselého (2010) se vysokoškolské vzdělání stává klíčem k většině profesí, které jsou spojovány s životním a ekonomickým úspěchem. Vzdělání se stává podmínkou úspěšné adaptace na časté změny ve společnosti i na trhu práce, je základním znakem příslušnosti ke střední rychle rostoucí třídě s orientací na prestižní vysoké školy a univerzity.

3 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Veškeré vzdělávací aktivity dospělé populace, realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých, které zároveň vede k získání stupně vzdělání nebo další vzdělávání patří do vzdělávání dospělých. (Palán, Langer, 2008).

Porovnáme-li vzdělávání dospělých s počátečním vzděláváním dětí a mládeže ve školách, jedná se o nejvíce diferencovanou oblast vzdělávacích systémů.

- Studium dospělých, které vede k dosažení stupně vzdělání a je realizováno jako tzv. druhá šance pro jedince, kteří se nevzdělávali dříve a to na všech typech a úrovních státních i nestátních škol (středních, vyšších a vysokých škol).
- Povinné i nepovinné další profesní vzdělávání, kvalifikační a rekvalifikační a to jak zaměstnanců, tak uchazečů o zaměstnání.
- Nedílnou součástí vzdělávání dospělých je i zájmové vzdělávání, občanské vzdělávání a vzdělávání seniorů. (MŠMT, 2001)

3.1 Vzdělávání dospělých ve školách

Dřívější možnosti pro vzdělávání dospělých s dosažením stupně vzdělání byly jen omezené vzhledem k nabídce dlouholetých vzdělávacích programů. Tyto dlouhodobé programy omezovaly přístup dospělých ke vzdělávání a ani někteří zaměstnavatelé nebyli dostatečně vstřícní. Z toho důvodu se počet dospělých studujících ve středních, vyšších odborných a vysokých školách pohyboval pouze mezi 8 až 10 %. Cílem je tento podíl stále zvyšovat a usnadnit dospělým přístup ke vzdělávání. Jednak zaváděním, vedle existujících dlouhých vzdělávacích programů, také kratších vzdělávacích úseků a také uznávat vědomosti a dovednosti, které dospělí získávají průběžně mimo formální vzdělávání. „*Vzdělávání dospělých, vedoucí k dosažení stupně vzdělání, by mělo být druhou šancí pro ty, kteří z různých důvodů nedosáhli určitého stupně vzdělání dříve*“. (MŠMT, 2001, s. 82). Mezi další opatření, která mají za úkol usnadnit dospělým cestu ke vzdělávání, patří např. snaha o širší uplatnění distančního vzdělávání a rozšíření jeho nabídky, zvýšení částky normativů na studující pro školy poskytující vzdělávání dospělým účastníkům, ale také placené volno, které zaměstnavatelé poskytnou svým studujícím zaměstnancům.

3.2 Profesní vzdělávání dospělých

Pod další profesní vzdělávání můžeme zahrnout veškeré edukační aktivity zaměřené odborně, profesně a s určitým praktickým cílem, jedná se o podnikové kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání, ale také zaškolování nových pracovníků. (Šerák, 2009). Naštěstí si v dnešní době stále více zaměstnavatelů uvědomuje, že průběžným vzděláváním svých zaměstnanců pomáhají v rozvoji nejen jim, ale že tím zároveň dochází ke zvýšení efektivity a zkvalitnění vnitřních procesů v podniku, což v důsledku vede k jeho celkovému rozvoji. (Vodák, Kucharčíková, 2011)

S rostoucí hodnotou vzdělávání se vzdělávání dospělých stává běžnou součástí personální politiky většiny organizací. Zajišťují profesní vzdělávání svým zaměstnancům vlastními silami nebo ve spolupráci s externími institucemi, současným všeobecným trendem je zvyšování podílu poskytovaného vzdělávání interně. Nejvíce se profesně vzdělávají řídicí a odborní pracovníci, soukromí podnikatelé méně a nejnižší vzdělání dostává na nejnižší pracovní pozice. Ve srovnání s ostatními evropskými státy všeobecně věnují čeští občané dalšímu vzdělávání nižší pozornost. (Rabušicová, Rabušic, 2008)

Podle Bartoňkové (2010) zahrnuje firemní vzdělávání jednak vzdělávání v rámci adaptačního procesu, dále prohlubování kvalifikace, rekvalifikaci, včetně profesní rehabilitace. Cílem podnikového vzdělávání je podle Armstronga (2007) zejména rozvoj intelektuálního kapitálu, zlepšování individuálního, týmového i celoorganizačního učení a vzdělávání. K tomu napomáhá vytváření kultury vzdělávání, tedy prostředí, ve kterém jsou zaměstnanci průběžně podněcováni k dalšímu seberozvoji a vzdělávání a kde jsou znalosti také systematicky řízeny. Efektivní podnikové vzdělávání znamená dlouhodobý proces, který se skládá z identifikace potřeb a definice cílů vzdělávání, pečlivého plánování vzdělávání, následuje realizace vzdělávacího procesu a na závěr nezbytné vyhodnocení výsledků vzdělávacího procesu. Hlavním cílem vzdělávacích aktivit je na začátku zvýšení výkonnosti jednotlivce, týmu a tím celého podniku. (Vodák, Kucharčíková, 2011).

Rekvalifikační vzdělávání je velmi významným způsobem vzdělávání registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. Rekvalifikačního vzdělávání se mohou zpravidla účastnit i zaměstnaní, kteří jsou ale ohroženi nezaměstnaností. Jedná se o významné opatření politiky nezaměstnanosti, protože až 70 % absolventů u nás následně nachází práci. Negativním hlediskem je, že rekvalifikačním vzděláváním prochází pouze kolem 5 % uchazečů o zaměstnání a ostatní většina pouze pasivně pobírá podporu v nezaměstnanosti. (MŠMT, 2001).

3.3 Zájmové vzdělávání dospělých

Zájmové vzdělávání definuje Šerák (2009, s. 50) jako „*souhrn krátkodobých i dlouhodobých forem, které umožňují edukační, tvůrčí i organizační volnočasové aktivity účastníků, směřující k saturaci jejich zájmu*“. V důsledku vedou tyto aktivity k celkovému rozvoji a kultivaci osobnosti, což napomáhá ke zlepšení kvality života jedince. Podle MŠMT, (2001, s. 54) lze zájmové vzdělávání definovat jako „*souhrn výchovně vzdělávacích, poznávacích, rekreačních a dalších systematických, ale i jednorázových činností a aktivit, směřujících k účelnému a efektivnímu naplnění volného času a umožňujících získat vědomosti a dovednosti mimo organizovanou školní výuku*“.

Jedná se o širokou oblast vzdělávání, organizovanou i individuální, s ohledem na osobní zájmy a potřeby jedince. Ty lze uspokojit těmito způsoby:

- sebevzděláváním s pomocí relevantních informačních zdrojů (odborná literatura, internet, masmédiá apod.),
- v organizacích, které se specializují na vzdělávání v oblasti zájmu,
- v rámci organizace, která svou činností vytváří edukačně zajímavé prostředí a umožňuje tak saturaci edukačních zájmů jedince,
- kombinací všech uvedených možností, tedy sebevzděláváním s pomocí institucí i jednotlivců. (Šerák, 2009)

Lze říci, že zájmové vzdělávání jsou volnočasové aktivity, kdy se můžeme věnovat tomu, co nás baví, odpočinout si od pracovních a každodenních starostí, to vše člověka rozvíjí a zkvalitňuje mu život. Patří sem i další jazykové vzdělávání, i když ne zcela jednoznačně, protože může být uskutečňováno také v rámci jazykových škol nebo soukromých či zahraničních institucí a ukončeno získáním formální kvalifikace.

3.4 Andragogika

V poslední době u nás dochází k rozvoji andragogiky, zejména po stránce teoretické, přibývá množství knih a studií o jejím poslání. Andragogiku jako studijní obor nacházíme již na několika vyšších odborných a vysokých školách. Vzdělávání dospělých nabývá na důležitosti.

Aby bylo možné uznat českou andragogiku jako vědeckou disciplínu, je třeba více se zaměřit na rozvoj jedné slabší složky: „*Je to systematický a na aplikaci vědeckých přístupů a metod založený andragogický výzkum*“ (Průcha, 2014, s. 11). Někteří odborníci nebudou s tímto tvrzením souhlasit, přibývá stále více andragogických výzkumných prací, ale v porovnání s ostatními vědami (pedagogika, psychologie) nacházíme velké rozdíly. „*To především znamená, že nemá intenzivně rozvíjený systematický výzkum jako generátor konkrétních empirických poznatků o andragogické edukační realitě, s níž by mohla pracovat andragogická teorie a využívat jej andragogická praxe*“ (Průcha, 2014, s. 12)

Andragogika se zabývá vzděláváním a rozvojem dospělých, napomáhá dospělým řešit problémy a krizové situace, které je v životě potkají. Vzhledem k jedinečnosti každého účastníka vzdělávání a každého vzdělavatele, pokrývá andragogika široké pole, jak teorii učení, tak i praktickou stránku problematiky vzdělávání dospělých.

Podle Vetešky (2016) je některými autory pojem andragogika nesprávně považován za synonymum s pojmem vzdělávání dospělých. Andragogika pochází ze starořečtiny: anér – muž (přeneseně dospělý jedinec), agogé – vedení, vésti. V přesném slova smyslu se tedy jedná o doprovázení mužů. Omezení na muže je pochopitelně historicky dávno překonané a podle Beneše (2003, s. 13) znamená „*andragogika doprovázení člověka*

při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa“. Jejím cílem je jednak plnohodnotné zařazení člověka do společnosti a zároveň rozvoj jeho osobnosti. Andragogika vychází z poznatků dalších věd, zejména pedagogiky, psychologie, sociologie a filosofie. Zajímavé je, že pojem andragogika vznikl později, než jeho náplň, tedy samotné organizované vzdělávání dospělých.

4 MOTIVACE

Motivaci lze definovat jako ochotu ke zdokonalování svých znalostí, schopností a dovedností. Mezi nejčastější motivační faktory dospělých obecně patří šance na udržení pracovního místa, možnost zvýšení kvalifikace a s tím spojený kariérní postup nebo lepší platové ohodnocení, to vše celkově vede ke zlepšení postavení v týmu. (Vodák a Kucharčíková, 2011)

Podle Šeráka (2009) připravenost a motivaci účastníků při rozhodování, jakým směrem se bude jejich další rozvoj a vzdělávání ubírat, ovlivňuje řada faktorů. Záleží na emocionálním rozpoložení, osobním zaměření, kulturním zázemí a typu výchovy, ať už výchovy v rodině, ve škole nebo v rámci mimoškolních aktivit. Důležitou roli hraje žebříček hodnot formovaný v průběhu dosavadního života, vzory chování, zejména z dětství, ale také společenské prostředí, ve kterém se člověk pohybuje. Odlišnosti můžeme pozorovat podle věku, pohlaví, vlivu sociální skupiny, dosaženého vzdělání, vykonávané profese či vztahu jedince k práci. Systém hodnot a norem, které velmi ovlivňují motivaci k dalšímu vzdělávání a volbu aktivit ve volném čase, se liší v každé sociální skupině. Může to být vliv kamarádů nebo kolektivu v zaměstnání, ale je to hlavně rodina, která ovlivňuje rozhodování o tom, jaké činnosti jsou žádoucí a smysluplné.

4.1 Proces a typy motivace

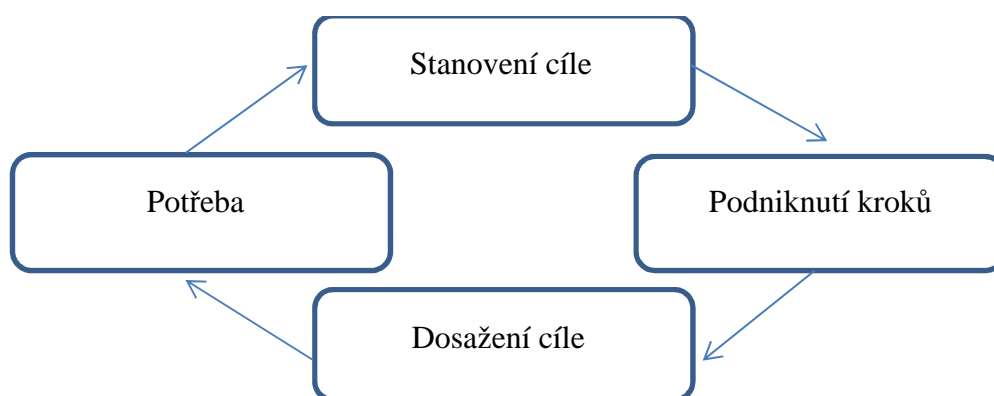
Termín motivace pochází z latinského termínu *movere* – hýbat se. Motivace je „*Dynamický intrapsychický proces, v němž vzájemné vztahy podnětů subjektu (motivace vnitřní) a prostředí (motivace vnější) vytváří napětí, soustředění a zaměření aktivity, která po rozhodovacím procesu vede k cíli. Vzájemný vztah a souhrn hybných faktorů (motivů, pohnutek), které podmiňují a energizují lidské jednání v určité situaci*“. (Palán, 2002, s. 125).

Motivování je podle Armstronga (2007) ovlivňováním lidí tak, aby se ubírali správným směrem, určitým způsobem, vedoucím k dosažení požadovaného výsledku. Pokud lidé mohou očekávat, že jejich konání pravděpodobně povede k dosažení cíle, či získání

odměny, která napomůže uspokojit jejich potřeby, jsou motivováni. Jestliže navíc organizace nabídne uspokojující práci, dostatek příležitostí ke vzdělávání a osobnímu růstu, příjemné pracovní prostředí a případné odměny, lze snadno docílit vysoké míry motivace.

Model procesu motivace na obr. č. 1 zachycuje zjištění neuspokojených potřeb, vědomé nebo mimovolné, které ovlivňují snahu něčeho dosáhnout, stanovit si cíle vedoucí k uspokojení potřeb a přání. Následuje hledání cest a způsobů chování, které jednak dovedou k cíli a zároveň uspokojí původní potřeby. V případě, že se v budoucnu naskytne podobná potřeba, je pravděpodobné, že se chování vedoucí k cíli napříště opět bude opakovat.

Obrázek 1 - Proces motivace



Zdroj: Armstrong, 2007, s. 220

Vnitřní motivace – podle Armstronga (2007) lidé motivují sami sebe a hledají a vykonávají práci, od které očekávají splnění svých cílů a která uspokojuje jejich potřeby. To je ovlivňuje, aby se určitým způsobem chovali, anebo jim naopak brání něco vykonat. Mezi tyto faktory patří pocit odpovědnosti, to že je naše práce důležitá a můžeme ovlivňovat své možnosti, máme volnost v jednání a šanci dále rozvíjet dovednosti a schopnosti a máme příležitost k pracovnímu postupu. Vnitřní motivátory jsou součástí jedince, nebyly mu vnucené zvnějšku a je tedy pravděpodobné, že budou mít také dlouhodobější a hlubší účinek.

V n ě j š í m o t i v a c e – lidé mohou být motivováni prostřednictvím odměňování, pochval či příslibem kariérního postupu. Patří sem ale také tresty a disciplinární řízení. Vnější motivátory mají bezprostřední účinek, ale není zaručeno, že budou působit delší dobu.

4.2 Teorie motivace

Teorie motivace zkoumá jednak průběh procesu motivování a také zkoumá proces utváření motivací. Vysvětluje důvody, proč se lidé chovají určitým způsobem a vyvíjí úsilí určitým směrem. Lidé potřebují pocit svobody jednání a rozhodování, chtějí možnost řídit se vlastním úsudkem. „*Dobrovolné úsilí, závisející na vůli pracovníka, může být klíčovou složkou výkonu organizace*“. (Armstrong, 2007, s. 219)

Podle Armstronga (2007, s. 221) jsou nevlivnějšími teoriemi motivace: teorie instrumentality, teorie zaměřené na obsah a teorie zaměřené na proces.

Teorie instrumentality říká, že odměny nebo tresty formou politiky cukru a biče zabezpečí to, že se lidé chovají nebo konají požadovaným způsobem. Teorie instrumentality v podstatě tvrdí, že lidé jsou ochotní pracovat pouze pro peníze. Odměňování, které je založeno na výkonu, ale jen málokdy představuje dostatečně efektivní motivátor.

Teorie zaměřená na obsah motivace je známa také jako teorie potřeb. Říká, že se jedná o podnikání kroků k uspokojení potřeb a jejich identifikaci, tyto potřeby pak ovlivňují chování. Neuspokojená potřeba vytváří stav napětí, což vede ke snaze rozpoznat cíl k jejímu uspokojení. Všechno lidské chování je tedy motivováno potřebami. Uspokojená potřeba již není motivátorem.

Teorie zaměřené na proces se zabývají psychologickými procesy, které ovlivňují motivaci a souvisejí tak s očekáváními (expektační teorie), cíli (teorie cíle) a vnímáním spravedlnosti (teorie spravedlnosti). Je nutná vazba mezi úsilím člověka a předpokládanou odměnou, která by měla být dosažitelná.

4.3 Motivace ke vzdělávání a motivační nástroje

Základními okruhy motivů ve vztahu ke vzdělávání jsou lidské potřeby, zájmy, postoje a hodnoty. Uspokojování našich potřeb je důležité pro život člověka ve společnosti. Podle Šeráka (2009) potřeba uplatnit se a dosáhnout úspěchu upevňuje sebeúctu, pomáhá k dotváření vztahů s okolním světem. Základní potřebou je činnost sama, ale také poznání zaměřené na budoucnost, snaha přizpůsobit se, najít své smysluplné místo ve světě. Pocit, že máme určitou cenu pro sebe i pro ostatní lidi kolem nás, že náš život má smysl.

Postoje přejímáme v průběhu života jednak od autorit či ze sociálního prostředí. Postoje jsou odrazem naší osobnosti a potřeb, které bychom rádi uspokojili. Celá řada postojů je organizovaná do širších struktur: složka kognitivní, složka citová a tendence k jednání.

Hodnotou je to, co člověk považuje za žádoucí, chtěné, co ovlivňuje naše volby, tedy hodnotová orientace propojená s našimi cíli. Hodnotové systémy ovlivňují zásadně náš přístup k sobě samým, k druhým a ke světu, určují naši pozici ve společnosti.

Zájmy ovlivňuje celá řada faktorů jako je věk, pohlaví, profese apod. Členíme je podle druhu objektů, k nimž se zájem vztahuje, podle rozsahu, hloubky, trvání a účinnosti zájmu. Zájem znamená všítat si něčeho, tendenci věnovat něčemu zvláštní pozornost, zaměřit se na objekt či událost, zvědavost, možnost učit se, příjemný pocit z činnosti, které napomůže dosáhnout cíle, tendenci zabývat se činností pro ni samou. (Šerák, 2009)

Úsilí jedince k získávání nových informací, schopností a dovedností je třeba motivovat. A právě motivace je možná nejdůležitějším prvkem při vzdělávání. Motivace určuje lidskou aktivitu, vyjadřuje dynamickou stránku chování člověka. Tyto faktory člověka aktivizují a řídí jeho chování, které vede k stanovenému cíli. Odhodlání a snaha učící se osoby velmi ovlivňuje efektivitu a výsledek učení a vzdělávání. (Armstrong, 2007)

Motivační nástroje se dělí do tří skupin – finanční, nefinanční a naturální nástroje:

„Finanční nástroje: mzda + odměny, prémie, podíl na hospodářském výsledku, dividendy z akcií atd. Nefinanční nástroje: rozvoj kvalifikace, zvyšování vzdělání, rozšiřování jazykových znalostí, manažerské kurzy, studijní pobyty v zahraničí atd. Naturální nástroje (většinou sjednané v kolektivní smlouvě): poskytnutí bytu, poskytnutí služebního automobilu, příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na dopravu, dary při životních nebo pracovních jubileích, deputát za odpracované roky atd.“ (Wagnerová, Pyka a Kotlorz, 2007, s. 57)

Tampoe (1993, in Armstrong, 2007, s. 168) identifikoval pro vzdělané pracovníky ve své studii čtyři hlavní motivátory:

1. Osobní růst – což znamená příležitost pro jedince, kdy může plně realizovat svůj potenciál.
2. Autonomie zaměstnání – odpovídající pracovní prostředí, ve kterém může vzdělaný pracovník plnit s úspěchem přidělené úkoly.
3. Úspěšné plnění úkolů – přináší pocit spokojenosti vyplývající z dobře vykonané práce, která má navíc pro organizaci velký význam.
4. Peněžní odměny – zasloužený příjem, osobní odměna pracovníka za přispění k úspěšnosti organizace.

Podle Nakonečného (1992) je motivace vnitřní proces, který probíhá za interakce vnitřních podmínek a vnějších činitelů. Ovlivněn může být i zevnějšku, tedy aktivován a řízen s pomocí motivačních podnětů, motivátorů. Tyto podněty by měly být ve funkčním vztahu s vnitřními podmínkami jedince, což jsou motivy, pohnutky, potřeby a zájmy. Vzájemným propojením se vytváří triáda systémů pracovní motivace: teorie pracovní motivace, metodika motivování pracovní činnosti spolu s obecně psychologickou teorií motivace. Motivace pracovního jednání vypovídá jednak o celkovém přístupu pracovníka k jeho zadaným úkolům, ale také o míře jeho ochoty, tedy zaměření jeho aktivity ve vztahu k pracovnímu úkolu.

5 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Každý jedinec má své určité vzdělávací potřeby. Rozdíl je v tom, že někteří se rozhodnou je uskutečnit, jiní se naopak dalšího vzdělávání neúčastní. Neúčast dospělých na dalším vzdělávání může být ovlivněna řadou překážek. Rozlišujeme tři základní typy bariér vzdělávání dospělých a to jsou bariéry situační, institucionální a dispoziční.

5.1 Situační, institucionální a dispoziční bariéry

Mezi bariéry situační řadíme překážky, které vyplývají z postavení člověka a jeho životních podmínek – povinnosti v zaměstnání a domácnosti, nedostatek času, dopravní nedostupnost vzdělávacího zařízení nebo finanční náklady.

Nutnost starat se o rodinu a děti často brání ženám v dalším vzdělávání. Péče o domácnost, potomky nebo naopak zase starost o rodiče zabírá ženě většinu času a studium se ocitá mimo centrum zájmu. Roli určitě hraje i špatná dostupnost vzdělávacích možností, zejména pro lidi, kteří bydlí v menších městech nebo vesnicích. Většina vzdělávacích příležitostí se koncentruje ve velkých městech, a tím dochází k znevýhodňování jedinců, kteří žijí daleko. Příčinou malého zájmu o další vzdělávání může být i nedostatečná motivace. Je nutné zdokonalit systém celoživotního vzdělávání s ohledem na aktuální vzdělávací potřeby společnosti. (MŠMT, 2001). Nelze opomenout ani finanční náklady, které mohou odradit dospělé od účasti na vzdělávacích akcích. Jsou to náklady přímé (cena kurzu) a nepřímé (cestovné, učebnice, poplatky v knihovně). Někteří jedinci zase považují své již dosažené vzdělání za dostačující a převažuje u nich obava, že jim další vzdělávání nepřinese přiměřený užitek. Někdo považuje vzdělávání (hlavně formální) za příliš náročné a obává se neúspěchu, jiné vzdělávání nebaví, a pokud je nedonutí životní okolnosti, už se k němu neodhodlají.

Institucionální bariéry jsou spojené s nabídkou a organizací vzdělávání v rámci institucí poskytujících další vzdělávání dospělých – nedostatek vhodných kurzů, nevyhovující rozvrh, nevhodné časy kurzů, nutná kvalifikace a složité postupy přihlašování či nedostatek informací.

Nedostatek informací brání v dalším vzdělávání zejména méně aktivním jedincům. Bude-li uchazeč mít snahu, jistě nebude mít problém si potřebné informace při dnešních možnostech dohledat. Problém ale může způsobit zatím nedostatečná transparentnost v nabídce vzdělávání. Zorientovat se v nabídce využitelných programů, jejich časovém uspořádání, porovnat kvalitu školitelů s ohledem na umístění instituce, není jednoduché. Na druhou stranu výsledkem soutěže mezi vzdělávacími nabídkami různých škol a institucí může být zvýšení kvality vzdělávání v zemi. (Průcha, Walterová a Mareš, 2009)

D i s p o z i č n í b a r i é r y zahrnují postoje zájemců o vzdělávání – nedostatek sebevědomí, nechuť ke vzdělávání, případně pocit, že jsem už příliš starý. (Matějů, Straková a Veselý, 2010). U některých zájemců o vzdělávání chybí schopnost uvažovat a plánovat v dlouhodobém horizontu, což může být problém, vzhledem k tomu, že realizace vzdělávacího procesu nutně vyžaduje aktivní přístup k životu. Někdy mohou být negativní zkušenosti ze školy zásadní překážkou v dalším vzdělávání, absolventi nemají zájem pokračovat ve studiu a jsou rádi, že jim školní povinnosti již skončily. U někoho hraje roli nedostatečný smysl pro povinnost, nechuť pravidelně vstávat nebo dodržovat určitý řád, případně působí problém nechuť respektovat autoritu učitelů. Zásadní je i nedostatečná motivace ke vzdělávání, pokud v rodině či blízkém okruhu známých je běžná nízká úroveň vzdělání, nemůže být další studium prioritou. U někoho převažuje nedostatek sebedůvěry, případně strach z nezvládnutí učiva.

Můžeme říci, že významnou roli v oblasti obtížnosti učení hraje právě věk jedince. S přibývajícím věkem se stává učení obtížnějším a prodlužuje se i doba potřebná k osvojení poznatků. Podle Šeráka (2009) ve věku 40 – 45 let potřebují studenti až o 20 % více času, než ti mladší. Mění se i paměťové dispozice z paměti mechanické na logickou a z paměti krátkodobé na dlouhodobou. Dochází k poklesu kapacity přijatých informací a mění se míra jejich zapamatování. Na druhou stranu je ale dospělý člověk výrazněji motivován k učení, rychlost učení je postupně nahrazována jistotou a přesností, omezení kapacity paměti je kompenzováno průběžnou selekcí získávaných informací.

6 LEGISLATIVA

„Vzdělávání dospělých v českých zemích ovlivnilo národní obrození, postupný rozpad feudálních vztahů, vznik měšťanstva, proletariátu, české inteligence, nástup průmyslové revoluce.“ (Beneš, 2008, s. 24). S rozmachem a institucionalizací vzdělávání dospělých od počátku 20. století vzniká potřeba zákonné úpravy. Zpočátku se užívalo termínu osvěta, což je podle Palána (2002, s. 141) *„Tradiční pojem pro mimoškolskou soustavu činností, institucí a prostředků, jehož cílem je výchova a vzdělávání širokých vrstev obyvatelstva a jejich podněcování ke kulturním aktivitám“*. Později se objevuje pojem lidová výchova nebo lidová výchova, který byl následně nahrazen pojmem vzdělávání dospělých, lidé už nevyžadovali osvětu, ale převládl požadavek mít možnost vzdělávat se podle svých zájmů a potřeb. (Beneš, 2008)

Po vzniku Československa měl přijmout zodpovědnost stát a všem svým obyvatelům umožnit a zajistit vzdělávání, dát vzdělávání pevný rámec. Tak se v roce 1919 zrodil na našem území zákon č. 67/1919 Sb., o organizaci lidových kurzů občanské výchovy. Zákon obsahoval pouze 6 paragrafů a nebyl přijat všude s porozuměním. (Zákon č. 67/1919 Sb.) K velkým změnám v právní úpravě došlo po roce 1948, kdy se vzdělávání stalo nástrojem komunistické strany, zejména z hlediska ideologického. Zákon o organizaci lidových kurzů občanské výchovy nahradil tzv. osvětový zákon č. 52/1959 Sb., o osvětové činnosti. Realizace osvětové činnosti a dozor nad ní probíhal zcela pod vedením KSČ. (Zákon č. 52/1959 Sb.) Pojetí vzdělávání dospělých se postupně měnilo pod vlivem vzdělávací politiky státu.

Povinnost zaměstnavatele k rozvoji zaměstnanců upravoval již zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Stát zaujímá aktivní vliv na vzdělávání prostřednictvím legislativy, finančních pobídek či dalších podpůrných služeb. Od roku 1989 dochází ke zpomalení vývoje legislativního rámce vzdělávání dospělých a stále více se i v oblasti vzdělávání prosazuje tržní myšlení. Zatímco ve většině států EU je k dispozici zákon o dalším vzdělávání, v ČR taková právní norma chybí.

Významným prvkem v současné právní úpravě ke vzdělávání je zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Tento zákon upravuje práva

a povinnosti účastníků dalšího vzdělávání, upravuje působnost orgánů vykonávajících státní správu v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Mimo jiné také definuje Národní soustavu kvalifikací, která představuje nástroj pro objektivní ověřování získaných odborných způsobilostí. Je to veřejný registr profesních kvalifikací uznávaných na území ČR. (Zákon č. 179/2006 Sb.)

Úřad vlády České republiky vydal v roce 2006 Pravidla vzdělávání ve správních úřadech na základě usnesení vlády ČR ze dne 30. listopadu 2005 č. 1542. Důvodem tohoto kroku byly změny v období od roku 2001 v souvislosti s požadavky na vzdělávání zaměstnanců, zejména vstup ČR do Evropské unie, přijetí nových priorit pro vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech (např. jazykové zkoušky, environmentální vzdělávání a vzdělávání v záležitostech EU). Pravidla vymezují základní pojmy, principy vzdělávání a jeho strukturu. Vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech se člení na vstupní vzdělávání úvodní a následné, dále prohlubující vzdělávání manažerské, jazykové a vzdělávání v dalších oblastech. (Úřad Vlády České republiky, 2006). Odborný rozvoj zaměstnanců (zaškolení a zaučení, odborné praxe, prohlubování a zvyšování kvalifikace včetně rekvalifikace) aktuálně upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a nově také zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. (Zákon č.262/2006 Sb., Zákon č. 234/2014 Sb.)

7 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE FS

Organizační struktura vychází z Organizačního řádu finanční správy. (<http://www.financnisprava.cz>). Soustavu orgánů finanční správy tvoří Generální finanční ředitelství (GFR), Odvolací finanční ředitelství (OFR) a finanční úřady (FÚ) včetně Specializovaného finančního úřadu (SFÚ).

Vnitřní organizační strukturu orgánů Finanční správy České republiky (FS ČR), rámcovou náplň činnosti jednotlivých organizačních útvarů a vztahy podřízenosti a nadřízenosti mezi nimi stanovuje organizační řád. Ten také kromě jiného stanoví pravidla styku orgánů FS navzájem a pravidla styku orgánů FS s Ministerstvem financí. Vzdělávací zařízení (VZ) jsou zřízena jako specializovaná zařízení FS, která zajišťují potřeby orgánů FS v oblasti vzdělávání. Organizační strukturu orgánů FS tvoří organizační útvary, služební a pracovní místa, organizačními útvary orgánů FS jsou: sekce, odbor, oddělení.

Koncepci a strategii vzdělávání zaměstnanců vytváří Odbor vzdělávání, metodicky řídí výkon činností v oblasti vzdělávání a celoživotního rozvoje zaměstnanců. Zajišťuje systém profesního rozvoje zaměstnanců a další odborné činnosti, které patří do oblasti vzdělávání (metodické, koncepční, analytické a koordinační). Zajišťuje i realizaci vzdělávacího procesu zaměstnanců ve VZ. Tento odbor se člení na Oddělení vzdělávání a Oddělení realizace vzdělávání. Oddělení vzdělávání zabezpečuje celoživotní rozvoj a vzdělávání zaměstnanců. Nastavuje systém vzdělávání jednotlivých skupin zaměstnanců. Zajišťuje aktualizaci, tvorbu a vývoj vzdělávacího informačního systému (IS) s pomocí odborných garantů. Aplikuje ustanovení příslušných právních předpisů v oblasti vzdělávání a úřednických zkoušek zaměstnanců, především dle zákona o státní službě, řídí a zajišťuje proces vykonávání úřednických zkoušek v rámci své působnosti. Organizuje a koordinuje lektorské zabezpečení vzdělávacích akcí. Monitoruje a eviduje profesní přípravu zaměstnanců. Oddělení realizace vzdělávání zajišťuje organizaci a koordinaci vzdělávání zaměstnanců ve VZ. Zabezpečuje lektorské zajištění vzdělávacích akcí. Vytváří návrhy plánů vzdělávacích akcí. Podílí se na vývoji, tvorbě a aktualizaci vzdělávacího IS a tvorbě související metodiky.

Vzdělávání zaměstnanců FS zahrnuje vstupní vzdělávání úvodní a následné (rozšiřující), dále prohlubující vzdělávání odborné, manažerské, jazykové a nadstavbové v dalších oblastech. Konkrétní postupy při plánování, organizování a realizaci vzdělávání zaměstnanců, jak ve služebním, tak v pracovním poměru, jsou upraveny příslušnou závaznou směrnicí. Praktická část vzdělávání má za úkol seznámit zaměstnance se základy práce v IS daňové správy a ostatními aplikacemi využívanými ve FS. Vzdělávání zaměstnanců se realizuje ve VZ, případně dalších školicích zařízeních. Kapacita VZ je využívána pro vzdělávací kurzy na základě schválených plánů vzdělávacích akcí. Oddělení realizace vzdělávání zajišťuje lektorské obsazení vzdělávací akce, prezenci účastníků, testy k ukončení vzdělávací akce, zajišťuje anketu spokojenosti se vzdělávací akcí s možností doplnit připomínky, zabezpečuje přípravu učebních pomůcek dle dispozic lektorů a sleduje dodržování rozvrhu výuky v souladu s provozním řádem VZ.

Jedním z faktorů, které ovlivňují vzdělávání a další rozvoj pracovníků, je také firemní kultura. Má zásadní vliv na ochotu zaměstnanců dále se vzdělávat, ovlivňuje jejich motivaci. Pokud je vzdělávání v organizaci podporováno a přináší-li zaměstnancům do budoucna možnost dalšího rozvoje a pracovního postupu, ochota k dalšímu seberozvoji nutně poroste. Součástí firemní kultury je klima ve společnosti, způsob myšlení, komunikace a vztahy na pracovišti. Firemní strategie musí podporovat dosažení stanovených cílů.

PRAKTICKÁ ČÁST

Empirická část této práce se zabývá faktory, které zásadně ovlivňují další vzdělávání dospělých. Na jedné straně zkoumá motivaci a její jednotlivé druhy a na druhé straně bariéry, tedy negativní faktory, které mohou bránit nebo komplikovat další vzdělávání dospělých jedinců. Cílem práce je zjistit hlavní faktory, které ovlivňují účast zaměstnanců na dalším vzdělávání. Jednak, co je motivuje k účasti na vzdělávání a jaké jsou typické a nejčastější bariéry.

Výzkumné předpoklady stanovené jako tvrzení, které je provedeným šetřením třeba ověřit nebo vyvrátit:

1. Převládá vnitřní motivace možného využití získaných znalostí a dovedností ke zlepšení pozice v profesi.
2. Většina dospělých si uvědomuje nutnost sebevzdělávat se celý život.
3. Hlavní bariérou pro většinu zájemců o vzdělávání je nedostatek času.
4. Velkou bariérou je pro účastníky vzdělávání vlastní nechuť pokračovat ve studiu na úkor volného času.
5. Rodinné důvody (starost o domácnost a rodinu) velmi často brání v účasti na dalším vzdělávání zejména ženám.

Jako výzkumná kvantitativní metoda pro srovnání faktorů, které ovlivňují další účast dospělých jedinců na vzdělávání, bylo pro tyto účely zvoleno dotazníkové šetření. Proces výzkumného šetření formou dotazníku obnáší několik etap:

- sestavení dotazníku, tedy příprava jednotlivých otázek,
- distribuce dotazníku, v tomto případě metodou sněhové koule,
- sběr a vyhodnocení výstupů z dotazníkového šetření, tedy grafické zpracování formou tabulek nebo grafů a následná interpretace výsledků.

Autorka práce sestavila pro účely tohoto šetření soubor vlastních otázek. Vybrané otázky mají pomoci ověřit stanovené výzkumné předpoklady převažující motivace a nejčastějších bariér, které vycházejí z teoretické části této práce. Otázky na konci dotazníku jsou identifikační, zjišťuje se v nich věk, dosažené vzdělání a pohlaví respondentů. Při výběru respondentů ke sběru dat bylo použito anonymní dotazníkové

šetření, které má zamezit případnému zkreslení výsledků při osobní distribuci otázek kolegům a známým. Dotazník byl rozeslán e-mailem počátkem prosince 2016, kontaktním osobám ve všech krajských úřadech, se žádostí o rozšíření dotazníku mezi pracovníky FS. Jedná se o metodu „sněhové koule“, někdy též označovanou jako řetězový výběr, při které dochází k získávání nových kontaktů prostřednictvím osob, které již ve výběru jsou. Vzhledem k tomu, že při použití této metody autor nemůže ovlivnit výběr konkrétních osob, jedná se ve výsledku v tomto slova smyslu o náhodný výběr respondentů.

Během deseti dnů se překvapivě podařilo shromáždit celkem 156 zodpovězených a z toho 147 správně vyplněných dotazníků. Původní očekávání na cca 80 až maximálně stovku vrácených dotazníků bylo tedy překonáno téměř o polovinu. Některé vyplněné dotazníky bylo bohužel nutné ze zpracování vyřadit, když u otázek č. 6 a č. 10, kde měli respondenti označit čtyři možnosti podle důležitosti, byly označeny všechny možnosti nebo byly tyto otázky označeny pouze křížkem a nebylo tedy možné správně určit prioritu a pořadí odpovědí.

Jak již bylo zmíněno, šetření bylo provedeno na vzorku pracovníků FS ve věku od 25 let, není tedy možné výsledky šetření jednoduše zobecnit. Závěry je třeba brát s ohledem na zkoumanou skupinu dospělých a jejich profesi. Cílem práce je ověření teoretických poznatků načerpaných z odborné literatury k problematice motivace a bariér dalšího vzdělávání, uvedených v teoretické části, ověření výzkumných předpokladů, tedy potvrzení nebo jejich vyvrácení. Shromážděná data jsou seříděna k jednotlivým otázkám do přehledných tabulek s uvedením počtu odpovědí ve zkoumaných skupinách a výsledky jsou prezentovány jak počtem odpovědí, tak dále v textu i procentuálně. Sledovány jsou rozdíly v odpovědích mezi muži a ženami, dále mezi osobami podle věkových kategorií.

8 VLASTNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Pro účely tohoto šetření byl sestaven soubor otázek, které mají pomoci ověřit stanovené výzkumné předpoklady motivace a bariér, otázky na konci dotazníku jsou identifikační, zjišťuje se v nich věk, dosažené vzdělání a pohlaví respondentů.

U každé otázky byly možné odpovědi očíslovány pro účely naplnění vyhodnocovací matice a následné provedení analýzy shromážděných dat. Plné znění dotazníku, včetně přiřazených číselných kódů, je přílohou této práce (Příloha A). Respondenti jsou do vyhodnocovací matice zařazeni pod čísla 1 – 147 v řádcích. Vyhodnocovací matice je přílohou této práce (Příloha B).

Otázky jsou označeny číselným znakem podle pořadí ve sloupcích, tedy otázka č. 1 je pro zařazení do vyhodnocovací matice označena v prvním sloupci znakem 1. Otázka č. 2 je označena ve druhém sloupci znakem 2 atd. U otázek č. 6 a 10 respondenti měli označit celkem čtyři možné odpovědi a zároveň je seřadit podle důležitosti od 1 – nejdůležitější po 4 – nejméně důležité. Z toho důvodu jsou odpovědi na otázku č. 6 ve čtyřech sloupcích označeny znaky 6a, 6b, 6c a 6d, stejně tak u otázky č. 10 jsou odpovědi označeny znaky 10a, 10b, 10c a 10d. U těchto dvou otázek bylo zkoumáno, která možnost je označena v každé ze čtyř kategorií jako nejčastější, sledovány jsou rozdíly v odpovědích mezi muži a ženami.

8.1 Charakteristika respondentů

Výzkumného dotazníkového šetření se zúčastnilo a správně vyplnilo všechny odpovědi celkem **147** osob, z toho **57** mužů a **90** žen. Z celkového počtu 57 mužů bylo 17 ve věku od 25 do 30 let, 11 mužů bylo ve věku od 31 do 40 let, 15 mužů bylo ve věku od 41 do 50 let a 14 mužů bylo ve věkové kategorii od 51 let a více. Z celkového počtu 90 žen bylo 23 ve věku od 25 do 30 let, 45 žen bylo ve věku od 31 do 40 let, 10 žen bylo ve věku od 41 do 50 let a 12 žen bylo ve věkové kategorii od 51 let a více.

Na otázku nejvyššího dosaženého vzdělání z celkového počtu 57 mužů nevedl žádný odpověď vyučen, 23 mužů označilo střední odborné vzdělání, 2 muži absolvovali gymnázium a 2 muži měli dosažené vyšší odborné vzdělání, vysokoškolsky vzdělaných

bylo celkem 30 respondentů mužů. Z celkového počtu 90 žen neuváděla žádná kategorii vyučen/a, 25 žen označilo střední odborné vzdělání, 6 žen absolvovalo gymnázium a 2 ženy měly dosažené vyšší odborné vzdělání, vysokoškolsky vzdělaných bylo celkem 57 respondentek.

V další identifikační otázce bylo zkoumáno, zda je dosažené vzdělání respondentů dostačující pro aktuální pracovní pozici nebo jestli mají výjimku ze vzdělání z důvodu dosavadní absolvované praxe. Z celkového počtu 57 mužů (žádný v kategorii vyučen), odpovědělo z 23 středoškolsky vzdělaných mužů 21, že mají výjimku z požadovaného vzdělání a pouze 2 muži pracují na pozici, kde je středoškolské vzdělání dostačující. 2 muži, kteří absolvovali gymnázium a 2 muži s dosaženým vyšším odborným vzděláním mají výjimku z požadovaného vzdělání. Z celkem 30 vysokoškolsky vzdělaných respondentů také 2 muži odpověděli, že mají na své současné pracovní pozici výjimku z požadovaného vzdělání, což znamená, že mají vystudovaný jiný typ vysoké školy, než je požadováno na konkrétní pracovní pozici. Z celkového počtu 57 mužů je zaměstnaných 48 a 9 mužů studuje při zaměstnání.

Z celkového počtu 90 žen (žádná v kategorii vyučen/a), odpovědělo z 25 středoškolsky vzdělaných žen 9, že mají výjimku z požadovaného vzdělání a 16 žen pracuje na pozici, kde je středoškolské vzdělání dostačující. 6 žen, které absolvovaly gymnázium, má výjimku ze vzdělání a 2 ženy s dosaženým vyšším odborným vzděláním pracují na pozici, kde je tento typ vzdělání dostačující, z celkem 57 vysokoškolsky vzdělaných respondentek odpověděly 4 ženy, že mají na své současné pracovní pozici výjimku z požadovaného vzdělání, tedy mají vystudovaný jiný typ VŠ, než je požadováno. Z celkového počtu 90 žen je 76 zaměstnaných a 14 žen studujících při zaměstnání.

8.2 Grafické zpracování dat

Pro větší přehlednost jsou shromážděná data po provedené analýze seříděna do tabulek s uvedením počtu odpovědí ve zkoumaných skupinách respondentů. Výsledky jsou prezentovány v tabulkách počtem odpovědí, dále v textu je uvedeno vyjádření výsledků také procentuálně. Sledovány jsou rozdíly v počtu odpovědí mezi muži a ženami, dále mezi osobami podle věkových kategorií.

Tabulka 1: Důležitost sebevzdělávání v průběhu celého života

Domníváte se, že je důležité sebevzdělávat se v průběhu celého života?					
	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Celkem
Muži	49	8	0	0	57
25 – 30	14	3	0	0	17
31 – 40	11	0	0	0	11
41 – 50	13	2	0	0	15
51 a více	11	3	0	0	14
Ženy	79	11	0	0	90
25 – 30	18	5	0	0	23
31 – 40	10	0	0	0	10
41 – 50	39	6	0	0	45
51 a více	12	0	0	0	12

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 1 zkoumá názor respondentů na důležitost sebevzdělávání v průběhu celého života. Z celkového počtu 147 respondentů 128 (87 %) souhlasilo a 19 (13 %) spíše souhlasilo s tím, že celoživotní vzdělávání je důležité. Nikdo neoznačil odpověď nesouhlasím nebo spíše nesouhlasím.

Tabulka 2: Investice do vzdělání je nejlepší investicí do budoucna

S výrokem "Investice do vzdělání je nejlepší investicí do budoucna":					
	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Celkem
Muži	33	24	0	0	57
25 – 30	8	9	0	0	17
31 – 40	3	8	0	0	11
41 – 50	13	2	0	0	15
51 a více	9	5	0	0	14
Ženy	54	36	0	0	90
25 – 30	8	15	0	0	23
31 – 40	7	3	0	0	10
41 – 50	31	14	0	0	45
51 a více	8	4	0	0	12

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 2 zjišťuje, jak se respondenti ztotožnili s vyjádřením „Investice do vzdělání je nejlepší investicí do budoucna“. Z celkového počtu 147 respondentů 87 (59 %) souhlasilo a 60 (41 %) spíše souhlasilo s tím, že celoživotní vzdělávání je důležité. Nikdo neoznačil odpověď nesouhlasím nebo spíše nesouhlasím.

Tabulka 3: Znalost pojmu Andragogika

Znáte pojem Andragogika?					
	Ano, vím přesně, co znamená	Ano	Ne	Nikdy jsem to neslyšel/a	Celkem
Muži	14	34	9	0	57
25 – 30	15	2	0	0	17
31 – 40	6	3	2	0	11
41 – 50	3	7	5	0	15
51 a více	5	9	0	0	14
Ženy	24	42	22	2	90
25 – 30	1	12	8	2	23
31 – 40	6	4	0	0	10
41 – 50	9	26	10	0	45
51 a více	8	4	0	0	12

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 3 zjišťuje znalost pojmu Andragogika mezi respondenty. Ano, vím přesně, co pojem Andragogika znamená, odpovědělo 14 mužů (24,5 % mužů) a 24 žen (27 % žen). Ano, znám pojem Andragogika odpovědělo 34 mužů (60 % mužů) a 42 žen (47 % žen). Tento pojem nezná 9 mužů (15,5 % mužů) a 22 žen (24 % žen). Jen 2 ženy odpověděly, že pojem Andragogika nikdy neslyšely (2 %).

Tabulka 4: Kolik času týdně věnujete sebevzdělávání

Uveďte prosím, kolik času týdně přibližně věnujete sebevzdělávání.						
	0 hod.	1 - 3 hod.	4 - 6 hod.	7 - 9 hod.	10 a více hod.	Celkem
Muži	5	30	8	9	5	57
Ženy	8	48	20	7	7	90
Celkem	13	78	28	16	12	147

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Na otázku č. 4, která zkoumá, kolik času týdně přibližně věnují respondenti sebevzdělávání, odpovědělo z celkem 147 respondentů 13 (9 %), že se vůbec sebevzdělávání nevěnují. 78 respondentů (53 %) věnuje vzdělávání 1 – 3 hodiny týdně, 28 (19 %) respondentů 4 – 6 hodin týdně, 16 (11 %) respondentů odpovědělo, že vzděláváním se tráví týdně 7 – 9 hodin a nakonec 10 a více hodin týdně se vzdělává 12 (8 %) respondentů.

Zajímavé je, že 9 % respondentů uvádí, že se vůbec nevzdělávají. Z toho pravděpodobně plyne, že si respondenti vůbec neuvědomují vliv aktivit, které patří do zájmového vzdělávání člověka ve volném čase. Patří sem například četba, sport, sledování zpráv a to vše napomáhá k dalšímu rozvoji osobnosti člověka.

Tabulka 5: Navštěvujete ve volném čase kurzy nebo zájmové aktivity

Navštěvujete v současné době ve svém volném čase nějaký kurz nebo zájmové aktivity?						
	Kurz cizího jazyka	Kurz práce na PC	Rekvalifikační kurz	Jiný	Ne	Celkem
Muži	16	0	0	18	23	57
Ženy	8	2	2	24	54	90
Celkem:	24	2	2	42	77	147

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 5: Kurz cizího jazyka navštěvuje 16 mužů (28 %) a 8 žen (9 %), kurz práce na PC nenavštěvuje žádný muž a jen 2 ženy (2 %), 2 ženy (2 %) také chodí na rekvalifikační kurz, jiným aktivitám se věnuje 18 mužů (32 %) a 24 žen (27 %), 23 mužů (40 %) a 54 žen (60 %) uvedlo, že se ve svém volném čase nevěnují žádným kurzům nebo zájmovým aktivitám.

Tabulka 6: Možné důvody ke studiu podle důležitosti – muži

Seřad'te prosím možné důvody ke studiu podle důležitosti				
MUŽI:	1.	2.	3.	4.
Studium mi přináší pocit uspokojení z dosaženého vzdělání.	5	13	4	5
Potřebuji pouze zvýšit kvalifikaci dle požadavku zaměstnavatele.	8	5	14	7
Studuji pro možnost vyššího finančního ohodnocení.	15	18	14	3
Studuji, protože si uvědomuji, že je nezbytné se dále vzdělávat.	26	14	2	5
Až získám titul, budu si hledat lepší práci.	3	4	9	14
Studium mi přináší rozptýlení a sociální kontakt.	0	3	5	12
Studuji pro dosažení lepšího společenského statutu.	0	0	9	11
Celkem:	57	57	57	57

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

U otázky č. 6 měli respondenti označit celkem čtyři možné odpovědi a zároveň je seřadit podle důležitosti od 1 – nejdůležitější po 4 – nejméně důležité. Z toho důvodu jsou odpovědi na otázku č. 6 ve čtyřech sloupcích. U této otázky bylo zkoumáno, která možnost je označena v každé ze čtyř kategorií jako nejčastější.

Jako první, tedy nejvýznamnější důvod ke studiu označilo 26 mužů (46 %) - **studuji, protože si uvědomuji, že je nezbytné se dále vzdělávat**. Jako druhý nejčastější důvod byla označena odpověď - **studuji pro možnost vyššího finančního ohodnocení**, kterou volilo 18 mužů (32 %). Tato možnost byla i třetím nejčastějším motivačním faktorem zároveň s odpovědí - **potřebuji pouze zvýšit kvalifikaci dle požadavku zaměstnavatele**, obě odpovědi označilo shodně 14 mužů (24,5 %). Jako čtvrtý důvod ke vzdělávání byla vybrána možnost - **až získám titul, budu si hledat lepší práci**, kterou volilo jako nejčastější 14 mužů (24,5 %).

Tabulka 7: Možné důvody ke studiu podle důležitosti – ženy

Seřad'te prosím možné důvody ke studiu podle důležitosti				
ŽENY:	1.	2.	3.	4.
Studium mi přináší pocit uspokojení z dosaženého vzdělání.	15	16	15	0
Potřebuji pouze zvýšit kvalifikaci dle požadavku zaměstnavatele.	13	12	20	10
Studuji pro možnost vyššího finančního ohodnocení.	27	24	12	17
Studuji, protože si uvědomuji, že je nezbytné se dále vzdělávat.	21	17	20	7
Až získám titul, budu si hledat lepší práci.	10	12	3	21
Studium mi přináší rozptýlení a sociální kontakt.	4	6	9	16
Studuji pro dosažení lepšího společenského statutu.	0	3	11	19
Celkem:	90	90	90	90

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Jako první, nejvýznamnější důvod ke studiu označilo 27 žen (30 %) - **studuji pro možnost vyššího finančního ohodnocení**. Jako druhý nejčastější důvod byla označena stejná odpověď a zvolilo ji 24 žen (27 %). Třetím nejčastějším motivačním faktorem byla možnost - **potřebuji pouze zvýšit kvalifikaci dle požadavku zaměstnavatele**, ovšem zároveň s odpovědí - **studuji, protože si uvědomuji, že je nezbytné se dále vzdělávat**. Obě odpovědi označilo shodně 20 žen (22 %). Jako čtvrtý důvod ke vzdělávání byla vybrána možnost - **až získám titul, budu si hledat lepší práci**, kterou volilo jako nejčastější 21 žen (23 %).

Po celkovém vyhodnocení byly zjištěny na prvních pozicích podobné čtyři nejčastější motivační faktory ke studiu u mužů i u žen, pouze s tím rozdílem, že muži uvedli na prvním místě nezbytnost vzdělávat se a ženy možnost lepšího finančního ohodnocení.

Tabulka 8: Specifikace respondentů podle aktuálního studia SŠ/VŠ – v denní či kombinované formě

Specifikace respondentů podle aktuálního studia SŠ/VŠ - v denní či kombinované formě:					
	Muži		Ženy		Celkem:
	Ano	Ne	Ano	Ne	
Studujete v současné době na SŠ nebo VŠ?	9	48	14	76	147
Zvažoval/a jste možnost denního studia?	19	38	10	80	147
Studujete jen proto, že je možnost studovat v kombinovaném studiu?	9	48	14	76	147

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Vyhodnocení odpovědí na otázky č. 7 – 9 je provedeno v jedné společné tabulce č. 8:

Na otázku č. 7, která zkoumá, zda respondenti v současné době studují na některé střední nebo vysoké škole, odpovědělo 9 mužů (16 %) a 14 žen (16 %) kladně. 48 mužů (84 %) a 76 žen (84 %) v současné době nestuduje ani na SŠ nebo VŠ.

K otázce č. 8, která zjišťuje zájem respondentů o možnost denního studia, odpovědělo 19 mužů (33 %) a 10 žen (11 %), že zvažovali možnost denního studia. 38 mužů (67 %) a 80 žen (89 %) neprojevovalo zájem o denní studium.

Otázka č. 9 ověřuje, zda respondenti studují také z důvodu, že je možnost studovat v kombinovaném studiu. 9 mužů a 14 žen, tedy stejné počty, kolik je ve skutečnosti studujících, jednoznačně potvrdilo, že možnost kombinovaného studia je pro rozhodnutí ke studiu velmi důležitá.

Tabulka 9: Hlavní překážky v dalším vzdělávání – muži

Jaké jsou podle Vás hlavní překážky v dalším vzdělávání?				
MUŽI:	1.	2.	3.	4.
Nedostatek času	38	14	3	0
Špatná dopravní dostupnost, složité dojíždění	5	3	2	0
Rodinné důvody	0	14	2	21
Malá motivace	2	9	9	4
Vysoké náklady na vzdělávání	4	6	11	12
Nedostatek informací nebo vhodných kurzů	0	0	9	2
Váš věk	6	5	6	9
Vaše neochota nebo lenost	2	6	15	9
Celkem:	57	57	57	57

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

U otázky č. 10 měli respondenti označit celkem čtyři odpovědi a podle důležitosti je seřadit od 1 – nejdůležitější po 4 – nejméně důležité. Z toho důvodu jsou odpovědi na otázku č. 10 ve čtyřech sloupcích. U této otázky bylo zkoumáno, která možnost je označena v každé ze čtyř kategorií jako nejčastější.

Jako první, tedy nejdůležitější překážku označilo 38 mužů (67 %) - **nedostatek času**. Jako druhá překážka byla nejčastěji označena opět odpověď – nedostatek času, tentokrát ale zároveň s možností – **rodinné důvody**, obě možnosti zvolilo shodně 14 mužů (24,5 %). Třetí nejčastější překážkou byla – **vlastní neochota nebo lenost**, tuto možnost zvolilo 15 mužů (26 %). Jako čtvrtá překážka byly opět nejvíce označovány – **rodinné důvody**, když 21 (37 %) mužů vybralo tuto odpověď jako nejčastější.

Nejméně často muži označovali nedostatek informací, špatnou dopravní dostupnost a vlastní neochotu nebo lenost.

Tabulka 10: Hlavní překážky v dalším vzdělávání – ženy

Jaké jsou podle Vás hlavní překážky v dalším vzdělávání?				
ŽENY:	1.	2.	3.	4.
Nedostatek času	59	15	8	4
Špatná dopravní dostupnost, složité dojíždění	3	4	5	6
Rodinné důvody	7	22	21	9
Malá motivace	8	14	15	22
Vysoké náklady na vzdělávání	0	9	17	10
Nedostatek informací nebo vhodných kurzů	0	2	5	4
Váš věk	7	9	11	13
Vaše neochota nebo lenost	6	15	8	22
Celkem:	90	90	90	90

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Jako první, tedy nejdůležitější překážku označilo 59 žen (66 %) - **nedostatek času**. Jako druhá překážka byla nejčastěji označena odpověď - **rodinné důvody**, tuto možnost zvolilo 22 žen (24 %). Třetí nejčtenější překážkou byly u žen opět - rodinné důvody, tuto odpověď vybralo 21 žen (23 %). Na čtvrtém místě byly dvě možnosti se shodným počtem odpovědí 22 žen (24 %) označilo - **malá motivace** a - **vlastní neochota nebo lenost**.

Po celkovém vyhodnocení byly opět zjištěny u mužů i u žen na prvních pozicích podobné čtyři nejčastější bariéry, stejně jako u motivačních faktorů, pouze s tím rozdílem, že muži uvedli na třetím místě vlastní neochotu nebo lenost, zatímco ženy uváděly rodinné důvody, na čtvrtém místě se tyto dvě možnosti prohodily a ženy navíc volily malou motivaci.

Nejméně často ženy označovaly nedostatek informací a špatnou dopravní dostupnost.

Vzhledem k nutnosti získání demografických údajů o respondentech obsahoval dotazník v druhé části otázky, které zjišťovaly pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání. Dále byla položena otázka, zda dosažené vzdělání respondenta je dostačující na aktuální pracovní pozici a jaký je současný status respondenta.

Tabulka 11: Specifikace resp. podle pohlaví a dosaženého vzdělání

Specifikace respondentů podle pohlaví a dosaženého vzdělání:			
	Muži	Ženy	Celkem:
Vyučen/a	0	0	0
Střední odborné	23	25	48
Gymnázium	2	6	8
Vyšší odborné	2	2	4
Vysokoškolské	30	57	87
Celkem:	57	90	147

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Z celkového počtu 57 mužů nebyl žádný v kategorii vyučen, 23 mužů označilo střední odborné vzdělání, 2 muži absolvovali gymnázium a 2 muži měli dosažené vyšší odborné vzdělání, vysokoškolsky vzdělaných bylo celkem 30 respondentů.

Z celkového počtu 90 žen nebyla žádná v kategorii vyučen/a, 25 žen označilo střední odborné vzdělání, 6 žen absolvovalo gymnázium a 2 ženy měly dosažené vyšší odborné vzdělání, vysokoškolsky vzdělaných bylo celkem 57 respondentek.

Tabulka 12: Specifikace resp. podle vzdělání a aktuální pracovní pozice

Specifikace respondentů podle dosaženého vzdělání a aktuální pracovní pozice:					
	Muži		Ženy		Celkem:
	Ano	Výjimka	Ano	Výjimka	
Vyučen/a	0	0	0	0	0
Střední odborné	2	21	16	9	48
Gymnázium	0	2	0	6	8
Vyšší odborné	0	2	2	0	4
Vysokoškolské	28	2	53	4	87
Celkem:	30	27	71	19	147

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Na otázku, zda je dosažené vzdělání respondenta dostačující pro aktuální pracovní pozici nebo zda má výjimku ze vzdělání z důvodu dosavadní praxe z celkového počtu 57 mužů (žádný v kategorii vyučen), odpovědělo z 23 středoškolsky vzdělaných mužů 21, že mají výjimku z požadovaného vzdělání a pouze 2 muži pracují na pozici, kde je středoškolské vzdělání dostačující. 2 muži, kteří absolvovali gymnázium a 2 muži s dosaženým vyšším odborným vzděláním mají výjimku z požadovaného vzdělání, z celkem 30 vysokoškolsky vzdělaných respondentů také 2 muži odpověděli, že mají na své současné pracovní pozici výjimku z požadovaného vzdělání.

Z celkového počtu 90 žen (žádná v kategorii vyučen/a), odpovědělo z 25 středoškolsky vzdělaných žen celkem 9, že mají výjimku z požadovaného vzdělání a 16 žen pracuje na pozici, kde je středoškolské vzdělání dostačující. 6 žen, které absolvovaly gymnázium, má výjimku ze vzdělání a 2 ženy s dosaženým vyšším odborným vzděláním pracují na pozici, kde je tento typ vzdělání dostačující, z celkem 57 vysokoškolsky vzdělaných respondentek odpověděly 4 ženy, že mají na současné pracovní pozici výjimku z požadovaného vzdělání.

Tabulka 13: Specifikace respondentů podle pohlaví a věku

Specifikace respondentů podle pohlaví a věku:			
	Muži	Ženy	Celkem:
25 – 30	17	23	40
31 – 40	11	45	56
41 – 50	15	10	25
51 a více	14	12	26
Celkem:	57	90	147

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 147 osob, z toho 57 mužů a 90 žen. 17 mužů ve věku od 25 – 30 let, 11 mužů ve věku 31 – 40 let, 15 mužů ve věku 41 – 50 let a nakonec 14 mužů ve věkové kategorii od 51 let a více. 23 žen ve věku od 25 – 30 let, 45 žen ve věku 31 - 40 let, 10 žen ve věku 41 – 50 let a nakonec 12 žen ve věkové kategorii od 51 let a více.

Tabulka 14: Specifikace resp. podle pohlaví a současného statutu

Specifikace respondentů podle pohlaví a současného statutu:			
	Muži	Ženy	Celkem:
Zaměstnaný/á	48	75	123
Na mateřské dovolené	0	1	1
Studující při zaměstnání	9	14	23
celkem:	57	90	147

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Z celkového počtu 57 mužů je 48 (84 %) zaměstnaných a 9 mužů (16 %) studujících při zaměstnání. Z celkového počtu 90 žen je 76 (84 %) zaměstnaných a 14 (16 %) žen studujících při zaměstnání. 16 % mužů a 16 % žen si tedy doplňuje vzdělání.

8.3 Shrnutí empirické části

Cílem empirické části práce bylo zjistit, které hlavní motivační faktory a které bariéry a negativní faktory ovlivňují účast v dalším vzdělávání referentů FS. Výzkumného dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 147 osob, z toho 57 mužů a 90 žen. 27 mužů se středním vzděláním a 30 vysokoškolsky vzdělaných mužů, 33 žen se středním vzděláním a vysokoškolsky vzdělaných celkem 57 respondentek.

Z celkového počtu 57 mužů odpovědělo 27 mužů, že mají výjimku z požadovaného vzdělání a 30 mužů pracuje na pozici, kde je jejich dosažené vzdělání dostačující. Z 90 žen odpovědělo 19, že mají výjimku z požadovaného vzdělání a 71 žen pracuje na pozici, kde je jejich dosažené vzdělání dostačující. S ohledem na počty respondentů, kteří mají výjimku ze vzdělání na své pracovní pozici, je počet studujících velmi pozitivní. Celkem 9 mužů a 14 žen si doplňuje vzdělání.

Názor respondentů na důležitost sebevzdělávání v průběhu celého života se celkem jednoznačně potvrdil, nikdo neoznačil odpověď nesouhlasím nebo spíše nesouhlasím. 87 % respondentů souhlasilo a 13 % spíše souhlasilo s tím, že celoživotní vzdělávání

je důležité. S vyjádřením „Investice do vzdělání je nejlepší investicí do budoucna“ 59 % respondentů souhlasilo a 41 % spíše souhlasilo, nikdo neoznačil odpověď nesouhlasím nebo spíše nesouhlasím.

Znalost pojmu Andragogika mezi respondenty byla vysoká. 24,5 % mužů a 27 % žen odpovědělo Ano, vím přesně, co tento pojem znamená, 60 % mužů a 47 % žen odpovědělo Ano, pojem Andragogika znám. Tento pojem nezná 15,5 % mužů a 24 % žen. Jen 2 % žen odpověděly, že pojem Andragogika nikdy neslyšely.

Na otázku, kolik času týdně přibližně věnují respondenti sebevzdělávání, odpovědělo 9 %, že se vůbec sebevzdělávání nevěnují. 53 % respondentů věnuje vzdělávání 1 – 3 hodiny týdně, 19 % respondentů 4 – 6 hodin týdně, 11 % respondentů odpovědělo, že vzděláváním tráví týdně 7 – 9 hodin a nakonec 10 a více hodin týdně se vzdělává 8 % respondentů.

Zajímavé je, že 9 % respondentů uvedlo, že se vůbec nevzdělávají. Z toho pravděpodobně plyne, že si vůbec neuvědomují vliv běžných aktivit, které patří do zájmového vzdělávání člověka. Patří sem například četba, sport, sledování zpráv a to vše napomáhá k dalšímu rozvoji osobnosti člověka.

Ve svém volném čase navštěvuje kurz cizího jazyka 28 % mužů a 9 % žen, kurz práce na PC navštěvují jen 2 % žen, 2 % žen chodí na rekvalifikační kurz, jiným aktivitám se věnuje 32 % mužů a 27 % žen, 40 % mužů a 60 % žen uvedlo, že se ve svém volném čase nevěnují žádným kurzům nebo zájmovým aktivitám. Šetřením bylo zjištěno, že výjimku z dosaženého vzdělání má celkem 27 mužů a 19 žen.

16 % mužů a shodně 16 % žen kladně odpovědělo, že v současné době studuje SŠ nebo VŠ, tedy si doplňují potřebné vzdělání do budoucna. Toto vyjádření svědčí o tom, že sami referenti FS se chtějí dále vzdělávat a prohlubovat své znalosti pro výkon svého povolání.

Po vyhodnocení motivačních faktorů ze všech odpovědí mužů a žen bylo zjištěno podobné pořadí ve všech čtyřech kategoriích podle důležitosti. Zajímavá je shoda odpovědí mezi muži a ženami. Rozdílů jsou pouze v počtu osob u jednotlivých

odpovědí a s tím rozdílem, že muži uvedli na prvním místě nezbytnost vzdělávat se, zatímco ženy možnost lepšího finančního ohodnocení.

Shrnutí nejčastějších motivačních faktorů ke studiu:

- studuji, protože si uvědomuji, že je nezbytné se dále vzdělávat,
- studuji pro možnost vyššího finančního ohodnocení,
- potřebuji pouze zvýšit kvalifikaci podle požadavku zaměstnavatele,
- až získám titul, budu si hledat lepší práci.

Z výsledků provedeného dotazníkového šetření vyplývá, že oba předem stanovené výzkumné předpoklady, které se týkají motivačních faktorů dospělých, lze jednoznačně označit za potvrzené:

1. Převládá vnitřní motivace možného využití získaných znalostí a dovedností ke zlepšení pozice v profesi.
2. Většina dospělých si uvědomuje nutnost sebevzdělávat se celý život.

Bylo prokázáno, že motivace respondentů, kteří odpovídali na otázky, bez rozdílu mezi muži a ženami, nejčastěji souvisí s možností následného využití získaných znalostí a dovedností v profesi, dále je úzce spojena s možností zlepšení finančního ohodnocení, případně vede k získání lepší pracovní pozice po získání titulu.

Bylo potvrzeno, že si respondenti dobře uvědomují nezbytnost vzdělávat se v průběhu celého života, jedná se o první nejčastěji označovaný motivační faktor a důvod k dalšímu sebevzdělávání u mužů, ženy označily tento faktor na třetí pozici.

Při porovnání nejdůležitějších bariér nacházíme mezi muži a ženami shodu v pořadí na prvním místě a to je celkem jednoznačně nedostatek času, na druhém místě jsou u obou pohlaví rodinné důvody zároveň s faktorem času u mužů se stejným počtem odpovědí. Na třetím místě je již patrný rozdíl, kdy ženy označily rodinné důvody a muži vlastní neochotu nebo lenost. Na čtvrtém místě je u žen malá motivace a vlastní neochota nebo lenost, muži zvolili rodinné důvody.

Shrnutí nejčastějších bariér, které brání ve studiu:

- nedostatek času
- rodinné důvody
- vlastní neochota nebo lenost
- malá motivace

Z výsledků provedeného dotazníkového šetření vyplývá, že předem stanovené výzkumné předpoklady, které se týkají bariér ve vzdělávání dospělých lze označit za potvrzené.

3. Hlavní bariérou pro většinu zájemců o vzdělávání je nedostatek času.
4. Velkou bariérou je pro účastníky vzdělávání vlastní nechuť pokračovat ve studiu na úkor volného času.
5. Rodinné důvody (starost o domácnost a rodinu) velmi často brání v účasti na dalším vzdělávání zejména ženám.

Největší bariérou pro dospělé účastníky vzdělávání je bez rozdílu mezi muži a ženami jednoznačně nedostatek času a rodinné důvody, dále označily ženy oproti mužům také malou motivaci.

V případě posledního výzkumného předpokladu došlo pouze k částečnému potvrzení. Bylo zjištěno, že rodinné důvody nebrání v dalším studiu, oproti předpokladu, zejména ženám, ale je to stejně závažný důvod i pro muže.

ZÁVĚR

Téma „Motivace ke vzdělávání v profesi“ zvolila autorka práce, protože vhodně propojuje studovaný obor s jejím vlastním pracovním zaměřením. Téma je stále velmi aktuální a úzce souvisí s praxí vzdělávání dospělých. Hodnotu celoživotního vzdělávání v postojích občanů je třeba průběžně posilovat a upevňovat. V teoretické části práce se čtenář seznámí s historickým vývojem vzdělávání u nás a stále se zvyšujícími nároky kladenými na objem znalostí a dovedností. Popsány jsou jednotlivé etapy vzdělávání, celoživotní počáteční a další, formální, neformální a informální vzdělávání ve školských institucích i mimo ně. Výsledkem celoživotního učení je osvojení a rozšíření znalostí, dovedností a kompetencí, vedoucí k osobnímu rozvoji a hodnotnějšímu životu člověka. Je popsáno, jak široké pole vzdělávání dospělých andragogika obsáhne, vzhledem k jedinečnosti každého účastníka i vzdělavatele, pokrývá jak teorii učení, tak i praktickou stránku problematiky. Vysvětleny jsou základní okruhy motivů ve vztahu ke vzdělávání a to lidské potřeby, zájmy, postoje a hodnoty. Dále motivace, tedy ochota ke zdokonalování znalostí, schopností a dovedností, teorie a proces motivace. I přes bariéry, které brání dospělým v dalším seberozvoji, se někteří lidé rozhodnou své vzdělávací potřeby uskutečnit. Neúčast ovlivňuje řada překážek, bariéry situační, institucionální a dispoziční. Dále se čtenář seznámí s vývojem legislativy od počátku 20. století. I když v současné době ve většině států EU je zákon o dalším vzdělávání k dispozici, v ČR taková právní norma chybí. V závěru teoretické části je stručně popsáno vzdělávání zaměstnanců ve FS včetně postupů při plánování, organizování a realizaci vzdělávání.

Cílem empirické části práce bylo zjistit, které nejdůležitější faktory ovlivňují účast zaměstnanců na dalším vzdělávání, co je nejlépe motivuje a jaké jsou naopak hlavní bariéry. Na základě teoretických poznatků, načerpaných z odborné literatury, byly stanoveny výzkumné předpoklady, jako výzkumná metoda bylo zvoleno dotazníkové šetření. Otázky sestavené pro účely dotazníkového šetření neumožní prozkoumat danou problematiku do hloubky, ale výhodou je možnost shromáždit v krátkém čase odpovědi od mnoha respondentů. Dotazník byl rozeslán e-mailem metodou sněhové koule. Autorka práce tímto děkuje všem účastníkům šetření za ochotu a spolupráci.

Překvapením bylo, že se v krátkém časovém horizontu vrátilo, oproti původnímu očekávání, téměř dvojnásobné množství správně vyplněných dotazníků. Některé nebyly vyplněné úplně a bylo nutné je z konečného zpracování dat vyřadit. Šetření bylo provedeno mezi pracovníky FS, závěry nelze tedy jednoduše zobecnit, je třeba výsledky brát s ohledem na zkoumanou skupinu osob a jejich profesi. Některí účastníci výzkumného šetření pracují na pozici, kde mají výjimku z požadovaného vzdělání. Výjimky umožňoval postup při převodu pracovníků z pracovního poměru podle zákoníku práce do služebního poměru podle služebního zákona. Počet zaměstnanců, kteří si doplňují vzdělání studiem, svědčí o tom, že se chtějí dále vzdělávat a prohlubovat své znalosti. Respondenti se jednoznačně shodli na důležitosti sebevzdělávání v průběhu celého života a také, že investice do vzdělání je nejlepší investicí do budoucna. Šetření potvrdilo dobrou znalost pojmu Andragogika, jen výjimky mezi respondenty tento pojem nikdy neslyšely. Část respondentů uvedlo, že se vůbec nevzdělávají. Zřejmě si neuvědomují vliv běžných aktivit, které patří do zájmového vzdělávání člověka ve volném čase, jako například četba, sport, sledování zpráv, což vše napomáhá k dalšímu rozvoji osobnosti člověka.

Z vyhodnocení motivačních faktorů vyplynula pozoruhodná shoda v odpovědích mužů a žen. Nejčastější motivační faktory ke studiu: studuji, protože si uvědomuji, že je nezbytné se dále vzdělávat, studuji pro možnost vyššího finančního ohodnocení, potřebuji pouze zvýšit kvalifikaci podle požadavku zaměstnavatele, až získám titul, budu si hledat lepší práci. Oba výzkumné předpoklady, které se týkaly motivačních faktorů, byly jednoznačně potvrzeny. Bylo prokázáno, že motivace respondentů, bez rozdílu mezi muži a ženami, souvisí převážně s možností následného využití získaných znalostí a dovedností v profesi, je také úzce spojena s možností lepšího finančního ohodnocení, případně vede k získání lepší pracovní pozice po získání titulu. I ve srovnání hlavních bariér nacházíme mezi muži a ženami shodné názory. Nejčastější bariéry, které brání ve studiu: nedostatek času, rodinné důvody, vlastní neochota nebo lenost a malá motivace. Výzkumné předpoklady, které se týkaly bariér ve vzdělávání, byly šetřením také potvrzeny. V případě výzkumné otázky ohledně rodinných důvodů, které podle předpokladu brání ve vzdělávání hlavně ženám, došlo pouze k částečnému potvrzení. Rodinné důvody jsou stejně závažným důvodem, který brání ve vzdělávání, i pro muže.

V současné době, v souvislosti s platností služebního zákona, již nejsou možné žádné další výjimky ze vzdělání požadovaného na pracovní pozici, jako tomu bylo dosud. To znamená, že pro stávající pracovníky finanční správy přichází v úvahu možnost dalšího kariérního postupu pouze za předpokladu, že si pracovník sám doplní vzdělání. Přínosem této práce je zjištění, že si respondenti dobře uvědomují nezbytnost vzdělávat se v průběhu celého života. Dokladem jejich zájmu je, že část z nich si doplňuje vzdělání studiem již nyní, další rozvoj vzdělávání dospělých je tedy opodstatněný a důležitý. Přestože tato práce dostatečně zdůraznila smysl motivace ke vzdělávání pracovníků, s ohledem na časovou náročnost studia v rozmezí 3 – 5 let lze předpokládat, že se do studia pustí jen ti nejdodlanější a také zejména mladší ročníky. Jako hlavní doporučení pro praxi, vyplývající z výsledků provedeného šetření, uvádí autorka práce nutnost v budoucnu více podpořit a motivovat k dalšímu studiu stávající zaměstnance. Ti již mají dlouholeté zkušenosti a znalosti potřebné k výkonu své profese, jen jim chybí předepsaný titul. Mladí absolventi vysokých škol se do státní správy nehrnou a starší zaměstnanci postupně odcházejí. Je tedy třeba rozšířit motivační nástroje, umožnit pružnější čerpání studijního volna, podpořit zájem a snahu pracovníků o rozvoj kvalifikace a vzdělání v souladu s jejich zájmy a potřebami.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů:

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, 204 s. ISBN 978-80-247-2914-5.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008, ISBN 978-80-247-2580-2

BENEŠ, Milan a kolektiv. *Idea vzdělávání v současné společnosti*. 1. vydání. Praha: Eurolex Bohemia, 2002, 110 s. ISBN 80-86432-40-8.

KOMENSKÝ, J. A. *Obecná porada o nápravě věcí lidských*. Vydání I. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1992, 595 s. III sv.: ISBN 80-205-0228-9

MATĚJŮ, P., J. STRAKOVÁ a A. Veselý. *Nerovnosti ve vzdělávání, Od měření k řešení*. Vydání 1. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2010, s. 495, ISBN 978-80-7419-032-2

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, Bílá kniha*. Nakladatelství Tauris, 2001, 98 s. ISBN 80-211-0372-8

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Vydání 1. Praha: Management Press, Profit, a.s., 1992. S. 258 ISBN 80-85603-01-2

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje, Výkladový slovník*. Vydání 1. Praha: Academia, nakladatelství Akademie věd České republiky, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7

PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. 1. vydání. Praha: UJAK PRAHA, 2008. 184s. ISBN 978-80-86723-58-7

PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014, 152 s. ISBN 978-80-247-5232-7.

PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ, *Pedagogický slovník*. 6. aktualiz. a rozš. vydání. Praha: Portál. 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.

RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 340 s. ISBN 978-80-210-4779-2.

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

TAMPOE, M. (1993) *Motivating knowledge workers: the challenge for the 1990s. Long-range Planning*, in ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Pravidla vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech*. Oddělení polygrafie Úřadu vlády České republiky, 2006, 24 s. ISBN 80-86734-90-0

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: Pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, ISBN 978-808-6723-983.

VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky*. Vydání 1. Praha: Portál, s.r.o., 2016, 320 s. ISBN 978-80-262-1026-9

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců: základy moderní personalistiky*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2011, Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, ISBN 978-808-6723-464.

WAGNEROVÁ, E., J. PYKA a D. KOTLORZ. *Motivace – vzdělávání, zaměstnání – podnikání*. 1. vydání. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2007, s. 74. ISBN 978-80-7248-410-2

Seznam použitých internetových zdrojů

Česká republika. *Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)* [online]. In: Sbíрка zákonů, platnost 5. 5. 2006, účinnost 1. 8. 2007, aktuální znění 1. 4. 2012 [vid. 2016-11-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179>

Česká republika. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* [online]. In: Sbíрка zákonů, platnost 7. 6. 2006, účinnost 1. 1. 2007, aktuální znění 19. 9. 2016 – 31. 12. 2016 [vid. 2016-11-14]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Česká republika. *Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě* [online]. In: Sbírka zákonů, platnost 6. 11. 2014, účinnost 1. 1. 2015, aktuální znění 21. 9. 2016 – 31. 3. 2017 [vid. 2016-11-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

Československo. *Zákon č. 67/1919 Sb. o organizaci lidových kursů občanské výchovy* [online]. In: Sbírka zákonů, platnost a účinnost 7. 2. 1919, předpis zrušen [vid. 2016-11-26]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=968&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>

Československo. *Zákon č. 52/1959 Sb. o osvětové činnosti (osvětový zákon)* [online]. In: Sbírka zákonů, platnost 25. 7. 1959, účinnost 1. 8. 1959, znění do 14. 4. 1992, předpis zrušen [vid. 2016-11-25]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1959-52>

ČSSR. *Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce* [online]. In: Sbírka zákonů, platnost 30. 6. 1965, účinnost 1. 1. 1966, znění do 31. 12. 2006, předpis zrušen [vid. 2016-11-28]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65>

Finanční správa, *Organizační řád* [online] [vid. 2016-12-03] Dostupné z: <http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-organy-financni-spravy/OR.pdf>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015 - 2020*, [online]. Praha: MŠMT, 2015 [vid. 2016-10-6] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-3>

Národní soustava kvalifikací [online]. Praha: NÚV a TRIXIMA, spol. s r.o., © 2006 -2014 [vid. 2016-11-8]. Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/>

SEZNAM ZKRATEK

FS ČR	-	Finanční správa České republiky
FÚ	-	Finanční úřad
GFŘ	-	Generální finanční ředitelství
IS	-	Informační systém
MŠMT	-	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OFŘ	-	Odvolací finanční ředitelství
SFÚ	-	Specializovaný finanční úřad
ÚV ČR	-	Úřad vlády České republiky
VZ	-	Vzdělávací zařízení

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Proces motivace	24
-----------------------------------	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Důležitost sebevzdělávání v průběhu celého života	38
Tabulka 2: Investice do vzdělání je nejlepší investicí do budoucna.....	38
Tabulka 3: Znalost pojmu Andragogika	39
Tabulka 4: Kolik času týdně věnujete sebevzdělávání	39
Tabulka 5: Navštěvujete ve volném čase kurzy nebo zájmové aktivity	40
Tabulka 6: Možné důvody ke studiu podle důležitosti – muži	41
Tabulka 7: Možné důvody ke studiu podle důležitosti – ženy.....	42
Tabulka 8: Specifikace respondentů podle aktuálního studia SŠ/VŠ – v denní či kombinované formě	43
Tabulka 9: Hlavní překážky v dalším vzdělávání – muži.....	44
Tabulka 10: Hlavní překážky v dalším vzdělávání – ženy	45
Tabulka 11: Specifikace resp. podle pohlaví a dosaženého vzdělání.....	46
Tabulka 12: Specifikace resp. podle vzdělání a aktuální pracovní pozice	46
Tabulka 13: Specifikace respondentů podle pohlaví a věku.....	47
Tabulka 14: Specifikace resp. podle pohlaví a současného statutu	48

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Plné znění dotazníku.....I

Příloha B – Vyhodnocovací matice k dotazníku.....V

Příloha A – Plné znění dotazníku

Vážení,

Dovoluji si Vás touto cestou požádat o spolupráci v empirickém výzkumu, zaměřeném na motivaci a bariéry ve vzdělávání dospělých, který je součástí mé bakalářské práce. Ráda bych zjistila, jaké důvody Vás nejčastěji motivují k dalšímu seberozvoji a vzdělávání a naopak, které jsou hlavní překážky a bariéry.

Jedná se o anonymní zpracování a výsledky nebudou zneužity.

Děkuji předem za Vaši pomoc.

Jana Kratochvílová

Odpovědi na otázky vyznačte prosím křížkem (x) do příslušného čtverečku.

1) Domníváte se, že je důležité sebevzdělávat se v průběhu celého života?

- | | | | | | |
|---|--------------------------|-------------------|---|--------------------------|-----------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | souhlasím | 2 | <input type="checkbox"/> | spíše souhlasím |
| 3 | <input type="checkbox"/> | spíše nesouhlasím | 4 | <input type="checkbox"/> | nesouhlasím |

2) S výrokem „Investice do vzdělání je nejlepší investicí do budoucna“:

- | | | | | | |
|---|--------------------------|-------------------|---|--------------------------|-----------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | souhlasím | 2 | <input type="checkbox"/> | spíše souhlasím |
| 3 | <input type="checkbox"/> | spíše nesouhlasím | 4 | <input type="checkbox"/> | nesouhlasím |

3) Znáte pojem Andragogika?

- | | | | | | |
|---|--------------------------|-----------------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | ano, vím přesně, co znamená | 2 | <input type="checkbox"/> | ano |
| 3 | <input type="checkbox"/> | ne | 4 | <input type="checkbox"/> | nikdy jsem to neslyšel/a |

4) Uveďte prosím, kolik času týdně přibližně věnujete sebevzdělávání.

- | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|-------------|---|--------------------------|-----------------|---|--------------------------|-------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | 0 hodin | 2 | <input type="checkbox"/> | 1 – 3 hodiny | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 – 6 hodin |
| 4 | <input type="checkbox"/> | 7 – 9 hodin | 5 | <input type="checkbox"/> | 10 a více hodin | | | |

5) Navštěvujete v současné době ve svém volném čase nějaký kurz nebo zájmové aktivity?

- 1 kurz cizího jazyka 2 kurz práce na PC
3 rekvalifikační kurz 4 jiný 5 ne

6) Seřad'te prosím možné důvody ke studiu podle důležitosti.

Označte 4 možnosti podle Vašeho názoru číslem 1 nejdůležitější – 4 nejméně důležité:

- 1 Studium mi přináší pocit uspokojení z dosaženého vzdělání.
2 Potřebuji pouze zvýšit kvalifikaci dle požadavku zaměstnavatele.
3 Studuji pro možnost vyššího finančního ohodnocení.
4 Studuji, protože si uvědomuji, že je nezbytné se dále vzdělávat.
5 Až získám titul, budu si hledat lepší práci.
6 Studium mi přináší rozptýlení a sociální kontakt.
7 Studuji pro dosažení lepšího společenského statutu.

7) Studujete v současné době na střední nebo vysoké škole?

- 1 ano 2 ne

8) Zvažoval/a jste možnost denního studia.

- 1 ano 2 ne

9) Studujete jen proto, že je možnost studovat v kombinovaném studiu.

- 1 ano 2 ne

10) Jaké jsou podle Vás hlavní překážky v dalším vzdělávání.

Označte 4 možnosti podle Vašeho názoru číslem 1 nejdůležitější – 4 nejméně důležité:

- 1 Nedostatek času
- 2 Špatná dopravní dostupnost, složité dojíždění
- 3 Rodinné důvody
- 4 Malá motivace
- 5 Vysoké náklady na vzdělávání
- 6 Nedostatek informací nebo vhodných kurzů
- 7 Váš věk
- 8 Vaše neochota nebo lenost

Vzhledem k nutnosti získání demografických údajů prosím odpovězte na následující otázky:

11) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- 1 vyučen/a
- 2 střední odborné
- 3 gymnázium
- 4 vyšší odborné
- 5 vysokoškolské

12) Je Vaše dosažené vzdělání dostačující pro aktuální pracovní pozici?

- 1 ano
- 2 není, mám výjimku ze vzdělání z důvodu dosavadní praxe

13) Kolik je Vám let?

- 1 25 - 30
- 2 31 – 40
- 3 41 - 50
- 4 51 a více

14) Jaký je Váš současný status?

- 1 zaměstnaný/á
- 2 na mateřské dovolené
- 3 studující SŠ/VŠ při zaměstnání

15) Jste muž / žena?

- 1 muž
- 2 žena

Příloha B – Vyhodnocovací matice k dotazníku

Pořadové číslo respondenta	1	2	3	4	5	6a	6b	6c	6d	7	8	9	10a	10b	10c	10d	11	12	13	14	15
1	1	2	2	5	1	4	1	3	5	1	1	2	2	1	6	5	5	1	1	3	1
2	1	1	3	2	4	1	5	3	6	1	2	1	3	5	1	4	5	2	3	3	2
3	1	2	1	4	5	2	3	4	5	2	2	1	1	4	5	8	5	1	4	1	2
4	1	2	1	2	5	4	5	2	3	2	2	2	1	7	8	3	2	2	2	1	1
5	1	1	2	3	5	4	6	3	5	2	2	2	7	1	8	3	5	1	4	1	1
6	1	1	2	4	1	1	4	6	5	2	1	2	5	1	6	3	5	1	1	1	1
7	1	1	2	2	5	3	5	1	7	2	1	2	1	4	7	8	5	1	3	1	2
8	2	2	2	1	4	2	3	5	7	2	2	2	1	7	8	3	2	2	4	1	1
9	1	1	2	2	4	3	4	2	5	2	2	2	1	3	5	7	2	2	4	1	1
10	1	1	3	2	5	4	1	2	3	2	2	2	1	4	8	7	2	1	3	1	2
11	1	1	2	3	4	3	2	4	7	2	2	2	7	1	8	4	5	1	3	1	2
12	1	1	2	2	1	3	4	7	6	2	1	2	1	5	4	8	5	1	1	1	1
13	2	2	3	1	5	4	1	5	6	2	2	2	4	1	5	8	5	1	3	1	1
14	1	1	2	3	4	6	4	1	2	2	2	2	1	3	5	4	5	1	3	1	2
15	1	1	3	2	1	4	1	2	3	2	2	2	1	2	3	7	2	2	3	1	1
16	1	1	2	4	1	1	4	6	5	2	1	2	5	1	6	3	5	1	1	1	1
17	1	1	2	2	4	3	4	2	1	2	2	1	1	3	5	7	2	2	3	1	1
18	1	1	2	2	4	3	4	2	5	2	2	1	1	3	5	7	3	2	3	1	2
19	1	1	1	2	1	4	2	3	7	2	2	2	7	8	1	3	5	1	4	1	1
20	1	1	3	1	4	4	6	1	3	2	2	2	1	3	4	8	5	1	4	1	2
21	1	1	2	3	5	4	6	3	5	2	2	2	7	1	8	3	5	1	4	1	1
22	1	1	1	2	4	4	3	7	2	2	2	1	1	5	7	3	2	2	3	1	1
23	1	2	3	2	4	5	4	3	7	2	2	2	4	8	5	3	5	1	4	1	2
24	1	2	1	2	5	2	3	5	7	2	2	2	1	3	4	5	2	2	2	1	2
25	1	2	3	3	5	3	4	1	2	2	2	2	1	4	3	8	2	1	1	1	2
26	1	1	1	1	5	3	4	7	6	2	2	2	3	1	6	2	4	1	2	1	2
27	2	2	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	7	5	3	1	2	2	3	1	2
28	1	2	1	2	5	1	4	3	5	2	1	2	1	5	4	8	2	2	4	1	2
29	1	1	2	4	5	4	1	3	6	2	1	2	1	4	8	5	5	1	3	1	1
30	2	1	3	4	5	3	2	5	1	2	2	2	7	2	4	8	4	2	1	1	1
31	1	2	3	3	5	3	4	1	2	2	2	2	1	4	3	8	2	1	1	1	2
32	1	1	2	2	4	3	4	2	5	2	2	1	1	3	5	7	2	2	4	1	1
33	1	1	2	2	5	4	1	3	5	2	2	2	1	7	3	5	5	1	3	1	2
34	2	2	2	1	5	3	5	2	6	2	2	2	4	1	3	8	5	1	3	1	2
35	1	1	3	2	4	1	5	3	6	1	2	1	3	5	1	4	5	2	3	3	2
36	1	1	1	3	5	4	1	6	3	2	2	2	1	3	4	7	5	1	4	1	2
37	1	2	2	2	5	3	2	7	5	2	2	2	1	8	3	4	5	1	3	1	2
38	1	1	3	3	5	1	4	7	2	2	2	2	8	4	1	6	5	1	3	1	1
39	2	2	2	1	4	2	3	5	7	2	2	2	1	7	8	3	2	2	4	1	1
40	1	1	2	2	4	3	4	2	5	2	2	1	1	3	5	7	3	2	3	1	2
41	1	1	3	2	1	1	3	2	5	2	2	2	4	1	2	5	5	1	1	1	2
42	1	1	1	4	4	1	6	4	7	1	1	2	8	7	1	2	5	1	3	3	2
43	1	2	1	4	5	2	3	4	5	2	2	1	1	4	5	8	5	1	3	1	2
44	1	1	1	3	5	1	5	6	3	2	2	2	1	8	7	4	5	1	3	1	2
45	1	1	1	2	5	4	6	1	7	2	2	2	4	1	5	8	5	1	4	1	2
46	1	1	1	5	4	4	1	6	7	2	2	2	2	1	4	5	5	1	3	1	2
47	1	1	2	3	4	3	2	4	7	2	2	2	7	1	8	4	5	1	3	1	2
48	2	2	2	3	4	6	4	1	2	2	2	2	8	5	1	4	5	1	3	1	2
49	1	2	2	2	5	3	2	7	5	2	2	2	1	8	3	4	5	1	3	1	2
50	1	2	4	2	5	3	2	6	4	2	1	2	1	3	4	8	2	1	1	1	2

Pořadové číslo respondenta	1	2	3	4	5	6a	6b	6c	6d	7	8	9	10a	10b	10c	10d	11	12	13	14	15
51	1	2	1	2	5	2	3	5	7	2	2	2	1	3	4	5	2	2	2	1	1
52	1	1	3	1	4	4	6	1	3	2	2	2	1	3	4	8	5	1	4	1	2
53	1	1	2	2	5	2	5	4	3	2	2	2	7	3	2	1	2	2	3	1	2
54	1	1	2	2	5	3	5	1	7	2	1	2	1	4	7	8	5	1	3	1	1
55	1	2	1	2	4	4	3	2	7	2	2	2	1	3	8	5	5	1	2	1	1
56	1	1	1	2	4	4	3	7	2	2	2	1	1	5	7	3	2	2	3	1	1
57	1	2	1	2	5	4	5	2	3	2	2	2	1	7	8	3	2	2	2	1	1
58	1	1	2	2	1	3	4	7	6	2	1	2	1	5	4	8	5	1	1	1	1
59	1	1	3	2	5	4	1	2	3	2	2	2	1	4	8	7	2	1	3	1	2
60	2	2	3	1	5	4	1	5	6	2	2	2	4	1	5	8	5	1	3	1	1
61	1	2	1	2	5	2	3	1	4	2	2	2	1	3	4	7	3	2	4	1	1
62	1	1	2	1	5	2	5	3	6	2	2	2	8	6	4	2	2	1	3	1	2
63	1	1	1	2	5	4	1	2	3	1	2	2	1	4	7	3	5	1	4	3	2
64	2	2	2	2	5	5	3	2	7	2	2	2	1	8	7	6	5	1	1	1	2
65	1	2	2	5	1	4	1	3	5	1	1	2	2	1	6	5	5	1	1	3	1
66	2	2	2	3	4	2	3	7	4	1	2	2	1	8	6	4	5	1	1	3	2
67	1	1	2	5	5	3	7	4	5	1	1	2	1	7	8	3	3	2	1	3	2
68	1	2	2	2	2	2	3	5	7	2	2	1	1	3	4	5	2	1	1	1	2
69	1	1	2	2	4	3	4	2	1	2	2	1	1	3	5	7	2	2	3	1	1
70	1	2	1	4	5	2	3	4	5	2	2	1	1	4	5	8	5	1	3	1	2
71	1	1	2	2	4	3	4	2	5	2	2	1	1	3	5	7	3	2	3	1	2
72	1	1	3	2	5	1	3	4	2	2	2	2	3	1	5	7	2	1	1	1	2
73	1	1	2	3	4	6	4	1	2	2	2	2	1	3	5	4	5	1	3	1	2
74	1	1	2	4	1	1	4	6	5	2	1	2	5	1	6	3	5	1	1	1	1
75	2	2	2	1	4	2	3	5	7	2	2	2	1	7	8	3	2	2	4	1	1
76	1	1	3	2	1	4	1	2	3	2	2	2	1	2	3	7	2	2	3	1	2
77	1	1	1	2	1	4	2	3	7	2	2	2	1	8	7	3	5	1	4	1	1
78	2	2	2	3	4	6	4	1	2	2	2	2	8	5	1	4	5	1	3	1	2
79	1	1	1	2	5	4	3	7	6	2	2	1	1	3	7	8	5	1	2	1	2
80	1	1	1	2	5	4	6	1	7	2	2	2	4	1	5	8	5	1	4	1	2
81	1	1	2	3	5	4	6	3	5	2	2	2	7	1	8	3	5	1	4	1	1
82	1	2	2	2	5	3	2	7	5	2	2	2	1	8	3	4	5	1	3	1	2
83	1	2	2	5	1	4	1	3	5	1	1	2	2	1	6	5	5	1	1	3	1
84	1	1	2	3	4	3	2	4	7	2	2	2	7	1	8	4	5	1	3	1	2
85	1	2	2	2	5	3	2	7	5	2	2	2	1	8	3	4	5	1	3	1	2
86	1	2	1	2	5	2	3	5	7	2	2	2	1	3	4	5	2	2	2	1	1
87	1	1	1	2	4	4	3	7	2	2	2	1	1	5	7	3	2	2	3	1	1
88	2	2	3	2	5	1	2	4	3	2	2	2	7	5	3	1	2	2	3	1	2
89	1	2	3	3	5	3	4	1	2	2	2	2	1	4	3	8	2	1	1	1	2
90	1	1	1	2	5	4	1	2	3	1	2	2	1	4	7	3	5	1	4	3	2
91	1	1	2	4	5	4	1	3	6	2	1	2	1	4	8	5	5	1	3	1	1
92	1	1	3	3	5	1	4	7	2	2	2	2	8	4	1	6	5	1	3	1	1
93	1	1	2	2	5	3	5	1	7	2	1	2	1	4	7	8	5	1	3	1	1
94	2	2	2	2	5	5	3	2	7	2	2	2	1	8	7	6	5	1	1	1	2
95	1	2	4	2	5	3	2	6	4	2	1	2	1	3	4	8	2	1	1	1	2
96	1	2	2	5	1	4	1	3	5	1	1	2	2	1	6	5	5	1	1	3	1
97	1	2	3	3	5	3	4	1	2	2	2	2	1	4	3	8	2	1	1	1	2
98	2	2	2	3	4	2	3	7	4	1	2	2	1	8	6	4	5	1	1	3	1
99	2	2	2	1	5	3	5	2	6	2	2	2	4	1	3	8	5	1	3	1	2
100	1	2	2	2	5	3	1	4	6	2	2	1	1	3	2	4	5	2	2	1	1

Pořadové číslo respondenta	1	2	3	4	5	6a	6b	6c	6d	7	8	9	10a	10b	10c	10d	11	12	13	14	15
101	1	1	2	5	5	3	7	4	5	1	1	2	1	7	8	3	3	2	1	3	2
102	1	1	1	5	4	4	1	6	7	2	2	2	2	1	4	5	5	1	3	1	2
103	1	1	2	2	5	4	1	3	5	2	2	2	1	7	3	5	5	1	3	1	2
104	1	1	2	2	4	3	4	2	1	2	2	1	1	3	5	7	2	2	2	1	1
105	1	1	3	2	1	4	1	2	3	2	2	2	1	2	3	7	2	2	3	1	2
106	1	1	3	2	1	4	3	6	2	2	2	2	1	4	8	3	2	1	2	1	1
107	1	2	2	3	4	5	3	2	4	1	1	2	1	8	5	3	2	2	1	3	1
108	1	1	3	2	4	1	5	3	6	1	2	1	3	5	1	4	5	2	3	3	2
109	1	2	1	2	5	2	3	1	4	2	2	2	1	3	4	7	3	2	4	1	1
110	1	2	3	2	4	5	4	3	7	2	2	2	4	8	5	3	5	1	4	1	2
111	2	1	3	4	5	3	2	5	1	2	2	2	7	2	4	8	4	2	1	1	1
112	2	2	2	3	4	2	3	7	4	1	2	2	1	8	6	4	5	1	1	3	2
113	1	1	2	2	1	3	4	7	6	2	1	2	1	5	4	8	5	1	1	1	1
114	1	1	2	2	4	3	4	2	5	2	2	2	1	3	5	7	2	2	4	1	1
115	1	1	1	3	5	1	5	6	3	2	2	2	1	8	7	4	5	1	3	1	2
116	1	1	1	1	5	3	4	7	6	2	2	2	3	1	6	2	4	1	2	1	2
117	1	1	2	2	5	2	5	4	3	2	2	2	7	3	2	1	2	2	3	1	2
118	1	1	3	2	5	1	3	4	2	2	2	2	3	1	5	7	2	1	1	1	2
119	1	1	3	2	1	1	3	2	5	2	2	2	4	1	2	5	5	1	1	1	2
120	1	1	1	4	4	1	6	4	7	1	1	2	8	7	1	2	5	1	3	3	2
121	1	2	2	2	5	3	2	7	5	2	2	2	1	8	3	4	5	1	3	1	2
122	1	1	2	3	1	5	3	2	4	2	2	2	1	2	3	4	5	1	2	1	2
123	1	1	2	3	1	1	3	6	4	2	2	2	1	3	5	7	5	1	2	1	2
124	1	1	2	5	5	3	7	4	5	1	1	2	1	7	8	3	3	2	1	3	2
125	1	2	2	4	4	5	3	2	6	1	1	2	1	8	5	3	2	2	1	3	1
126	1	1	2	4	5	4	1	3	6	2	1	2	1	4	8	5	5	1	3	1	1
127	1	2	3	2	5	3	4	1	5	2	2	2	1	7	4	8	5	1	3	1	2
128	1	2	2	2	5	3	1	4	6	2	2	1	1	3	2	4	5	2	2	1	1
129	1	2	1	2	4	4	3	2	7	2	2	2	1	3	8	5	5	1	2	1	1
130	1	1	1	2	5	4	3	7	6	2	2	1	1	3	7	8	5	1	2	1	2
131	1	1	1	2	5	4	1	2	3	1	2	2	1	4	7	3	5	1	3	3	2
132	1	1	1	3	5	4	1	6	3	2	2	2	1	3	4	7	5	1	4	1	2
133	1	1	2	1	5	2	5	3	6	2	2	2	8	6	4	2	2	1	3	1	2
134	1	1	2	2	1	2	3	4	6	2	2	2	1	4	3	6	2	1	1	1	2
135	1	2	2	2	2	2	3	5	7	2	2	1	1	3	4	5	2	1	1	1	2
136	1	1	2	2	5	4	1	3	5	2	2	2	1	7	3	5	5	1	3	1	2
137	1	2	2	5	1	4	1	3	5	1	1	2	2	1	6	5	5	1	1	3	1
138	2	2	2	2	5	5	3	2	7	2	2	2	1	8	7	6	5	1	1	1	2
139	1	1	2	4	5	4	3	1	6	2	2	2	1	3	6	8	5	1	3	1	2
140	1	1	2	3	1	5	3	2	4	2	2	2	1	2	3	4	5	1	2	1	2
141	1	2	1	5	3	5	3	4	7	2	2	2	1	3	5	7	5	1	2	1	2
142	1	2	2	2	5	3	1	4	6	2	2	1	1	3	2	4	5	2	2	1	2
143	1	2	1	5	3	5	1	3	6	2	2	2	2	5	1	8	2	1	1	1	2
144	1	2	2	3	4	5	3	2	4	1	1	2	1	8	5	3	2	2	1	3	1
145	1	1	1	2	5	4	2	3	6	2	2	2	5	1	3	4	2	2	4	1	1
146	1	1	3	2	1	4	3	6	2	2	2	2	1	4	8	3	2	1	2	1	1
147	1	2	2	4	4	5	3	2	6	1	1	2	1	8	5	3	2	2	1	3	2

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jana Kratochvílová

Obor: 7501R022 – Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované

Název práce: Motivace ke vzdělávání v profesi referenta ve finanční správě

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 47

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 21

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:

Počet internetových zdrojů: 9

Vedoucí práce: PhDr. Marie Farková, Ph.D.