

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018-2021

BAKALÁŘSKÁ / DIPLOMOVÁ PRÁCE

Filip Moník

Edukace profesionálních řidičů

Praha 2021

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2018-2021

BACHELOR THESIS/DIPLOMA THESIS

Filip Moník

Education of professional drivers

Prague 2021

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 23.02.2021

Filip Moník

Poděkování

Rád bych vyjádřil své velké poděkování vedoucí mé práce PhDr. Tereze Vacínové Ph.D., která mi věnovala svůj čas a poskytla mi vždy užitečnou zpětnou vazbu při plánování a psaní této práce. Jsem také vděčný za svou rodinu a přátele, kteří mě podporovali během studia i mimo něj. Rád bych také poděkoval všem respondentům, kteří mi věnovali svůj čas, vyplnili dotazník a pomohli mi tak získat důležitá data pro můj výzkum.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá tématem edukace profesionálních řidičů. Cílem bakalářské práce je analyzovat současný stav edukace profesionálních řidičů u vybrané společnosti. V rámci teoretických východisek jsou přiblížena hlavní témata, kterými jsou vzdělávání dospělých, firemní vzdělávání a specifika profesionálních řidičů. Ve čtvrté kapitole je popsán výzkum, jehož cílem výzkumu bylo zjistit, jak probíhá edukace profesionálních řidičů ve vybrané společnosti, s identifikací předností a slabých stránek tohoto procesu. Dílčím cílem bylo navrhnout soubor doporučení, týkajících se změn v plánování a realizaci vzdělávání profesionálních řidičů ve firmě XY. Výzkum byl realizován ve firmě ACR, která spolupracuje se společností ŠKODA AUTO a. s. Metodou sběru dat byl dotazník vlastní konstrukce. V rámci doporučení pro praxi jsou uvedeny návrhy ke změně systému vzdělávání ve firmě ACR.

Klíčová slova

Edukace, firemní vzdělávání, hodnocení, legislativa, lektor, řidič, vzdělávání dospělých.

Annotation

The bachelor thesis deals with the topic of education of professional drivers. The aim of the bachelor thesis is to analyze the current state of education of professional drivers at a selected company. Within the theoretical background, the main topics are presented, which are adult education, corporate education and the specifics of professional drivers. The fourth chapter describes the research, the aim of which was to find out how the education of professional drivers in a selected company takes place, with the identification of the strengths and weaknesses of this process. The partial goal was to propose a set of recommendations concerning changes in the planning and implementation of professional driver training at company XY. The research was carried out in the company ACR, which cooperates with ŠKODA AUTO a. s. The method of data collection was a questionnaire of its own design. As part of the recommendations for practice, there are suggestions for changing the education system in ACR.

Keywords

Adult education, company education, driver, education, evaluation, lecturer, legislation.

OBSAH

TEORETICKÁ ČÁST	9
1..... VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V KONTEXTU SOUČASNÉ SPOLEČNOSTI	9
1.1 Základní vymezení vzdělávání dospělých	9
1.2 Význam vzdělávání dospělých v současné společnosti.....	11
1.3 Specifika vzdělávání dospělých	13
2 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	16
2.1 Charakteristika firemního vzdělávání	16
2.2 Vzdělávací cyklus	18
2.3 Formy a metody firemního vzdělávání	21
3 VZDĚLÁVÁNÍ PROFESIONÁLNÍCH ŘIDIČŮ	25
3.1 Charakteristika profesionálních řidičů	25
3.2 Požadavky na vzdělávání řidičů	27
3.3 Zajišťování vzdělávání řidičů.....	28
PRAKTICKÁ ČÁST	31
4 POPIS VÝZKUMU.....	31
4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky	31
4.2 Metodika výzkumu	31
4.3 Charakteristika výzkumného souboru	33
5 VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	36
6 DISKUSE	54
6.1 Doporučení pro praxi	56
ZÁVĚR	58
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	59
SEZNAM ZKRATEK	64
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	65
SEZNAM PŘÍLOH	67

ÚVOD

Současná společnost moderních vyspělých států má mnoho označení a jedním z nich je informační společnost. V informační společnosti je kladen důraz na vědění, znalosti, obecně informace. Tato změna odráží chod i stav společnosti. Výrobu velkou měrou nahradily stroje, v oblasti práce jsou nejvýznamnější lidské zdroje. Firmy akcentují řízení lidských zdrojů, usilují o to, aby disponovali kvalitními a spokojenými zaměstnanci. Zároveň je zapotřebí zaměřit se na jejich profesní rozvoj či širěji osobnostní rozvoj, neboť firma může snadno začít ztrácet na trhu za konkurencí, v návaznosti na změně vnějších podmínek. To je ostatně patrné i v dnešní, aktuální době, ovlivněné celosvětově pandemií covid-19. V oblasti průmyslu a obchodu vyhrávají ti, kdo se umí přizpůsobit či dokonce změnit oblast podnikání.

Vzdělávání se tak stává významné ve všech oborech lidské činnosti. Týká se i profesionálních řidičů, kteří musí reagovat na změny v legislativě či oblasti technologií. Ze zájmu o dané téma, ale též s ohledem na jeho význam, se předkládaná bakalářská práce zabývá problematikou vzdělávání profesionálních řidičů. Cílem bakalářské práce je analyzovat současný stav edukace profesionálních řidičů u vybrané společnosti.

K naplnění tohoto cíle slouží nejprve podání teoretických východisek v prvních třech kapitolách práce. S využitím poznatků z platné legislativy, českých i zahraničních odborných zdrojů je přiblíženo téma vzdělávání dospělých, úžeji firemní vzdělávání. Charakterizována je profese profesionálních řidičů a popsán je současný přístup firem ke vzdělávání profesionálních řidičů. Na teoretická východiska je ve čtvrté kapitole práce navázáno představením vlastního výzkumu, jehož cílem bylo zjistit, jak probíhá edukace profesionálních řidičů ve vybrané společnosti, s identifikací předností a slabých stránek tohoto procesu. Dílčím cílem bylo navrhnout soubor doporučení, týkajících se změn v plánování a realizaci vzdělávání profesionálních řidičů ve firmě XY. Výzkum byl proveden ve firmě ACR, která spolupracuje s firmou ŠKODA AUTO a. s. Výzkum byl koncipován jako kvantitativní, metodou výzkumu byl dotazník vlastní konstrukce.

V diskusi jsou výsledky vztaženy k teoretickým východiskům a výzkumným otázkám. Součástí práce je i návrh opatření ke změně firemního vzdělávání ve firmě ACR.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V KONTEXTU SOUČASNÉ SPOLEČNOSTI

První kapitola práce přibližuje v základní rovině problematiku vzdělávání dospělých. Nejprve jsou blíže charakterizovány pojmy, které budou dále v textu užívány a k nimž patří kromě vzdělávání či vzdělávání dospělých též např. učení či edukace. Vysvětleny jsou základní prvky vzdělávání dospělých, uveden je význam vzdělávání dospělých v současné společnosti, o níž se nezdá hovořit jako o společnosti informační, což tedy předpokládá nutnost získávání nových poznatků a dovedností, tedy proces vzdělávání. V závěru kapitoly jsou zmíněna specifika vzdělávání dospělých.

1.1 Základní vymezení vzdělávání dospělých

Vzdělávání definuje Mužík jako „*institucionalizovanou činnost zaměřenou na získávání informací, vědomostí, dovedností, návyků či odborných kompetencí... Jeho cílem je zejména osobnostní růst a rozvoj, integrace do společnosti cestou předávání kulturního a společenského dědictví, sdílením určitých společenských hodnot a formování člověka k sebeuvědomění, odpovědnosti a uplatňování lidských práv.*“¹

Poměrně jednodušší definici podává Plamínek, který vymezuje vzdělávání jako „*záměrné, organizované učení, které je výsledkem vědomého úsilí vzdělavatele.*“² K této definici se lze přiklonit, a to jak kvůli její jednoznačnosti a snadnému porozumění, tak i s ohledem na zdůraznění, že při vzdělávání je důležitá aktivita jedince. Zároveň si lze povšimnout užití termínu učení, který dle Hroníka není totožný s pojmem vzdělání: dle autora je učení termínem nadřazeným vzdělávání, neboť učení jako proces získávání nových znalostí, dovedností, může být zcela spontánní, neuvědomované, zatímco vzdělávání je pouze jednou z možných forem učení. Autor podobně jako výše uvedení odborníci konstatuje, že je pro vzdělávání charakteristická

¹ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 23. ISBN 978-80-7357-738-4.

² PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 35. ISBN 978-80-247-4806-1.

organizovanost, institucionalizace, lze uvažovat také o tom, že vzdělávání je do určité míry časově ohraničené, na rozdíl od učení, které probíhá celoživotně.³

Termín vzdělávání dospělých není dle Mužíka vždy zcela přesně chápán a užíván. Může být zaměněn např. s pojmy celoživotní vzdělávání nebo profesní vzdělávání či odborné vzdělávání. Jak autor vysvětluje, vzdělávání dospělých je součástí celoživotního vzdělávání, nicméně celoživotním vzděláváním se rozumí učení po celý život jedince, resp. začátek se pojí s předškolním vzděláváním, následně celoživotní vzdělávání probíhá v navazujících institucích (stupních vzdělání) a pokračuje i v dospělosti, a to nejen v rámci oficiálních institucí, ale též např. ve firmách, ze strany soukromých osob, v nadacích. Vzdělávání dospělých může být občanské, zájmové či profesní, probíhá ve formě prezenční, distanční apod. Profesní vzdělávání je pak dle téhož zdroje ještě speciálnějším termínem, vázícím se především ke konkrétní profesi, pracovní pozici. Příkladem je rekvalifikace.⁴ Veteška a Vacínová doplňují, že v praxi bývá nesprávně spojováno vzdělávání dospělých pouze s profesním vzděláváním (odborným, podnikovým, firemním). To je dle autorů dáno tím, že profesní vzdělávání dosud v rámci vzdělávání dospělých převažuje, ovšem stále častěji se vzdělávání dospělých uplatňuje i jako zájmové či občanské vzdělávání. Zúžený pohled na vzdělávání dospělých jako vzdělávání profesní souvisí s akcentem na rovinu ekonomickou (společnosti, jedince), ve smyslu hospodářské prosperity. Nicméně na významu nabývá i osobnostní rozvoj člověka, jeho celoživotní osobnostní růst, který by bez vzdělávání nebyl možný.⁵

Vzdělávání dospělých je doménou andragogiky, i když i andragogika je vědou, která se nesoustředí pouze na vzdělávání dospělých – lze rozlišit dílčí směry, zejména v aplikované rovině, navíc andragogika se komplexně zabývá dospělým člověkem, včetně jeho výchovy.⁶

Výchova a vzdělávání nejsou identické jevy. Komplexní působení na jedince, ve smyslu jeho výchovy i vzdělávání, se označuje jako edukace. Tento termín postupně

³ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007, s. 31. ISBN 978-80-247-1457-8.

⁴ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 23-25. ISBN 978-80-7357-738-4.

⁵ VETEŠKA, V., VACÍNOVÁ, T. a kol. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých. Andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2011, s. 43. ISBN 978-80-7452-012-9.

⁶ HAJEROVÁ MÜLLEROVÁ, Lenka. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2016, s. 39. ISBN 978-80-87839-70-6.

vstupuje do větší obeznámenosti české veřejnosti, byť se stále v českém prostředí spíše oba procesy, které se ovšem v praxi prolínají a nelze je zcela oddělit, popisují odděleně. Výchova znamená změnu a rozvoj jedince, zejména v souvislosti s jeho potřebami, individuálními zvláštnostmi, sociálními vztahy.⁷ Výchova je tedy obsažena i v rámci vzdělávání dospělých, především jako forma osobnostního rozvoje jedince.

Dvořáková a Šerák zdůrazňují, že nikdy v minulosti nebyla věnována v moderních společnostech pozornost vzdělávání v takové míře, jako je tomu dnes. I když byl i v dřívějších historických epochách kladen důraz na vzdělávání, jednalo se spíše o ideál než realitu. Vzdělávání bylo nezřídka výsadou privilegovaných vrstev společnosti. Aktuálně je však na vzdělávání nahlíženo jako na prostředek rozvoje nejen jednotlivce, ale i celé společnosti.⁸ Jaký význam získává vzdělávání v soudobé společnosti je přiblíženo dále v textu.

1.2 Význam vzdělávání dospělých v současné společnosti

V dokumentu *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016* je uvedeno, že se vzdělávání dospělých jako součást celoživotního učení stalo již v 90. letech minulého století jednou z priorit politik Evropské unie a jejích členských států. Příčinou je mimo jiné požadavek flexicity, tedy zajištění jistoty, zároveň však i pružnosti na trhu práce. Současná společnost se neustále proměňuje a nelze si tak vystačit zejména v pracovní rovině pouze s poznatky a dovednostmi, které si jedinec osvojil v rámci formálního vzdělávání, ještě před vstupem na trh práce. Dnešní člověk se neustále rozvíjí, souběžně s tím, jak se rozvíjí i celá společnost.⁹

Je odpovědností každého státu zajistit svým občanům možnost vzdělávat se, získávat tak možnost uplatnění na trhu práce i rozšiřovat příležitosti svého sociálního začleňování. Panují také značné rozdíly mezi věkovými skupinami obyvatelstva. Nárůst

⁷ ZORMANOVÁ, L. *Obecná didaktika: pro studium a praxi*. Praha: Grada, 2014, s. 21. ISBN 978-80-247-4590-9.

⁸ DVOŘÁKOVÁ, M., ŠERÁK, M. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filosofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016, s. 9. ISBN 978-80-7308-694-7.

⁹ PŮBALOVÁ, B. *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2018, s. 5 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/76208655/23005318.pdf/9fe2d063-88e8-4205-b643-eac62bb481af?version=1.6>

vysokoškolského vzdělání v populaci lze sledovat až od 90. let minulého století. Věkově starší generace se tak ocitají ve značné nevýhodě oproti nově nastupujícím generacím. Být pro ně konkurencí, nebo alespoň dosahovat obdobných pracovních a společenských pozic a životních úspěchů, nelze docílit bez toho, aby se člověk i v produktivním věku vzdělával, přičemž často není prioritou profesní vzdělávání, ale porozumění tomu, jakého potenciálu může jedinec v měnící se společnosti dosáhnout.¹⁰

Beneš podává výčet hlavních důvodů, proč je pro současného dospělého člověka velmi důležité soustavně se vzdělávat:

- mnohoznačnost hodnot: hodnoty a normy společnosti se neustále proměňují. Člověk je zodpovědný za své životní směřování a blaho. Zároveň dle autora dochází ke konfliktům mezi jedincem a společností, jejími částmi, reprezentovanými např. státem, církví či různými zájmovými skupinami. Vzdělávání zprostředkovává orientaci v tomto složitém světě, dává jedinci určitou svobodu a nezávislost;
- mobilita pracovní síly: tím, kým člověk je, se postupně stává. Významný je pracovní výkon, který umožňuje dosahovat individuálních cílů, saturaci osobních potřeb. V moderních vyspělých státech panuje tlak na výkon, který může v jedinci vyvolávat mnoho negativních pocitů (např. nejistotu, strach). Vzdělávání umožňuje snižovat tuto případnou tenzi a dosahovat požadovaných výkonů i úspěchů;
- probíhající proces demokratizace: politika stále více ovlivňuje život člověka. Je zapotřebí, aby se dospělý jedinec orientoval i v této oblasti, neboť je nutné umět komunikovat, vést respektující dialog, být si vědom vlastních občanských práv, dosahovat jich;
- vliv technologií: rozvoj vědy, technologický pokrok značně determinují zkušenost člověka. Osobní poznání bývá nezřídka upozadováno ve prospěch poznání vědeckého. Člověk je nucen neustále rozšiřovat své vědění, dochází též

¹⁰ VETEŠKA, V., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008, s. 18, 23. ISBN 978-80-247-1770-8.

k postupné specializaci, neboť není v silách moderního člověka obsáhnout dosavadní stupeň poznání.¹¹

Hajerová Müllerová podotýká, že jedinec, který dosáhl pokud možno co nejvyššího stupně vzdělání a který zároveň své dosavadní vzdělání posiluje, rozšiřuje, získává určitou konkurenční výhodu oproti ostatním lidem, kteří tak nečiní. To platí pro všechny věkové skupiny, přičemž s přibývajícím věkem význam vzdělávání narůstá.¹²

Význam vzdělávání se však podle Janiše a Skopalové nepojí pouze s rovinou společenskou či pracovní. Autoři poukazují na příznivý dopad vzdělávání na oblast fyzického i psychického zdraví. Dochází ke kultivaci jedince, celkově se zvyšuje kvalita jeho života. Vzdělávání nabízí možnost seberealizace, rozvoj vlastních zájmů, dílčích schopností, jakými je např. kreativita. Se vzděláním narůstá autonomie jedince. Cenné je též rozšiřování sociálních kontaktů, neboť vzdělávání dospělých většinou probíhá v rámci určité skupiny. Autoři také zmiňují, že se význam vzdělávání liší dle věku jedince. S postupem procesu involuce nabývá vzdělávání stále většího významu, neboť v seniorském věku může být vzdělávání jednou z významných preventivních aktivit při vzniku a rozvoji závažných chorob.¹³

1.3 Specifika vzdělávání dospělých

Jak je z předchozího textu zřejmé, vzdělávání se u dospělých stává nikoliv určitou nadstavbou jejich životního směřování, ale spíše nutností. Nicméně vzdělávat se v dospělém věku není snadné, což je také jednou z příčin, proč mnozí dospělí na cílené vzdělávání v produktivním věku rezignují.

Dvořáková a Šerák uvádějí, že v dospělosti má již člověk vytvořené, zautomatizované, značně zafixované životní návyky, vzorce chování, způsob života. Zatímco v dětství a dospělosti je vzdělávání určitou alternativou k výkonu práce u dospělých, v dospělosti má člověk jiné povinnosti, tedy zejména vykonávat práci, která zajistí obživu jemu samotnému, případně rodině, kterou si dotyčný vytvořil.

¹¹ BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008, s. 19-20. ISBN 978-80-247-2580-2.

¹² HAJEROVÁ MÜLLEROVÁ, Lenka. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2016, s. 60. ISBN 978-80-87839-70-6.

¹³ JANIŠ, K., SKOPALOVÁ, J. *Volný čas seniorů*. Praha: Grada, 2016, s. 81-83. ISBN 978-80-247-5535-9.

Ubývá tak času, ale i energie na vzdělávání, které doplňuje tyto aktivity. Ovšem vzdělávání v dospělosti se nevyznačuje pouze danými úskalími. Dle autorů také platí, že je dospělý jedinec osobnostně zralejší, více zná sám sebe a ví, jaké jsou jeho významné potřeby, hodnoty, k čemu ve svém životě směřuje. Toto sebepoznání se pak stává základem pro další vzdělávání, které ve větší míře odpovídá jedinečnosti každého člověka. Navíc lze uplatit již získané znalosti, dovednosti, zkušenosti, což proces vzdělávání v mnohém usnadňuje a urychluje. Jako účastníci vzdělávání však mohou být dospělí pro lektory poměrně náročnými účastníky edukační reality, neboť jsou více kritičtí, nebývají vždy plně soustředěni na proces vzdělávání, který může být komplikován významnými událostmi v životě, za něž nese jedinec zodpovědnost a které musí řešit, nezdědka tedy i na úkor procesu vzdělávání.¹⁴

Motivace dospělých ke vzdělávání se stává jedním z hlavních úskalí při vzdělávání dospělých. I když i děti absolvují vzdělávání nezdědka jako něco, co si nevybrali a k čemu byli donuceni či co je do určitého věku jejich povinností, u dospělých dochází k častému střetu dílčích životních motivací. To, zda se v dospělosti jedinec rozhodne dále se systematicky a organizovaně vzdělávat, je dáno součtem několika hlavních proměnných, k nimž patří zejména osobnostní charakteristiky (např. to, jaký význam jedinec vzdělávání připisuje, jakou hodnotu pro něj vzdělání má, vliv však má i dřívější zkušenost se vzděláváním, úroveň schopností nutných pro vzdělávání), aktuální životní situace (podmínky k tomu, aby jedinec věnoval část svého volného času vzdělávání, podmínky k učení), s čímž souvisí také sociální vztahy a z širšího hlediska na dospělého působí i společenské klima, včetně případného akcentu na oblast vzdělávání.¹⁵

Pokud se motivace ke vzdělávání stává v dospělosti překážkou účasti na tomto procesu, lze spatřovat příčinu velmi často v dřívější negativní zkušenosti jedince se vzděláváním, případně edukací. Pro člověka je potřeba učení, ale i vzdělávání, ve smyslu životní orientace, potřebou zcela základní, kterou děti uspokojují bez toho, aniž by musely být do učení nebo vzdělávání nuceny. Ovšem na mechanismus motivace

¹⁴ DVOŘÁKOVÁ, M., ŠERÁK, M. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filosofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016, s. 81. ISBN 978-80-7308-694-7.

¹⁵ BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008, s. 82. ISBN 978-80-247-2580-2.

působí značnou měrou i prožívané emoce. Důvodem neochoty vzdělávat se v dospělosti může být strach ze selhání, nespokojenost s vlastním životem, prožívaný stres.¹⁶

V tomto ohledu pak nabývá na významu osoba lektora. Je velmi důležité, aby byl lektor zajišťující vzdělávání dospělým nejen odborníkem v daném oboru, což je nezbytné pro získání pozornosti dospělých, ale též navození vztahu s přítomností vzájemné důvěry, ale též aby jej mohl dospělý vnímat jako autoritu. Autoritu získává lektor již vstupem do této role, jedná se však o autoritu formální. Každý lektor by měl mít kromě potřebných znalostí také určité charisma, měl by si být dobře vědom specifik vzdělávání dospělých (tj. jaké vzdělávací metody volit, jak koncipovat výuku apod.), měl by umět vhodně motivovat každého dospělého účastníka výuky ke vzdělávání.¹⁷

V závěru tohoto úvodního pojednání o postavení a významu vzdělávání dospělých se lze krátce pozastavit u tématu, kterému je v práci primárně věnována pozornost a kterým je vzdělávání řidičů. Jak uvádějí (s. 63), v případě profesionálních řidičů se vzdělávání stává též určitou nutností, zároveň však má výrazný dopad i na celou společnost, neboť vzdělávání profesionálních řidičů se úzce pojí s dopravní bezpečností. Výuka v autoškole se stává pouze prvním krokem. Řidič se musí orientovat ve změnách v dopravě, změnách v legislativě, musí být schopen komunikace se zákazníkem, musí zvládat stres apod.¹⁸

Téma vzdělávání dospělých je velmi obsáhlé. Specifikům vzdělávání profesionálních řidičů je věnována pozornost ve třetí kapitole práce. V následující kapitole je pojednáno o firemním vzdělávání, jehož koncepce pochopitelně značně ovlivňuje jak výsledek vzdělávání dospělých, tedy i profesionálních řidičů, ale též má velmi podstatný vliv na motivaci dospělého ke vzdělávání, což je nezbytnou podmínkou vzdělávání v dospělosti.

¹⁶ PAULÍK, K. *Psychologické aspekty vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, s. 27-28. ISBN 80-7042-935-6.

¹⁷ PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 209-210. ISBN 978-80-247-4806-1.

¹⁸ HAMERNÍKOVÁ, V. a kol. *Metodika pro výcvik a vzdělávání řidičů v oblasti užívání asistenčních systémů ve vozidlech*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2017, s. 63. ISBN 978-80-244-5265-4.

2 FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Druhá kapitola práce přibližuje problematiku firemního vzdělávání, které patří ke vzdělávání dospělých. Oproti široké kategorii vzdělávání dospělých se však vyznačuje určitými specifiky, která jsou popsána dále v textu. Uvedeny jsou též vybrané formy vzdělávání a vzdělávací metody, s nimiž se lze nejčastěji ve firemní praxi setkat.

2.1 Charakteristika firemního vzdělávání

Firemní vzdělávání značí vzdělávání pracovníků ve firmě. Toto vzdělávání může být povinné, kvalifikační, ve smyslu zvyšování, prohlubování nebo udržování potřebné kvalifikace pro realizaci pracovního výkonu v rámci konkrétního pracovního místa. Firemní vzdělávání bývá chápáno jako součást profesního vzdělávání.¹⁹

Průcha vysvětluje, že je firemní vzdělávání jednou z nejrozšířenějších forem neformálního učení a vzdělávání dospělých. Do značné míry se překrývá s profesním vzděláváním.²⁰ Profesní vzdělávání se však váže k určité profesi, nemusí být spojeno se vzděláváním v konkrétní firmě či obecně ve firmě.²¹

Právě spojení s určitou firmou lze dle Bartoňkové považovat za jednu z klíčových charakteristik firemního vzdělávání. Firma od pracovníka očekává, že bude disponovat potřebnými znalostmi, dovednostmi, bude se chovat určitým způsobem. Daného stavu však pracovník nemusí dosahovat. Rozdíl mezi žádoucím či očekávaným stavem a stavem aktuálním ze strany pracovníka tak vyjadřuje to, co lze chápat jako firemní vzdělávání. Zároveň autorka uvádí, že jedním z hlavních problémů firemního vzdělávání je nedostatečné nebo nesprávné definování toho, jaké vzdělání (vlastnosti, znalosti, kompetence) je od pracovníka očekáváno. Má-li být firemní vzdělávání efektivní, musí být v souladu s hlavními cíli a strategiemi firmy. Je tedy zapotřebí volit strategický přístup ke vzdělávání.²²

Tento přístup ke vzdělávání je zachycen na obrázku 1.

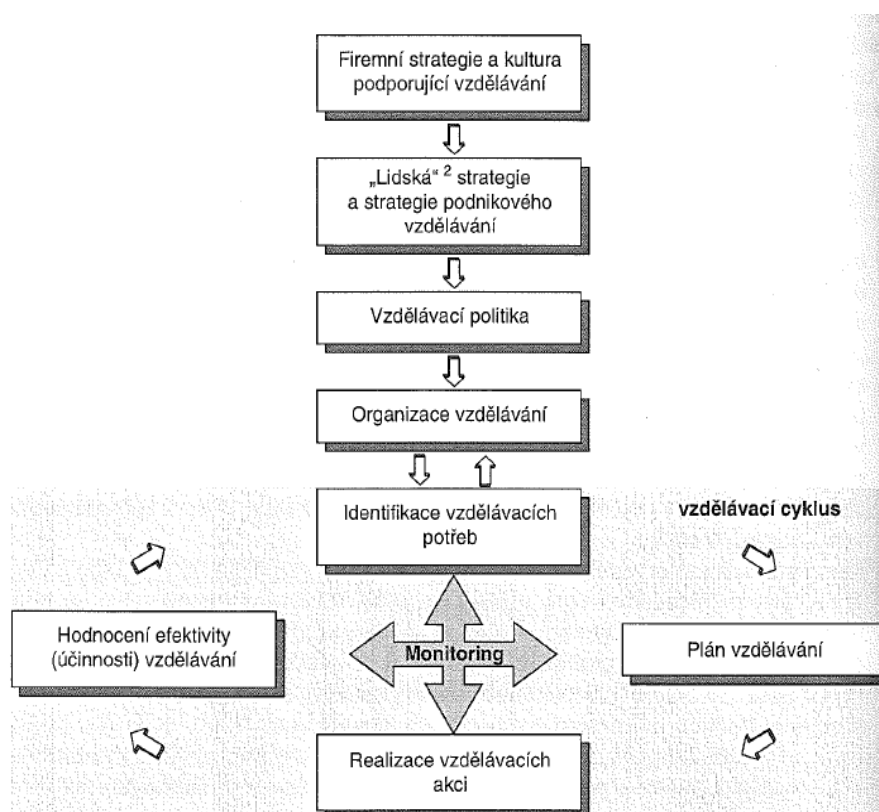
¹⁹ BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010, s. 11. ISBN 978-80-247-2914-5.

²⁰ PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014, s. 79-80. ISBN 978-80-247-5232-7.

²¹ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 25. ISBN 978-80-7357-738-4.

²² BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010, s. 11-12. ISBN 978-80-247-2914-5.

Obrázek 1: Schéma firemního vzdělávání



Zdroj: Tureckiová²³

Jak je z obrázku 1 patrné, východiskem pro firemní vzdělávání je firemní strategie a též firemní kultura. Od ní se odvíjí koncepce řízení lidských zdrojů, kdy do oblasti řízení lidských zdrojů patří i vzdělávání pracovníků. Aby bylo toto vzdělávání efektivní, musí být definována vzdělávací politika. Ta pak určuje organizaci vzdělávání. Pro samotnou realizaci vzdělávání je nezbytné identifikovat vzdělávací potřeby. Samotný proces vzdělávání (tzv. vzdělávací cyklus) je zachycen ve spodní části obrázku 1. Tento proces musí být nutně vztažen k celé firmě, což znamená, že není možné provádět ve firmě vzdělávání bez toho, aniž by bylo důkladně monitorováno, zda jsou naplňovány požadavky firmy na vzdělávání. Vzdělávání nelze realizovat bez jasného plánu a evaluace firemního vzdělávání.

To, co je v současné době ve firmách v oblasti vzdělávání výrazně akcentováno, jsou tzv. kompetence.²⁴ Kompetence dle Vodáka a Kucharčíkové značí oblast práce, kterou je určitá osoba způsobilá nebo oprávněná vykonávat. V zásadě se tak jedná

²³ TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004, s. 90. ISBN 80-247-0405-6.

²⁴ BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010, s. 11. ISBN 978-80-247-2914-5.

o kvalifikaci nebo též odbornou způsobilost. Ovšem nověji je kompetence chápána poněkud širěji, a to jako soubor chování pracovníka, které je zapotřebí užít, má-li být dosaženo úkolů spojených s pracovní pozicí. Aby mohl být pracovník považován za kompetentního, musí disponovat potřebnými schopnostmi ve vztahu k jeho pracovní pozici, dále musí být motivován k angažování se ve firmě a třetí podmínkou je možnost chovat se způsobem, v němž budou aktualizovány jeho kompetence.²⁵

Hroník vysvětluje, že pominulo řízení lidských zdrojů, které se soustředí pouze na výsledky. V minulosti stačilo, aby pracovníci podávali požadovaný výkon, ovšem v okamžiku, kdy se tak nedělo, bylo problematické situaci změnit. Právě kompetence jsou vodítkem pro firmy, na co se u řízení, zejména pak rozvoje lidských zdrojů zaměřit. Efektivní manažer dle téhož zdroje řídí lidské zdroje jak podle cílů, tak i podle kompetencí.²⁶

K tomuto pojetí se lze přiklonit, neboť se jedná o přístup aktuálně prosazovaný, který lze navíc nalézt napříč různými oblastmi vzdělávání, včetně vzdělávání formálního. V rámci školství je též akcentován rozvoj klíčových kompetencí. Dnešní pracovníci se velmi často zaměřují na celoživotní vzdělávání, které se nemusí přímo týkat pouze vzdělávání profesního či firemního. Obecně posilují své kompetence, které mohou být využity i v oblasti pracovní. Každá firma však má specifické požadavky na své zaměstnance, mimo jiné i v závislosti na jejich pracovní pozici. U profesionálních řidičů, o nichž je v práci pojednáno, je zcela jistě důležité, aby znali pravidla silničního provozu, orientovali se v nových právních úpravách v dané oblasti, zároveň však musí být schopni jednat s cestujícími, musí dokázat řešit složité, nečekané situace v dopravě. Právě model kompetencí se tak jeví jako nejpříhodnější v souvislosti se vzděláváním profesionálních řidičů.

2.2 Vzdělávací cyklus

V rámci cyklu vzdělávání lze podle Hroníka rozlišit 4 dílčí fáze, kterými jsou identifikace mezery, potřeb a možností, design vzdělávací aktivity, realizace vzdělávací aktivity a zpětná vazba. V první fázi jsou zjišťovány potřeby, a to jak pracovníků, tak

²⁵ VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2011, s. 71. ISBN 978-80-247-3651-8.

²⁶ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007, s. 62. ISBN 978-80-247-1457-8.

i samotné firmy. Potřeby pracovníků neznačí jejich přání. Týkají se pracovního výkonu pracovníka a bývají identifikovány v rámci procesu hodnocení pracovníka. Jedním z výstupů hodnocení pracovníka by měl být plán rozvoje. Jak autor vysvětluje, způsobů, jak identifikovat vzdělávací potřeby pracovníka, může být mnoho. V zásadě by se však měl nadřízený nebo jiná kompetentní osoba zaměřit na to, zda je pracovník schopen plnit požadované úkoly, což se pojí s tím, zda má potřebné znalosti, co již umí, posledním významným prvkem je motivace, tedy zda pracovník má zájem plnit to, co je od něj očekáváno, případně zda má zájem se v této oblasti zlepšit, např. prostřednictvím vzdělávání.²⁷

Motivace je v oblasti vzdělávacích potřeb a firemního vzdělávání velmi důležitá. Průcha uvádí, že z českého výzkumu, který provedli Šed'ová a Novotný na vzorku 1 314 pracovníků, vyplynulo, že většina českých pracovníků (zaměstnanců) má velmi nízké vzdělávací potřeby, firemní vzdělávání nepovažuje za důležité. V rámci celé populace pak existují některé podskupiny, které výrazněji firemní vzdělávání podceňují. Jedná se zejména o osoby vyššího věku, pracovníky s nižším vzděláním, přičemž rozdíl byl zaznamenán v případě podnikatelů, kteří si na rozdíl od zaměstnanců ve větší míře uvědomují, že se nelze spokojit s tím, co se dosud člověk naučil. Pro uplatnění na trhu práce je nutné soustavně se vzdělávat, zvyšovat svoji kvalifikaci, rozšiřovat ji.²⁸

Poté, co je zřejmé, jaké potřeby je nutné zohlednit v rámci konkrétního vzdělávání, dochází k plánování samotné vzdělávací akce. Design vzdělávací akce zahrnuje lektora, účastníky vzdělávání, obsah vzdělávání, prostředí, v němž bude vzdělávání probíhat a širší kontext. U účastníků vzdělávání je nutné identifikovat, co již znají, jaký je jejich přístup ke vzdělávání (motivace), jakými nedostatky v dané oblasti disponují, tedy co by se mělo vzděláváním zlepšit. Osoba lektora je pochopitelně též důležitá, a to nejen jeho osobnost, ale i jeho odbornost, zkušenosti, flexibilita apod. Některé metody vzdělávání, např. e-learning, sice nemají lektora, nicméně lektorování je zakomponováno do samotného programu. Obsah vzdělávání se odvíjí od identifikovaných potřeb, které též definují osobu lektora i specifika účastníků vzdělávání. Vše je nutné podpořit vhodným rámcem, tedy prostředím a kontextem. V některých případech nejsou nutné téměř žádné pomůcky, jindy je požadováno,

²⁷ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007, s. 39-40. ISBN 978-80-247-1457-8.

²⁸ PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014, s. 79-80. ISBN 978-80-247-5232-7.

aby vzdělávání probíhalo v určitém konkrétním prostředí, které může klást nároky na technické vybavení, přítomnost některých strojů, situaci, v níž lze demonstrovat vše potřebné. Má-li být vzdělávání efektivní, všem těmto prvkům je nutné věnovat náležitou pozornost.²⁹

Po identifikaci potřeb nastává fáze plánování samotného vzdělávání. Je zapotřebí zodpovědět si několik otázek: co má být cílem a obsahem vzdělávání, kdo by měl být vzděláván, jaké budou nejhodnější metody s ohledem na potřeby vzdělávání a osoby, které se jej budou účastnit. Další otázky se pojí s osobou lektora či firmou, která bude vybrána, stanoven je časový horizont, místo vzdělávání, rozpočet a též zjišťování účinnosti, tedy vyhodnocování.³⁰

Osobnost lektora vzdělávání je velmi důležitá. V jeho kompetenci není pouze předávání poznatků. Lektor je z velké části odpovědný za celý proces vzdělávání, byť je zadavatelem firma, která vychází z již identifikovaných potřeb. Lektor je tím, kdo celou vzdělávací akci připravuje, provádí ji, a to po stránce odborné, didaktické, organizační a dokumentační a měl by též provádět evaluaci. Od lektora je očekáváno, že bude odborníkem ve svém oboru, navíc by však měl mít též určitý mezioborový přesah. Nezbytné je sledovat vývoj ve svém oboru. K dalším kompetencím lektora patří kompetence metodické (nebo též didaktické či andragogické). Tyto kompetence napomáhají zvládnout celý proces vzdělávání, od přípravy až po závěrečnou evaluaci. Lektor by měl být vybaven bohatou znalostí různých forem a metod vzdělávání, měl by umět pracovat s didaktickými pomůckami a moderními technologiemi. Co se týče osobnosti, primární je zájem o účastníky vzdělávání. Dále se jedná o schopnost empatie, trpělivost, toleranci, smysl pro spravedlnost, důslednost, rozhodnost, ale též kreativitu, flexibilitu a cení se smysl pro humor.³¹

Plamínek uvádí, že se v rámci lektorského procesu může lektor soustředit buď na samotný proces a vlastní osobu v něm, nebo na účastníky vzdělávání či na užitek, pomoc účastníkům vzdělávání. Lektor může upřednostňovat jedno z těchto zaměření. Pokud se soustředí příliš na vzdělávací proces a vlastní osobu v něm, je jeho výkon

²⁹ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007, s. 147. ISBN 978-80-247-1457-8.

³⁰ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 292. ISBN 978-80-7179-893-4.

³¹ LANGER, Tomáš. *Moderní lektor: průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada, 2016, s. 14-15. ISBN 978-80-271-0093-4.

perfektní, což ovšem může být na úkor předávaných poznatků. V druhém případě, kdy se lektor soustředí spíše na účastníky vzdělávání, je kladen důraz na předávání dovedností. Lektor nabízí spíše návody, vytváří situaci, v nichž si může účastník vzdělávání danou dovednost osvojit. To však podle autora nemusí některým vzděláným vyhovovat, zejména tedy těm, kdo očekávají jasné návody. Třetí typ může účastníky vzdělávání zahlcovat.³²

Vyhodnocování vzdělávání, tzv. evaluace, by mělo mít jasný plán. V ideálním případě by se mělo jednat o průběžné vyhodnocování, tedy i v průběhu vzdělávacího cyklu, minimálně po jeho skončení, ještě předtím, než začne být plánován další cyklus vzdělávání. Je zapotřebí definovat, co bude obsahem evaluace. Mělo by se jednat o podporu procesu učení u pracovníků, kontrolu samotného vzdělávacího programu, sledováno by mělo být, jaký má daný program dopad na chování a postoje jeho účastníků, získané znalosti či jak se daný výsledek promítá do ekonomické roviny firmy. Evaluace by měla zahrnovat všechny účastníky programu. Jako ideální lze považovat např. provedení pretestu a posttestu, kdy lze vyhodnotit případné změny ve znalostech, dovednostech pracovníků, kteří program absolvovali.³³

2.3 Formy a metody firemního vzdělávání

Firemní vzdělávání může nabývat různých podob. Jednotná klasifikace neexistuje. Za vhodnou diferenciaci však lze považovat např. dělení Průchy, který rozlišuje vzdělávání orientační, normativní, kvalifikační a rekvalifikační, kariérové a jiné podnikové. Orientační vzdělávání se týká počátků působení jedince ve firmě (tj. adaptace na firemní prostředí, pro kterou se často užívá širší pojem orientace). V praxi probíhá formou zaškolování a přípravou na úkoly spojené s pracovním místem. Normativní vzdělávání je dle autora právně vymezené a pojí se s udržováním nebo aktualizací odborné způsobilosti. Kariérové vzdělávání se pojí s individuálním

³² PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada, 2010, s. 270-272. ISBN 978-80-247-3235-0.

³³ KAILER, N. Evaluation of entrepreneurship education: planning problems, concepts and proposals for evaluation design. In FAYOLLE, A. (ed.). *Handbook of Research in Entrepreneurship Education, Volume 2*. Cheltenham: Edward Elgar, 2007, pp. 231. ISBN 978-1-84720-059-4.

rozvojem pracovníků a ke kategorii jiného vzdělávání může patřit např. vzdělávání v cizím jazyce.³⁴

Jiné dělení firemního vzdělávání nabízí Bartoňková, která též zmiňuje orientační vzdělávání a vzdělávání rekvalifikační, kromě toho však uvádí také doškolování, profesní rehabilitaci (v rámci opětovného zařazování pracovníka na trh práce, konkrétně pracovníka, který utrpěl úraz nebo prodělal nemoc, která jej značně omezila v jeho dosavadních pracovních možnostech) a jako poslední zmiňuje oblast rozvoje, kdy toto vzdělávání označuje jako kvalifikační. Co se týče dalších konkrétních forem, firemní vzdělávání se může odehrávat přímo v prostorách firmy, nebo mimo ni.³⁵ Podle Dvořákové se rozlišují dvě hlavní formy vzdělávání, a to vzdělávání řízené a neřízené. Řízené vzdělávání může probíhat při výkonu práce přímo na pracovišti, dále mimo výkon práce, ale též na pracovišti, další variantou je vzdělávání mimo areál zaměstnavatele (jedná se o tzv. institucionální vzdělávání). Další formy jsou formami neřízeného vzdělávání. Opět mohou probíhat na pracovišti, při výkonu práce nebo mimo výkon práce a mimo areál zaměstnavatele.³⁶

Termín metoda pochází z řečtiny a značí cestu nebo rozhodující prostředek k dosažení určitého cíle. V kontextu vzdělávání se jedná o uspořádání činností, které se týkají vzdělavatele i vzdělávaných a které směřují k cíli, kterým je osvojení si určitých znalostí, získání potřebných kompetencí apod. Konkrétně se tak jedná o nástroje, které využívá vzdělavatel, aby co nejefektivnějším způsobem předal vzdělávaným určité znalosti, dovednosti.³⁷

Metody vzdělávání rozhodují o úspěchu celého vzdělávání. V případě vzdělávání na pracovišti se může jednat o instruktáž při výkonu práce, asistování, rotaci práce. Instruktáž při výkonu práce se používá při zácvičení nového pracovníka či při zaškolování na nový typ práce. Školený se učí od zkušenějšího kolegy pozorováním, postupně si osvojuje potřebné pracovní postupy, dovednosti. Asistování probíhá též u zkušenějšího kolegy, kterému zaškolovaný asistuje. Obdobou je práce na projektu

³⁴ PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014, s. 80. ISBN 978-80-247-5232-7.

³⁵ BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010, s. 16-17. ISBN 978-80-247-2914-5.

³⁶ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 296-298. ISBN 978-80-7179-893-4.

³⁷ VETEŠKA, V., VACÍNOVÁ, T. a kol. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých. Andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2011, s. 91. ISBN 978-80-7452-012-9.

nebo pověření úkolem, kontrola probíhá v těchto případech formou konzultací. Rotace práce znamená střídání pracovních úkolů, přičemž rotace může být horizontální, kdy pracovník zůstává z hlediska řízení na stejné pracovní pozici, nebo se může jednat o rotaci vertikální, kdy si vzdělávaný zkouší i práci na jiném stupni řízení. S rotací práce se lze setkat spíše u vedoucích pracovníků, jednat se může i o některé profese, jako např. zdravotní sestry. Na pracovišti může být k dispozici také koučování, které se pojí s rozvojem zaměstnanců – nejde tedy pouze o získávání určitých dovedností, ale zároveň i o osobnostní a profesní růst. Koučování je z velké části partnerské, probíhají vzájemné konzultace a ovlivňování obou aktérů. Mimo pracoviště bývají uplatňovány přednášky, demonstrování, workshop, případové studie, simulace, hraní rolí, assessment centre, outdoor training. Přednáška, nebo též seminář, může, ale nemusí být s diskusí. Dochází pouze k předávání teoretických znalostí. Demonstrování využívá praktických ukázek, často probíhá v různých výukových dílnách, na vývojových pracovištích. Oproti přednáškám je demonstrování mnohem více praktické, nicméně nevýhodou může být i značná odlišnost prostředí, v němž k demonstraci dochází, od reálného prostředí, v němž se běžně pracovník pohybuje. Workshop či případové studie jsou založené na konkrétním případě, problému, který je řešen. Většinou neexistuje jedno správné řešení. Vyžadována je tedy od účastníků vzdělávání značná flexibilita a kreativita. Tento typ vzdělávání se uplatňuje např. v řídicích pozicích, u vědeckých pracovníků nebo v různých oborech, zejména humanitních (sociální pracovníci apod.). Simulace představuje modelovou situaci, která se značně blíží situaci reálné. Oproti případovým studiím nebo workshopům je dán plán řešení, resp. scénář, kterým se účastníci vzdělávání musí řídit. Metoda je vhodná pro rozvoj soft skills, jakými jsou rozhodování nebo komunikace. Hraní rolí se pojí s procvičováním určitých situací, s aktualizací emočního prožívání. Účastníci vzdělávání musí být tomuto postupu otevření. Pakliže v rámci kurzu nepanují mezi účastníky vzdělávání dobré vztahy, nemusí být tato metoda příliš efektivní. Klade velké nároky na schopnost lektora pracovat s celou skupinou vzdělávaných. Metoda assessment centre je metodou diagnostickou, která se často užívá při náboru a výběru nových pracovníků. Pakliže je užita v rámci vzdělávání, volen je postup rychlého střídání různých situací, v nichž musí pracovník rychle jednat. Ocítá se tak pod určitým tlakem, ve stresu. Posléze je jeho chování analyzováno, účastník assessment centre získá zpětnou vazbu v rámci

hodnotícího rozhovoru a je možné plánovat další rozvoj. Tato metoda je ovšem velmi nákladná a většinou ji zajišťují externí odborníci. Outdoor training se používá mimo jiné ke stmelení kolektivu. Probíhá mimo pracoviště, většinou v přírodě, formou různých úkolů, her, pohybových aktivit. I tato metoda patří k rozvojovým metodám. Lze také rozlišit metody na pomezí mezi pracovištěm a místem mimo pracoviště. Patří k nim např. poradenství nebo pracovní porady.³⁸

Vzdělávacích metod existuje mnohem více, s ohledem na rozsah práce však lze považovat tento výčet za dostatečný. Je však vhodné doplnit i tzv. e-learning, byť se dle Burešové nejedná ani o formu, ani o metodu vzdělávání, ale spíše proces vzdělávání. E-learning probíhá v online světě, s využitím moderních komunikačních prostředků (počítač, internet). Pro e-learning je charakteristické, že je realizován prostřednictvím internetu, tvoří jej různé vzdělávací e-kurzy nebo moduly, musí být řízen, tedy dochází k vyhodnocování výsledků, je zajišťována správa kurzů apod.³⁹ Jak je zřejmé s ohledem na současnou situaci spojenou s pandemií covid-19, právě tento typ vzdělávání nabývá na významu a je hojně užíván. K výhodám e-learningu řadí Zormanová efektivnost výuky, respektování individuálního tempa, možnost opakování látky a jeho dostupnost pro část populace, která může být ze vzdělávání vyloučena (rodiče na rodičovské dovolené, lidé s postižením). K nevýhodám se řadí náročnost pro lektory, nutnost vnitřní motivace účastníka vzdělávání, chybí také osobní kontakt, který může být pro mnoho vzdělávaných velmi důležitý.⁴⁰

Poznatky uvedené v této kapitole platí i pro profesionální řidiče, kteří mají mimo jiné i určitou povinnost vzdělávání. Jakým způsobem je pak jejich vzdělávání vedeno, záleží na zaměstnavateli. Závěrečná kapitola teoretických východisek je věnována specifikům vzdělávání dospělých.

³⁸ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 300-302. ISBN 978-80-7179-893-4.

³⁹ BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: VOX, 2003. ISBN 80-86324-27-3.

⁴⁰ ZORMANOVÁ, L. *Obecná didaktika: pro studium a praxi*. Praha: Grada, 2014, s. 200. ISBN 978-80-247-4590-9.

3 VZDĚLÁVÁNÍ PROFESIONÁLNÍCH ŘIDIČŮ

Kapitola se zabývá problematikou vzdělávání profesionálních řidičů. Nejprve je podána stručná charakteristika této profese. Dále jsou přiblíženy požadavky na jejich vzdělávání a v závěru kapitoly je popsáno, jak v praxi vzdělávání profesionálních řidičů probíhá či by mělo probíhat.

3.1 Charakteristika profesionálních řidičů

„Řidič z povolání je osoba, která řídí vozidlo a používá ho k přepravě osob, zboží nebo jiného nákladu jako profesionál. To znamená, že řízení vozidla je jeho hlavní pracovní náplň, která je zároveň stvrzena pracovní-právním vztahem – pracovní smlouvou. Řidiči z povolání nestačí jen řidičské oprávnění, ale musí disponovat také profesním průkazem. Ten získá při školení profesní způsobilosti a úspěšným splněním závěrečného testu.“⁴¹

Získání řidičského oprávnění je vstupní podmínkou k řízení vozidla. V České republice existuje 16 různých skupin a podskupin řidičských oprávnění. Nejčastěji lidé žádají o řidičské oprávnění skupiny B (osobní vozidlo). Profesionální řidiči si však s tímto řidičským oprávněním nevystačí: pokud chtějí řídit nákladní automobil, potřebují navíc řidičské oprávnění skupiny C (nákladní auta s výjimkou traktorů, která jsou těžší než 7,5 tuny. K vozidlu lze připojit přípojné vozidlo s maximální hmotností do 750 kg), v případě přepravy jiných osob je nutné řidičské oprávnění typu D (autobusy, trolejbusy, s možností připojení dalšího vozidla do 750 kg).⁴²

Řidiči z povolání nebo též profesionální řidiči mají v rámci výkonu své práce velkou zodpovědnost. Velmi často převážejí jiné osoby (např. řidiči autobusové dopravy), náklad, který může být nebezpečný. Řidič získává jistotu v řízení praxí. S ohledem na bezpečnost v silničním provozu je kladen důraz i na bezpečnost vozidel

⁴¹ ŠKOLENÍ BOZP. *Školení řidičů z povolání a školení referentů. Jaké jsou rozdíly?* [online] 2018 [cit. 2020-12-17]. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/rozdil-ve-skoleni-ridicu-z-povolani-a-ridicu-referentu/>

⁴² PROCHÁZKOVÁ, M. *Přehled všech typů řidičských oprávnění v Česku. Máme jich šestnáct* [online] Praha, 2018 [cit. 2020-12-17]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/auto/zpravodajstvi/ridicky-prukaz-typy-prehled-autobus-auto-motorka-tractor.A181024_110912_automoto_taj

(bezpečnostní pásy, airbagy, elektronické stabilizační systémy atd.), nicméně největším rizikovým faktorem je člověk – zejména tedy řidič.⁴³

Dle Lorencové a kol. se jedná o velmi stresující povolání. Příčinou prožívaného stresu jsou mimo jiné kvalita silničního provozu, komunikace se zákazníky, nutností je též péče o stav vozidla. Řidiči musí dodržovat jízdní řád, pakliže se jedná o řidiče autobusů, ostatní řidiči mají též časové termíny, které musí plnit. Je nutné řešit nečekané události na silnici, neustále komunikovat s dispečerem. Často absolvují dlouhé směny, především pokud se jedná o řidiči na dálkových trasách, řidiče kamionů. Dochází pak také k odloučení od rodiny, což je též zatěžující.⁴⁴

Kromě toho lze vyzdvihnout velkou odpovědnost. Řidič může svým neopatrným jednáním způsobit dopravní nehodu či se jí zúčastnit, nastat může i smrt cestujícího. Je zapotřebí dodržovat veškerá pravidla.

Za pozornost stojí, že např. ve Spojených státech amerických jsou kladeny velmi vysoké nároky na řidiče školních autobusů, přepracujících děti. Řidiči těchto vozidel musí dodržovat nejpřísnější opatření.⁴⁵ V českém prostředí tomu tak není. Ani česká, ani evropská legislativa neupravuje na rozdíl od osobních vozidel připoutání dětí do bezpečnostních sedaček. Přesto hrozí dětem, ale i dospělým, značné riziko poškození zdraví nebo i ztráta života při dopravní nehodě. Řidiči však mohou dát dětem či spíše jejich dospělému doprovodu doporučení k připoutání se, to však nelze vymáhat.⁴⁶

Je zřejmé, že profesionální řidiči musí být nejen velmi osobnostně zdatní, odolní vůči zátěži a stresu, ale též musí být dobře obeznámeni s tím, jaké mají povinnosti. S těmi se řidiči pravidelně seznamují. Jaké požadavky jsou na řidiče kladeny v souvislosti s jejich vzděláváním je popsáno dále v textu.

⁴³ ŠUCHA, M. et al. *Dopravní psychologie pro praxi: výběr, výcvik a rehabilitace řidičů*. Praha: Grada, 2013, s. 12-13. ISBN 978-80-247-4113-0.

⁴⁴ WIEGAN, D. M. *Special Safety Concerns of the School Bus Industry*. Washington: Transportation Research Board, 2010, s. 3. ISBN 978-0-309-14248-9.

⁴⁵ LORENCOVÁ, H. a kol. *Řidiči vnitrostátní autobusové dopravy* [online] 2019, s. 6 [cit. 2020-02-18]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=16-Zaverecna_zprava_vcetne_priloh_Ridic_BUS_KA03_20191009102629.pdf

⁴⁶ BESIP. *Cestujeme autobusem* [online] 2019 [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <https://www.ibesip.cz/tematicke-stranky/cestujeme-autem/povolani-profesionalniho-ridice/cestujeme-autobusem>

3.2 Požadavky na vzdělávání řidičů

Nároky kladené na profesionální řidiče obnášejí jak nároky dané platnou legislativou, tak i nároky samotných firem zaměstnávajících profesionální řidiče, které odrážejí případná specifika výkonu práce profesionálního řidiče.

Pokud se chce stát jedinec profesionálním řidičem, musí splňovat tyto základní požadavky:

- disponování potřebným řidičským oprávněním: profesionální řidič musí disponovat řidičským průkazem skupiny C (případně C+E, kdy písmeno E je označení pro přídatné vozidlo do 750 kg) nebo D (D+E);
- absolvovat profesní školení, resp. získat profesní způsobilost řidiče;
- úspěšně absolvovat psychologické vyšetření;
- splňovat požadavky na zdravotní způsobilost.⁴⁷

Vzdělávání řidičů je povinné. Jedná se o pravidelné školení, při kterém se řidiči seznamují s dopravními předpisy, veškerou potřebnou legislativou. Školení se musí opakovat každý rok a po pěti letech dochází k přezkoušení. Kromě toho však potřebují řidiči mít dostatek informací o chodu pracoviště, jízdě s konkrétními vozy, kterými firma disponuje. V praxi tak dochází ke sdílení informací a zkušeností mezi řidiči, nutností je mezigenerační spolupráce. Důležité jsou i praktické rady, týkající se konkrétní trasy, nebezpečí na dané trase. Firmy, které přijímají nové řidiče, tak věnují velkou pozornost prvním měsícům v rámci zkušební doby. Vše je zapotřebí ověřit, a to a to v teoretické i praktické rovině. Legislativa vymezuje, co musí řidič při nástupu do firmy doložit. Získání potřebných dokumentů vyžaduje i určitou osobnostní zralost, vyrovnanost. Tu si však firmy většinou dále ověřují u bývalých zaměstnavatelů, s ohledem na vysokou odpovědnost, která se s touto profesí pojí.⁴⁸

Být profesionálním řidičem znamená čelit vysokým nárokům jak v rovině fyzického, tak i psychického zdraví. Jedná se o velmi stresující práci, a to nejen kvůli

⁴⁷ *Jak se stát profesionálním řidičem* [online] Praha, 2014 [cit. 2020-12-17]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/jak-se-stat-profesionalnim-ridicem/>

⁴⁸ WIEGAN, D. M. *Special Safety Concerns of the School Bus Industry*. Washington: Transportation Research Board, 2010, s. 3. ISBN 978-0-309-14248-9.

⁴⁸ LORENCOVÁ, H. a kol. *Řidiči vnitrostátní autobusové dopravy* [online] 2019, s. 13 [cit. 2020-02-18]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=16-Zaverecna_zprava_vcetne_priloh_Ridic_BUS_KA03_20191009102629.pdf

vysoké odpovědnosti, ale též kvůli pracovním podmínkám (dlouhé směny, málo odpočinku, nedostatek času). Nutností je být schopen i mnoho hodin věnovat pozornost veškerým aspektům v dopravě, zvládat mnohdy náročné chování jiných řidičů (agresivita, vybrždění), ale i cestujících, jedná-li se o řidiče autobusu. Stresory mohou být i fyzikální (teplo). Řidiči povolání tak mnohdy trpí různými zdravotními obtížemi (bolesti zad, krční páteře, zažívací obtíže), časté jsou i nich infarkty myokardu.⁴⁹

Lze také uvažovat o specifických požadavcích na jednotlivé typy řidičů. Šucha et al. uvádějí, že řidič linkového autobusu by měl být spíše extravertem. U řidičů autobusů městské hromadné dopravy je nutná vyšší frustrační tolerance. U řidičů mezinárodní autobusové dopravy jsou nutností jazykové znalosti, dále kladný vztah k cestování, znalost vybraných zemí, jejich specifik. U řidičů mezinárodní kamionové přepravy je vítána znalost právních předpisů. Pokud řidič přepravuje nebezpečný náklad, vyžadována je emocionální stabilita, osobnostní zralost, rozhodnost v řešení krizových situací.⁵⁰

3.3 Zajišťování vzdělávání řidičů

Školení řidičů je vymezeno legislativně. Jedná se o zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, zákon č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel, v platném znění. Školení profesní způsobilosti musí absolvovat profesionální řidič pravidelně, a to jednou ročně, přičemž toto školení může probíhat buď v akreditovaném školícím středisku, nebo v autoškole, která k tomuto školení získala oprávnění. Další podmínkou je prezenční výuka. Standardní rozsah vstupního školení činí 140 hodin. V rozšířeném rozsahu může vstupní školení trvat 280 hodin, následně lze řídit všechna vozidla ze skupiny C a D. Kromě toho navazuje na vstupní školení rozšířené školení na profesní průkaz řidiče, v rozsahu 45 hodin, upravuje jej § 47 zákona č. 247/2000 Sb. Každý řidič pak musí absolvovat pravidelné školení v rozsahu 35 hodin, a to do konce pátého roku od data

⁴⁹ MACKŮ, I. *Povolání profesionálního řidiče* [online] Praha: BESIP, 2020 [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: <https://www.ibesip.cz/tematicke-stranky/cestujeme-autem/povolani-profesionalniho-ridice>

⁵⁰ ŠUCHA, M. et al. *Dopravní psychologie pro praxi: výběr, výcvik a rehabilitace řidičů*. Praha: Grada, 2013, s. 137. ISBN 978-80-247-4113-0.

vydání průkazu podle § 52c zákona č. 247/2000 Sb. Školení je rozděleno do 5 částí, vždy po 7 hodinách, je rozvrženo do stanovených pěti let, tj. každý rok absolvuje řidič školení v rozsahu 7 hodin.⁵¹

Pravidelné profesní školení může mít různou podobu, tedy i různou kvalitu. Existují firmy, které profesní školení řidičů z povolání zajišťují. Náplní může být např. bezpečná a defenzivní jízda, hospodárná a ekonomická jízda, pracovní režimy řidičů, obsluha digitálního tachografu (jedná se o elektronické zařízení, které je součástí přístrojové desky vozidla a které uchovává data o osobní kartě řidiče. Záznamy slouží ke kontrole doby řízení dle úmluvy AETR (tj. Evropská dohoda o práci osádek vozidel), uložení a upevnění nákladu. Školení se týká také změn v dopravních předpisech, specifik mezinárodních dopravních předpisů, problematiky silniční kontroly, bezpečnosti jízdy, poskytnutí první pomoci apod.⁵² Platí, že součástí školení v rozsahu 7 hodin ročně musí být jedna hodina praxe u vozidla, případně se může jednat o obdobné zařízení.⁵³

Dle Kónsbula však vzdělávání profesionálních řidičů není optimální. Ne vždy mají lektori potřebné vzdělání nebo praxi, chybí didaktická opora. Dle autora je navíc nezbytné, aby lektori měli velmi praxi v ovládání konkrétních vozidel, tedy vycházeli nejen z teoretických východisek, ale též vlastní zkušenosti. Naopak často velmi dobrý odborník nemusí být dobrým lektorem, pakliže neovládá umění vzdělávat, nedokáže navodit v rámci výuky potřebnou podpurnou a motivující atmosféru. Autor také kritizuje dílčí vzdělávací programy, které mnohdy neprocházejí procesem evaluace.⁵⁴ Hamerníková et al. se zaměřuje na obsah a způsob edukace profesionálních řidičů

⁵¹ ŠKOLENÍ BOZP. *Školení řidičů z povolání a školení referentů. Jaké jsou rozdíly?* [online] 2018 [cit. 2020-12-17]. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/rozdil-ve-skoleni-ridicu-z-povolani-a-ridicu-referentu/>

⁵² ČESMAD. *Pravidelné profesní školení řidičů* [online] Praha, 2020 [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: <https://skoleni.prodopravce.cz/skoleni-ridicu?page=2>

⁵³ *Pravidelné profesní školení řidičů* [online] 2020 [cit. 2020-12-17]. Dostupné z: https://www.autoskola-praha.info/clanek/pravidelne-profesni-skoleni-ridicu-2020_

⁵⁴ KONSBUL, O. Dopravní pedagogika jako základní nástroj prevence nehod. In ŘEHULKA, E. (ed.). *Škola a zdraví 21, 2011. Výchova ke zdravotní gramotnosti* [online] Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 208-210 [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: https://www.ped.muni.cz/z21/knihy/2011/39/texty/1_vychova_ke_zdravotni_gramotnosti_cze.pdf

a kritizuje malé zastoupení praktických hodin výuky, edukaci v novinkách, jakými jsou např. inteligentní dopravní systémy.⁵⁵

To, jak v praxi toto vzdělávání může vypadat, přibližuje Tošovská, která provedla výzkum ve společnosti Jiří Tošovský s. r. o., kterého se zúčastnilo 44 řidičů zahraniční dopravy a 32 řidičů vnitrostátní dopravy. Z tohoto výzkumu vyplynulo, že firma nabízí svým pracovníkům vzdělávání, byť je primárně záležitostí řidiče, kdy a kde vzdělávání absolvuje. Vycházeno je z plánu rozvoje pracovníků, kteří většinou využívají nabídku vzdělávání ze strany firmy. Vzdělávání reflektuje potřeby zaměstnanců, ne vždy si však mohou pracovníci vzdělávání plánovat sami.⁵⁶ Z výzkumu provedeného v rámci bakalářské práce Tecla, kterého se zúčastnilo 57 profesionálních řidičů, vyplynulo, že více než 10 % oslovených řidičů považuje vzdělávání profesionálních řidičů za zbytečné. Tito řidiči nenabýlí dojmu, že jim vzdělávání přináší něco nového a potřebného. Z hlediska způsobu výuky se nejčastěji jedná o přednášku lektora, dále jsou vedeny s lektory diskuse, účastníci vzdělávání sledují videa či se jim dostává informací od odborníků z praxe, to ovšem minimálně. Praktické vzdělávání absentuje. Dle některých respondentů chybí zohlednění nové legislativy, kritizováno bylo i vybavení učeben. Respondenti zmiňovali, že by uvítali více interaktivní výuku, nebránili by se ani e-learningu. Za značně problematické lze považovat zjištění, že nezvyklé a nebezpečné situace z hlediska právní úpravy neřeší tito řidiči ve spolupráci se školiteli nebo zaměstnavatelem, ale sami si vyhledávají potřebné informace na internetu. Počet hodin vzdělávání byl hodnocen kladně.⁵⁷

Jak je tedy zřejmé, v praxi nemusí být vzdělávání profesionálních řidičů vždy vhodně koncipováno, což ovšem může představovat riziko pro pracovní výkon. V další kapitole je popsán výzkum provedený ve vybrané firmě XY, kterým byl zjišťován současný stav a průběh vzdělávání profesionálních řidičů v dané firmě.

⁵⁵ HAMERNÍKOVÁ, V. et al. *Metodika pro výcvik a vzdělávání řidičů v oblasti užívání asistenčních systémů ve vozidlech*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2017, s. 10, 63 a 70. ISBN 978-80-244-5265-4.

⁵⁶ TOŠOVSKÁ, N. *Vzdělávání a rozvoj pracovníků ve společnosti Jiří Tošovský s. r. o.* [online] Mladá Boleslav, 2015, s. 40-50 [cit. 2020-12-18]. Diplomová práce. Škoda Auto vysoká škola o. p. s., Ekonomika a management. Vedoucí práce Karel Pavlica. Dostupné z: https://is.savs.cz/lide/clovek.pl?zalozka=7;id=946;studium=3510;zp=2023;dinfo_jazyk=1;lang=cz

⁵⁷ TECLA, M. *Zkvalitnění pravidelného školení profesionálních řidičů* [online] Brno, 2018, s. 40-55 [cit. 2020-12-17]. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Pedagogická fakulta. Vedoucí práce Kateřina Šmejkalová. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/s2scz/Bakalarska_prace.pdf

PRAKTICKÁ ČÁST

4 POPIS VÝZKUMU

Kapitola popisuje koncept realizovaného výzkumu. Uveden je cíl výzkumu a výzkumné otázky. Přiblížena je užitá metodika výzkumu a v závěru kapitole je charakterizován výzkumný soubor. Výsledky výzkumu jsou uvedeny v kapitole páté.

4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem výzkumu bylo zjistit, jak probíhá edukace profesionálních řidičů ve vybrané společnosti, s identifikací předností a slabých stránek tohoto procesu. Dílčím cílem bylo navrhnout souboru doporučení, týkajících se změn v plánování a realizaci vzdělávání profesionálních řidičů ve firmě XY.

Stanovené výzkumné otázky (VO) byly následující:

VO1: Jaké vzdělávání absolvují profesionální řidiči ve firmě XY?

VO2: Jaké jsou metody výuky profesionálních řidičů ve firmě XY?

VO3: Jak oslovení profesionální řidiči firmy XY hodnotí obsah zajištěné vzdělávání?

VO4: Jak oslovení profesionální řidiči firmy XY hodnotí práci lektora?

VO5: Jak oslovení profesionální řidič hodnotí přínos vzdělávání ve firmě XY?

VO6: Jaké nedostatky oslovení profesionální řidiči spatřují v koncepci vzdělávání ve firmě XY?

4.2 Metodika výzkumu

Výzkum byl koncipován jako kvantitativní. Reichel vysvětluje, že tento typ výzkumu je založen na předpokladu, že lze fenomény vnějšího světa zkoumat, neboť je lze určitým způsobem měřit, kvantifikovat. K výhodám kvantitativního výzkumu řadí autor rychlost sběru a analýzy dat, možnosti generalizace výsledků, nicméně nastat mohou případy, kdy jsou závěry příliš abstraktní pro konkrétní podmínky. Oproti

kvalitativnímu výzkumu též nejsou získána data umožňující hlouběji porozumět zkoumanému problému.⁵⁸

Metodou výzkumu byl dotazník vlastní konstrukce, a to dotazník vlastní konstrukce, který je uveden v příloze práce č. 1. Při jeho tvorbě bylo vycházeno z teoretických východisek, cíle výzkumu a stanovených výzkumných otázek. Dotazník tvoří 22 položek, většina byla uzavřených, případně polouzavřených, u kterých mohli respondenti uvést vlastní odpověď. U některých otázek (konkrétně se jednalo o položky č. 8, 13, 15 a 18) byly uvedeny také položky doplňující, umožňující respondentům více svoji předchozí odpověď vysvětlit, přiblížit. Otázky č. 3 a 4 byly otázkami otevřenými, na které respondenti uváděli vlastní odpověď.

V závěru dotazníku byly umístěny otázky identifikační. Data získaná identifikačními otázkami sloužily k popisu výzkumného souboru. Výzkumný soubor je popsán v kapitole 4.3, a to po krátkém představení společnosti, v níž výzkum probíhal.

Předtím, než byl dotazník administrován respondentům, byl proveden předvýzkum. Jak uvádí Disman, předvýzkum by měl být vždy proveden, neboť lze tímto způsobem odhalit případné chyby v dotazník.⁵⁹ Předvýzkum byl proveden na vzorku tří osob z blízkého sociálního okolí autora práce. Kritériem pro výběr daných osob bylo povolání profesionálního řidiče a aktivní působení v této profesi. Na základě jejich zpětné vazby byly přidány doplňující otázky a u otázek č. 6 a 21 byla vždy přidána jedna z možných odpovědí. Osoby, které se předvýzkumu zúčastnily, nebyly dále zahrnuty do výzkumného souboru.

Dotazník byl distribuován online, a to prostřednictvím webových stránek www.vyplnito.cz. Vymezeno bylo, pro jakou cílovou skupinu je dotazník určen, tj. jednalo se o profesionální řidiče, věk byl ohraničen pouze spodní hranicí 18 let. Dotazník však nebyl prezentován jako veřejný. Odkaz na tento dotazník byl rozeslán profesionálním řidičům ve firmě ACR, v níž výzkum probíhal. Výběr respondentů do výzkumu byl tedy příležitostný. Dotazník byl vyvěšen na uvedených webových stránkách v období od 10. 2. 2021 do 16. 2. 2021.

⁵⁸ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009, s. 40-41. ISBN 978-80-247-3006-6.

⁵⁹ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 122. ISBN 978-80-246-1966-8.

Ke zpracování dat byla užita popisná statistika. U každé otázky byla zjišťována absolutní a relativní četnost odpovědí. U otázky č. 16, v níž byla zjišťována celková spokojenost respondentů se vzděláváním ve firmě XY, uváděli respondenti svoji odpověď na stupnici 1-5. V tomto případě byl určen průměr, směrodatná odchylka a modus jako nejčastěji se objevující hodnota.

V případě otázek otevřených nebo doplnění otázek byla k analýze takto získaných dat zvolena metoda vytváření trsů. Jak vysvětluje Miovský, jedná se o obdobu otevřeného kódování zakotvené teorie. Věty nebo části výroků jsou shlukovány do trsů, lze zvolit tematický, časový, prostorový nebo jiný překryv.⁶⁰ V realizovaném výzkumu byl zvolen tematický překryv, tj. data byla slučována do trsů dle obdobného významu. Poté byla zjištěna absolutní a relativní četnost odpovědí v každém z trsů.

Dodržena byla etika výzkumu. Účast respondentů ve výzkumu byla dobrovolná. Respondenti mohli vyplňování dotazníku kdykoliv ukončit. Před započítáním výzkumu byli obeznámeni s tím, že bude zajištěna jejich anonymita, byli též informováni o tom, že budou data prezentována v bakalářské práci. Ve firmě byl od jejího vedení získán souhlas s realizací výzkumu. Firmě byly předány hlavní výsledky, o čemž byli respondenti též zpraveni v rámci průvodního e-mailu.

4.3 Charakteristika výzkumného souboru

Jak již bylo uváděno, výzkum byl proveden ve firmě ACR. Tato firma působí jako externí součást závodu ŠKODA AUTO a. s., pobočky má v Kvasinách, Sobotce, Kosmonosích a ve Vrchlabí. Firma provádí testování vozů a kompletní péči o vozy, přičemž se nemusí jednat pouze o vozy Škoda. Ve firmě je zaměstnáno 40 profesionálních řidičů.

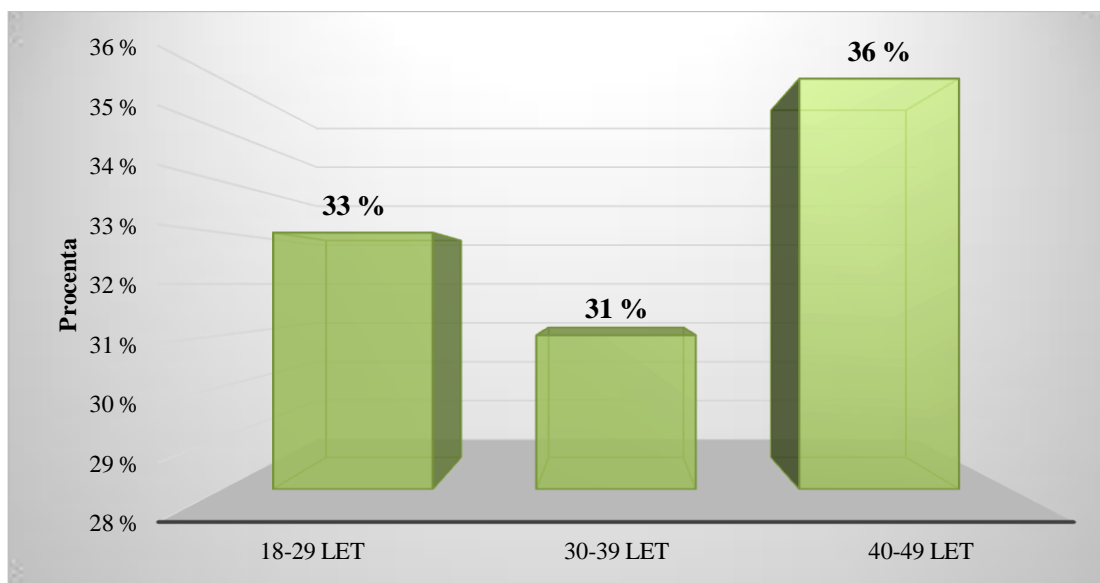
V rámci výzkumu byli osloveni všichni tito řidiči, ovšem 3 z nich byli v dané době nepřítomni na pracovišti. Dotazník byl rozeslán všem přítomným 37 řidičům, pro neúplnost byl po kontrole dotazníků vyřazen jeden dotazník (i když je zapotřebí pro odeslání dotazníku vyplnění všech otázek, položky otevřené nemusí být vyplňujícím korektně zodpovězeny, pokud respondent do volného pole uvede např. jen jedno

⁶⁰ MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006, s. 221. ISBN 80-247-1362-4.

písmeno. Tento případ nastal u jednoho z dotazníků, který tak byl vyřazen). Návratnost dotazníků tak činila 97 %.

Na základě identifikačních otázek bylo možné popsat výzkumný soubor. Co se týče pohlaví, výzkumný soubor tvořilo 28 (78 %) mužů a 8 (22 %) žen. Věk respondentů je zachycen v grafu 1.

Graf 1: Věk respondentů

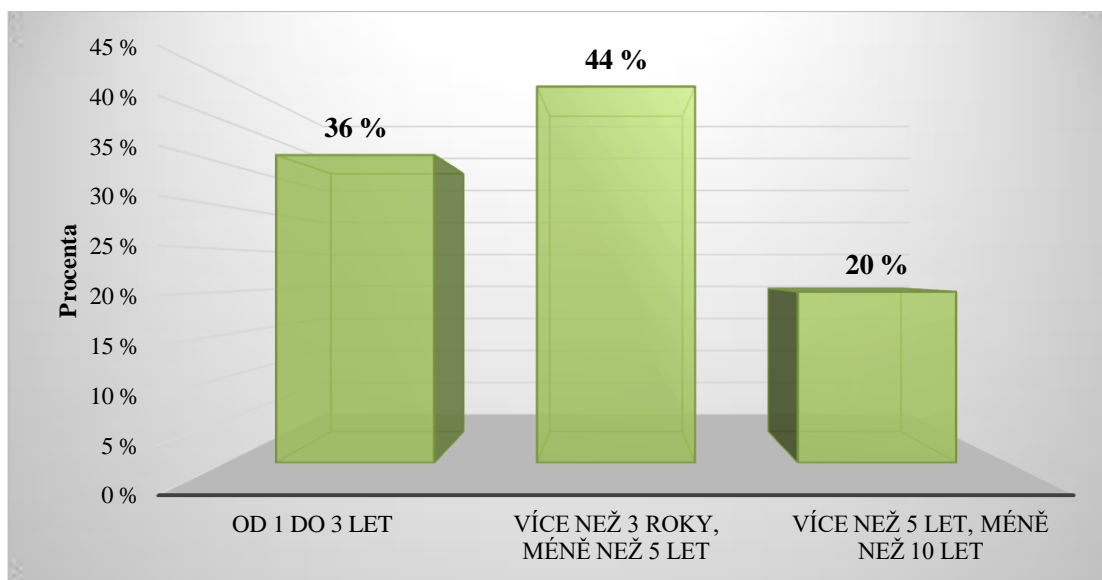


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 1 je zřejmé, že nejčastěji respondenti odpovídali, že je jim 40-49 let, což uvedlo 13 (36 %) respondentů. Celkem 12 (33 %) respondentů odpovědělo, že je jejich věk v rozmezí 18-29 let. Respondenti mohli uvést věk vyšší, tato odpověď však zvolena nikým nebyla.

Graf 2 prezentuje výsledky týkající se délky působení respondentů ve firmě ACR. Z grafu 2 je patrné, že ve výzkumném souboru byli nejvíce zastoupeni respondenti působící ve firmě ACR více než 3 roky, ale méně než 5 let. Jednalo se o 16 (44 %) respondentů. Pouze 7 (20 %) respondentů odpovědělo, že ve firmě působí déle než 5 let, zároveň kratší dobu než 10 let. Ve výzkumném souboru nebyli zastoupeni respondenti s delší praxí než 10 let.

Graf 2: Délka praxe ve firmě ACR



Zdroj: vlastní zpracování

Další identifikační otázky nebyly v dotazníku obsaženy.

5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

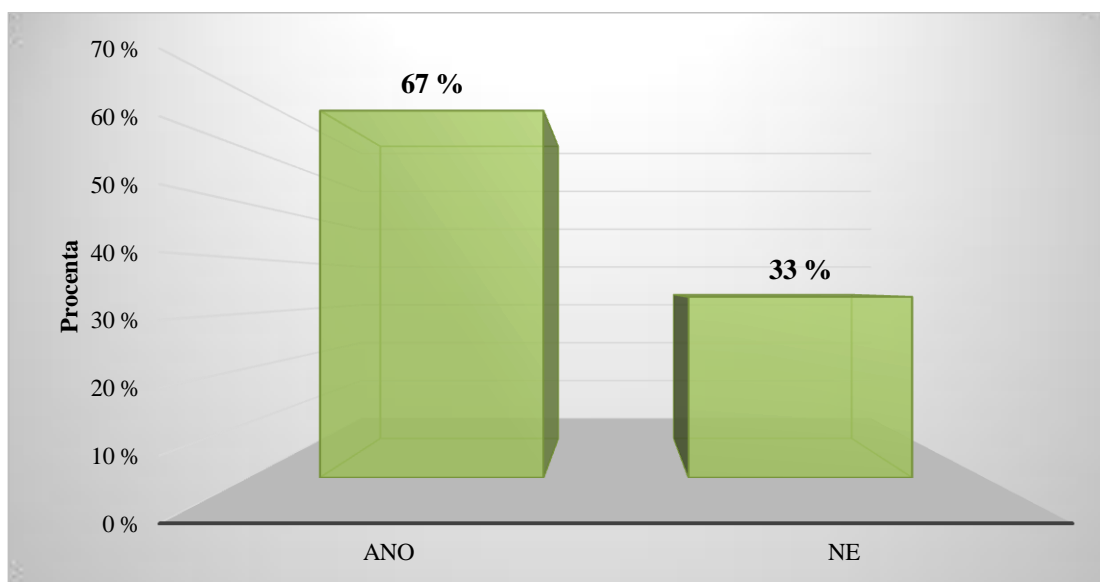
Výsledky jsou prezentovány v pořadí, v jakém byly uspořádány v dotazníku. Prezentace výsledků je provedena graficky (grafy, tabulky), s doplněním o slovní komentář. Graficky jsou výsledky podány pouze v případě, že byly získány alespoň dvě odpovědi na konkrétní položku.

Položka č. 1. Absolvujete ve firmě XY vzdělávání spojené s Vaší pracovní pozicí?

Na tuto otázku odpovědělo všech 36 profesionálních řidičů, že pravidelně absolvuje vzdělávání spojené s jejich pracovní pozicí.

Položka č. 2. Absolvujete pravidelně vzdělávání ve firmě XY?

Graf 3: Pravidelné vzdělávání ve firmě



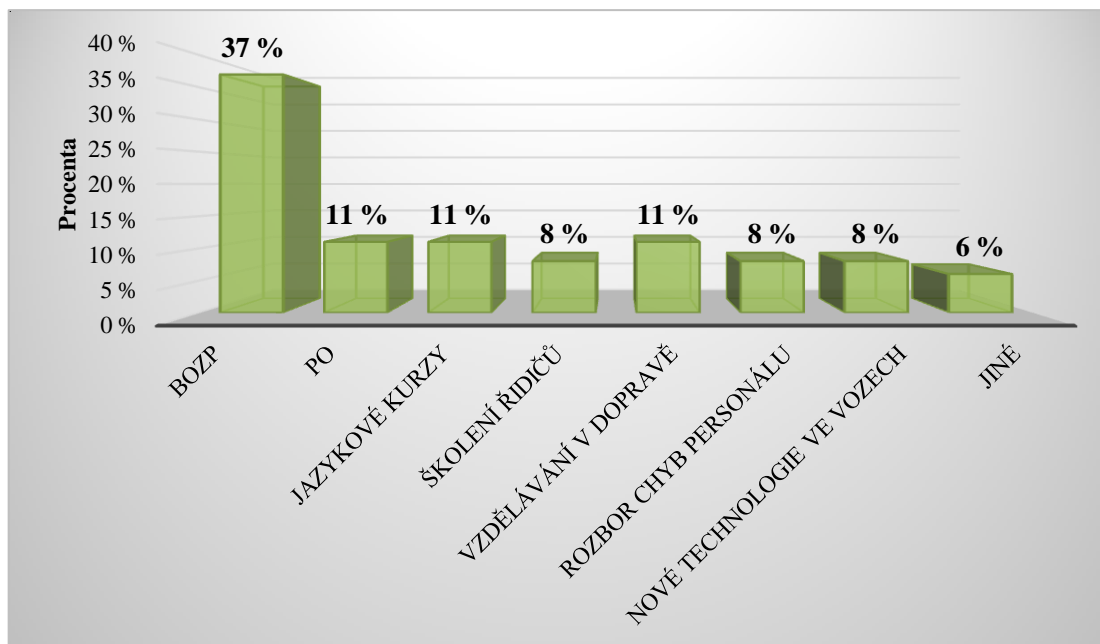
Zdroj: vlastní zpracování

I když všichni respondenti absolvují vzdělávání spojené s jejich profesí, jak je patrné z grafu 2, pouze 24 (67 %) respondentů se pravidelně vzdělává ve firmě ACR, v níž respondenti působí.

Položka č. 3. Prosím uveďte, jaké vzdělávání ve firmě XY absolvujete pravidelně:

Otázka byla otevřená. Metodou vytváření trsů byly sloučeny obdobné odpovědi. Přehled výsledků je podán v grafu 4.

Graf 4: Typ, obsah vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

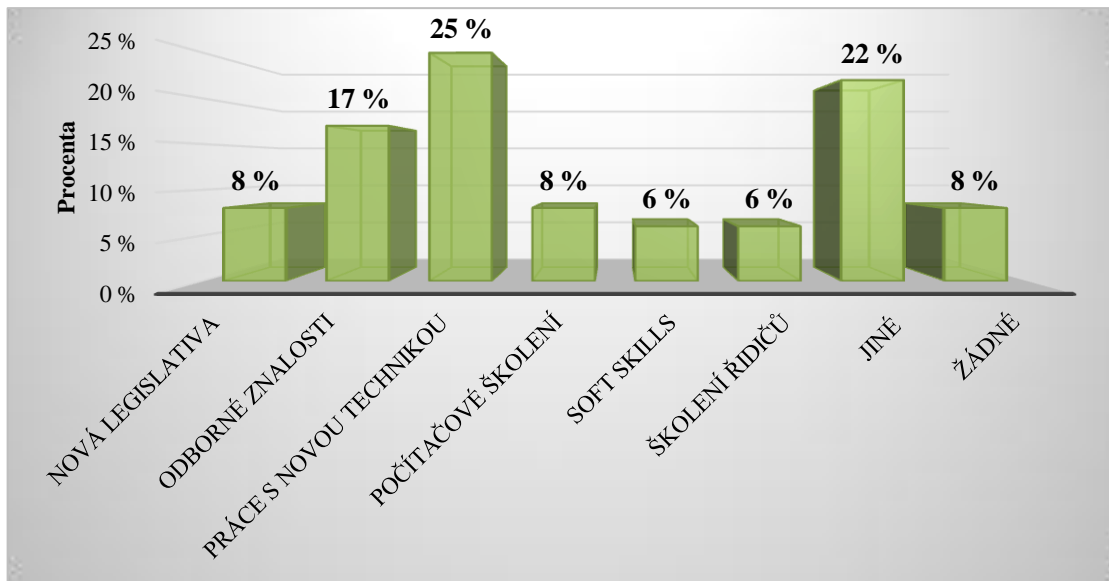
Nejčastěji respondenti odpovídali, že absolvují školení BOZP, tj. školení na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tuto odpověď uvedlo 13 (37 %) respondentů. Dále vždy 4 (11 %) respondenti uvedli, že absolvují školení na PO (požární ochranu), též stejný počet respondentů zmínil jazykové kurzy a poslední skupina 4 odpovědí se týkala vzdělávání v dopravě.

Jak je z grafu 4 patrné, školení se týkají i práce samotných řidičů, konkrétně bylo zmiňováno školení týkající se rozboru chyb personálu. Nové technologie ve vozech uvedli 3 (8 %) respondenti. Školení řidičů, které uvedli 3 (8 %) respondenti, zahrnovalo v jednom případě specializované školení jeřábníků. Jeden respondent uvedl tuto odpověď: „Bezpečnost IT, kybernetická bezpečnost, hospodářská soutěž, zaměřeno na ekologii, plýtvání, šetření energiemi.“ Tato odpověď je v grafu 4 prezentována trsem „jiné“.

Položka č. 4. Prosím uveďte, jaké vzdělávání ve firmě XY absolvujete nepravidelně:

Otázka byla opět otevřená. Výsledky jsou uvedeny v grafu 5.

Graf 5: Nepravidelné školení ve firmě



Zdroj: vlastní zpracování

Nejčastěji byla uváděna práce s novou technikou, což zmínilo 9 (25 %) respondentů. Do tohoto trsu byly přiřazeny např. tyto odpovědi: „*Informativní prezentace postupů testování nových vozů*“, „*Praktické ukázky, přeškolení na novou techniku*“.

K odborným znalostem, které uvedlo 6 (17 %) respondentů, byly přiřazeny odpovědi týkající např. financování či práce s konkrétními typy vozů. Do kategorie „jiné“ byly zařazeny odpovědi, které se týkaly např. manažerských dovedností, assessment a development centre. Celkem 3 (8 %) respondenti odpověděli, že žádné školení ve firmě ACR neprobíhá nepravidelně. Všechna školení jsou dopředu naplánována a uvedena v kalendáři.

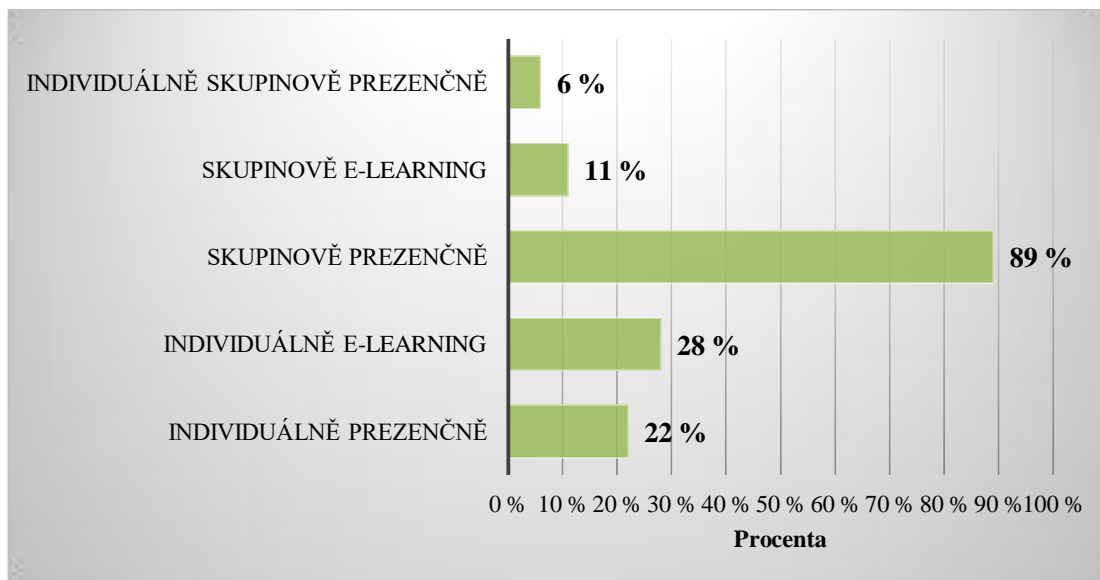
Položka č. 5. Jakým způsobem absolvujete vzdělávání ve firmě? Můžete uvést více možností:

U této otázky volili respondenti z více odpovědí, přičemž mohli též uvést více odpovědí. Výpočet relativní četnosti byl proveden pro každou z odpovědí ve vztahu k celkovému počtu respondentů.

Přehled výsledků je podán v grafu 6. Je zapotřebí doplnit, že některé odpovědi nebyly respondenty vůbec zvoleny. Jednalo se o odpovědi „neabsolvuji žádné vzdělávání“ a „jiné“. V případě dálkového vzdělávání (e-learning) bylo v dotazníku

upřesněno, že je zkoumán e-learning ještě před pandemií covid-19, vlivem níž se velkou měrou vzdělávání přesunulo do online prostoru.

Graf 6: Způsob vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

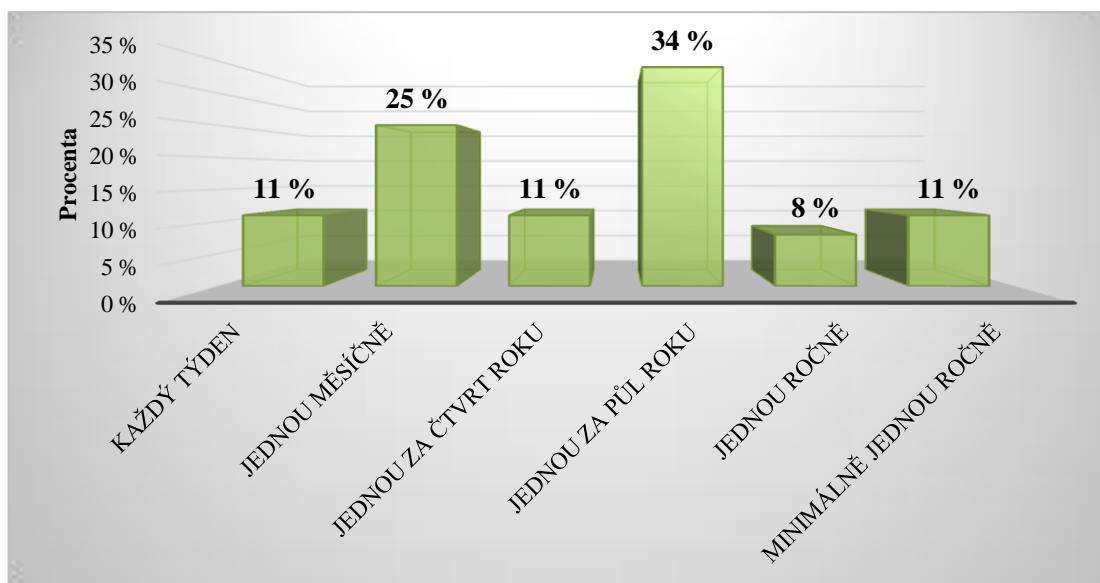
V grafu 6 si lze povšimnout, že mezi odpověďmi převládalo skupinové vzdělávání, a to prezenční, které uvedlo 32 (89 %) respondentů. Naopak nejméně často byla zmiňována kombinace individuálního a prezenčního vzdělávání, které zmínili 2 (6 %) respondenti. Druhou nejčastější odpovědí byl individuální e-learning, který uvedlo 10 (28 %) respondentů.

Položka č. 6. Jak často během kalendářního roku absolvujete vzdělávání ve firmě XY?

Výsledky jsou uvedeny v grafu 7. Nejčastěji respondenti odpovídali, že absolvují vzdělávání jednou za půl roku, což uvedlo 12 (34 %) respondentů. Druhá nejčastější odpověď se týkala vzdělávání každý měsíc. Tuto variantu odpovědi zvolilo 9 (25 %) respondentů.

Nejméně často bylo uváděno vzdělávání jednou ročně, kdy se jednalo o 3 (8 %) respondenty. Celkem 4 (11 %) respondenti odpověděli, že se vzdělávají alespoň jednou ročně.

Graf 7: Četnost vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 7. Z uvedeného seznamu prosím zvolte všechny metody vzdělávání, které jsou při Vašem vzdělávání ve firmě XY užívány:

Tabulka 1: Absolvované metody vzdělávání

Metoda vzdělávání	Absolutní četnost	Relativní četnost
Přednáška	29	81 %
Cvičení (teorie + praktická část)	18	50 %
Cvičení (praktická část)	0	0 %
Instruktaž	16	44 %
Řešení problémů	3	8 %
Hraní rolí	2	6 %
Seminář, workshop	17	47 %
Exkurze	4	11 %
Koučování	11	31 %
E-learning	20	56 %

Zdroj: vlastní zpracování

Pro větší přehlednost jsou data uspořádána v tabulce. Respondenti mohli volit více možností. Relativní četnost byla opět vypočítána ve vztahu k celkovému počtu respondentů.

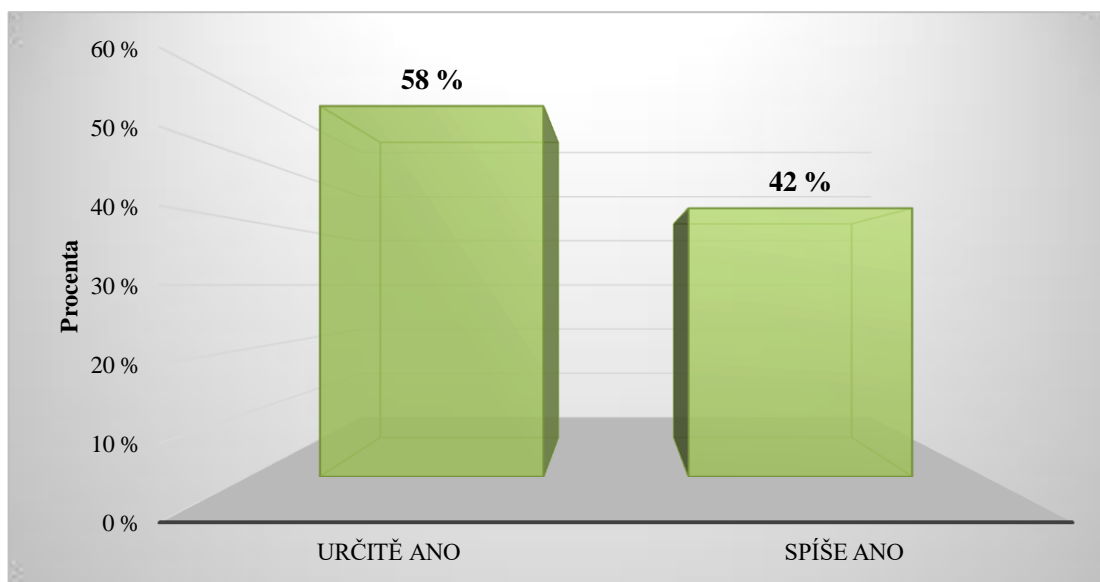
V tabulce 1 si lze povšimnout, že možnost „cvičení (praktická část)“ neuvedl žádný z respondentů. Žádný oslovený profesionální řidič také nezvolil možnost vlastní odpovědi.

Mezi uváděnými metodami vzdělávání převládala přednáška, kterou uvedlo 29 (81 %) respondentů, dále se jednalo o e-learning (20, tj. 56 %) respondentů. Jak je z tabulky 1 patrné, uváděny byly i metody, které nebývají příliš časté, jsou náročné jak na organizaci, tak i zpracování výsledků. K těmto metodám patří řešení problémů, které uvedli 3 (8 %) respondenti a hraní rolí (2, tj. 6 %) respondentů.

Velmi kladně lze hodnotit účast na koučování, což je metoda, která umožňuje nejen profesní, ale i celkový osobnostní rozvoj a je využívána v rámci rozvoje pracovníků. Klade značné nároky na kouče i koučovaného. Tuto metodu uvedlo 11 (31 %) respondentů.

Položka č. 8. Považujete obsah vzdělávání (čeho se týká) za užitečný pro Vaši práci?

Graf 8: Užitečnost vzdělávání pro práci respondentů

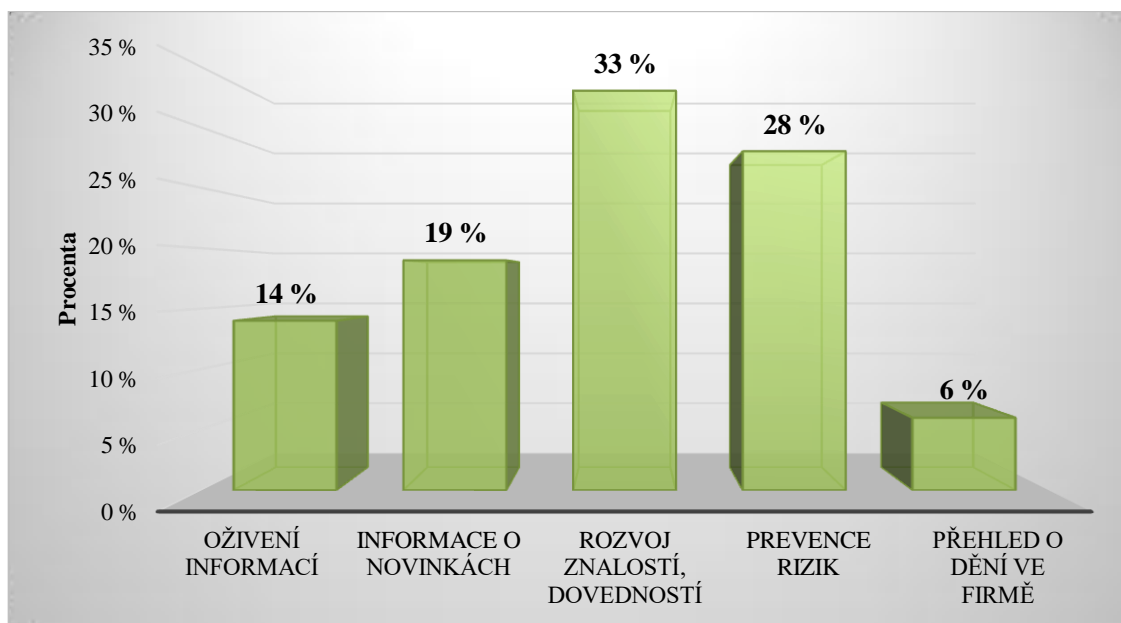


Zdroj: vlastní zpracování

Všechny odpovědi respondentů byly kladné. Žádný z respondentů nezvolil možnosti „spíše ne“, ani „určitě ne“. Nejčastěji volili respondenti možnost „určitě ano“, kterou zvolilo 21 (58 %) respondentů.

Respondenti měli dále svoji odpověď doplnit. Byli vyzváni k tomu, aby uvedli, v čem spatřují užitečnost vzdělávání, pokud zvolili u této otázky zápornou odpověď, měli blíže vysvětlit, proč jim vzdělání nepřipadá užitečné. Vzhledem k tomu, že všichni respondenti uváděli, že je vzdělávání ve firmě ACR pro ně užitečné, odpovědi se týkaly tohoto přínosu. Jsou prezentovány v grafu 9.

Graf 9: Důvod užitečnosti vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

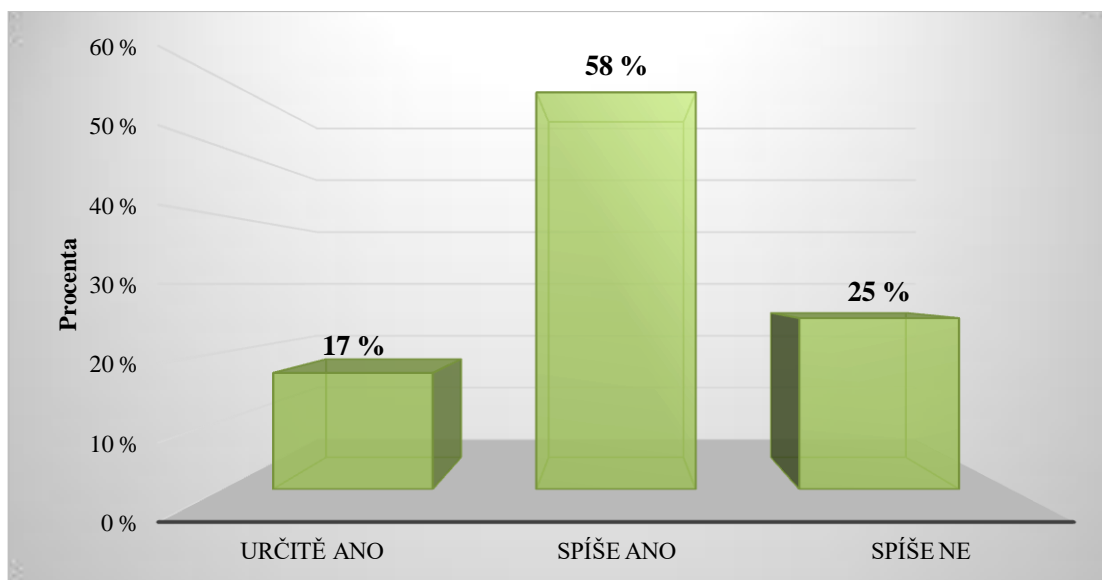
Nejčastěji respondenti zmiňovali, že jim vzdělávání ve firmě přináší rozvoj či prohlubování znalostí, dovedností. Tuto odpověď, v různých variantách, podalo 12 (33 %) respondentů. Zmiňováno bylo např. prohlubování znalostí o chování dětí v dopravě či obecně rozšiřování kvalifikace nebo možnost kariérního růstu v návaznosti na prohlubování znalostí a dovedností.

Druhá nejčastější odpověď se týkala prevence rizik, včetně prevence smrti. Uvedlo ji 10 (28 %) respondentů. Jeden z oslovených řidičů např. zmiňoval, že lze tímto způsobem eliminovat nehody v dopravě, včetně nehod smrtelných.

Položka č. 9. Považujte obsah vzdělávání za pestrý?

Výsledky k této otázce jsou uvedeny v grafu 10. V tomto případě již byly uvedeny záporné odpovědi, ovšem pouze varianta „spíše ne“.

Graf 10: Pestrůst obsahu vzdělávání

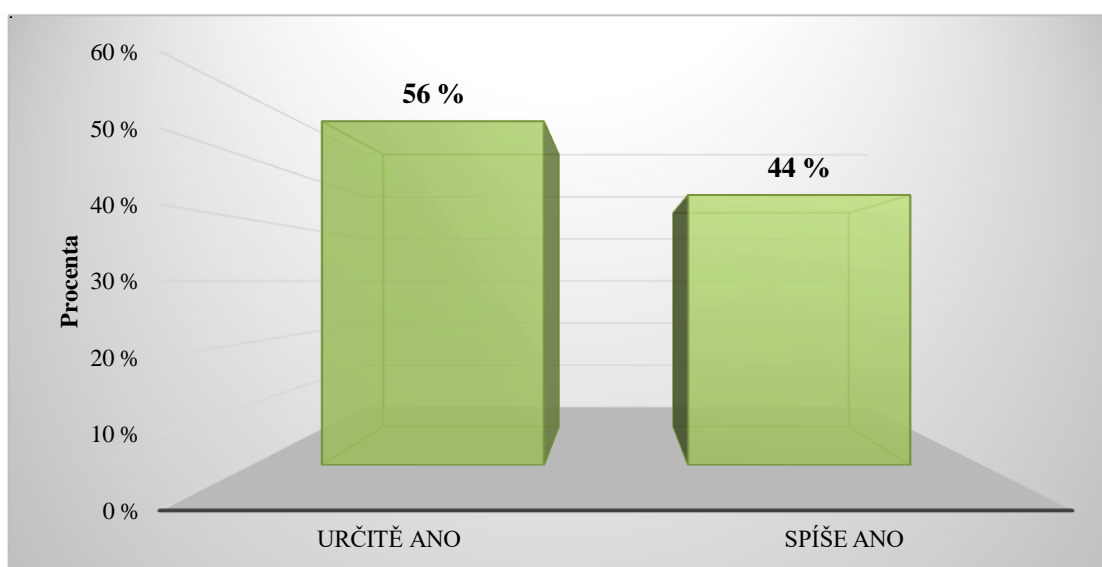


Zdroj: vlastní zpracování

Nejčastěji respondenti uváděli, že je obsah vzdělávání „spíše“ pestrý. Naopak 9 (25 %) respondentů „spíše“ nepovažuje obsah vzdělávání za pestrý.

Položka č. 10. Považujete obsah vzdělávání za aktuální (je v něm vše, co potřebujete pro výkon Vaší práce – např. informace o změnách v legislativě, změny v profesi řidičů, změny v dopravě apod.)?

Graf 11: Aktuálnost obsahu vzdělávání

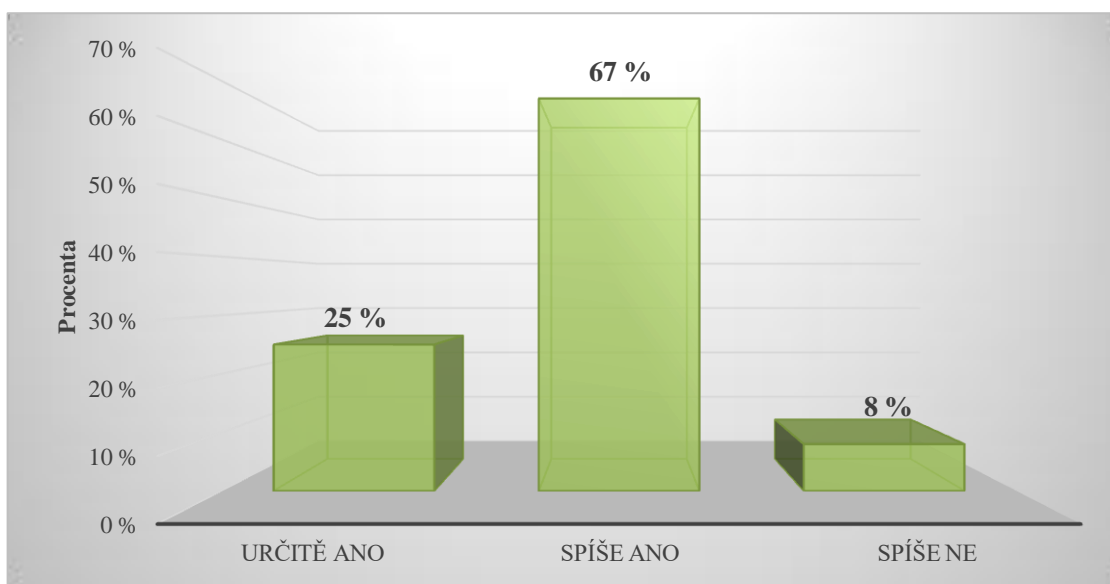


Zdroj: vlastní zpracování

Respondenti opět volili pouze kladné varianty odpovědí, možnosti „spíše ne“, ani „určitě ne“ nezvolil žádný z respondentů. Celkem 20 (56 %) respondentů považuje „určitě“ obsah vzdělávání, které absolvuje ve firmě, za aktuální.

Položka č. 11. Jste spokojený/á s profesionalitou lektora, který Vás vzdělává (tj. vystupuje slušně, výuka je dobře připravená, lektor chodí včas apod.):

Graf 12: Spokojenost s profesionalitou lektora



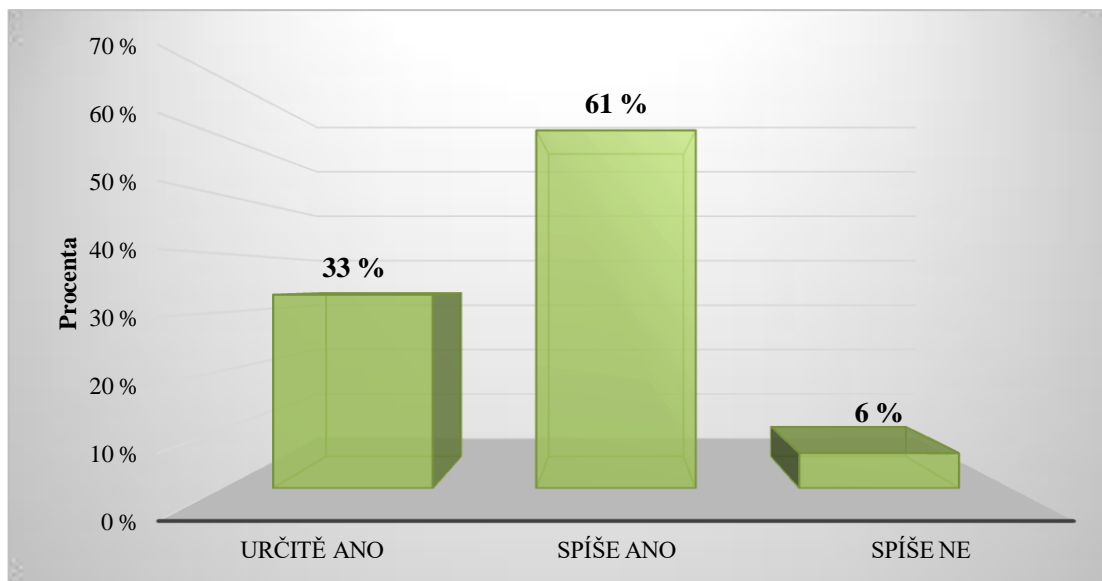
Zdroj: vlastní zpracování

Jak je patrné z grafu 12, v tomto případě nebyli všichni respondenti spokojeni s profesionalitou lektora. Celkem 9 (25 %) respondentů uvedlo, že je „určitě“ spokojeno, 3 (8 %) respondenti jsou „spíše“ nespokojeni. Možnost „určitě ne“ nezvolil žádný z respondentů.

Položka č. 12. Jste spokojený/a s odborností lektora?

Výsledky vztahující se k této otázce jsou uvedeny v grafu 13. Pouze 2 (6 %) respondenti odpověděli, že „spíše“ nejsou spokojeni s odborností lektora. Ostatních 34 (94 %) oslovených profesionálních řidičů spokojeno je, přičemž převažovala varianta odpovědi „spíše ano“, kterou uvedlo 22 (61 %) respondentů.

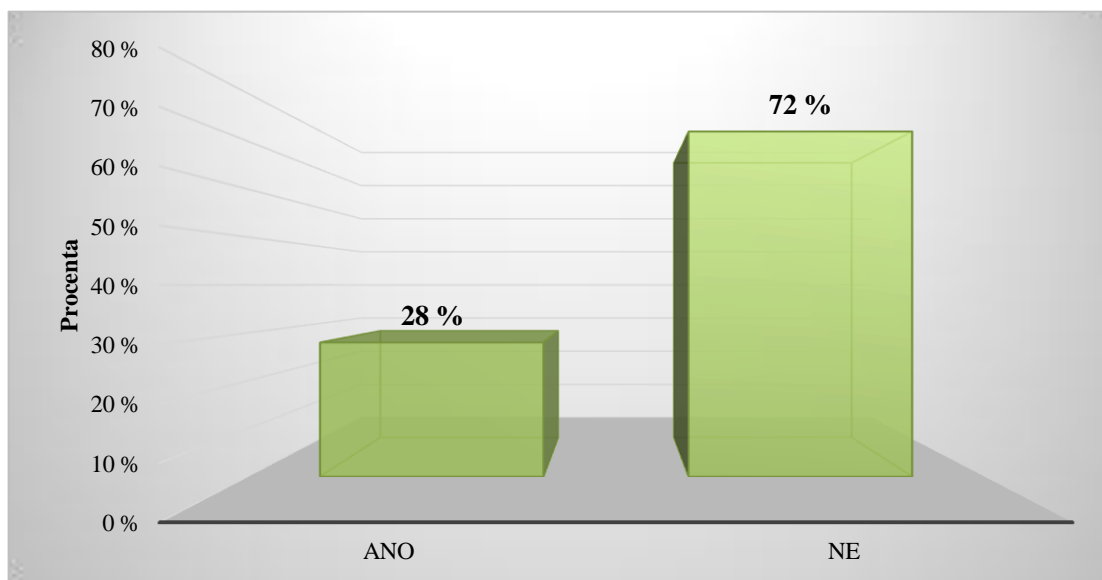
Graf 13: Spokojenost s odborností lektora



Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 13. Mělo by se něco u osoby lektora změnit, abyste byl/a více spokojen/a?

Graf 14: Požadavek na změnu u lektora



Zdroj: vlastní zpracování

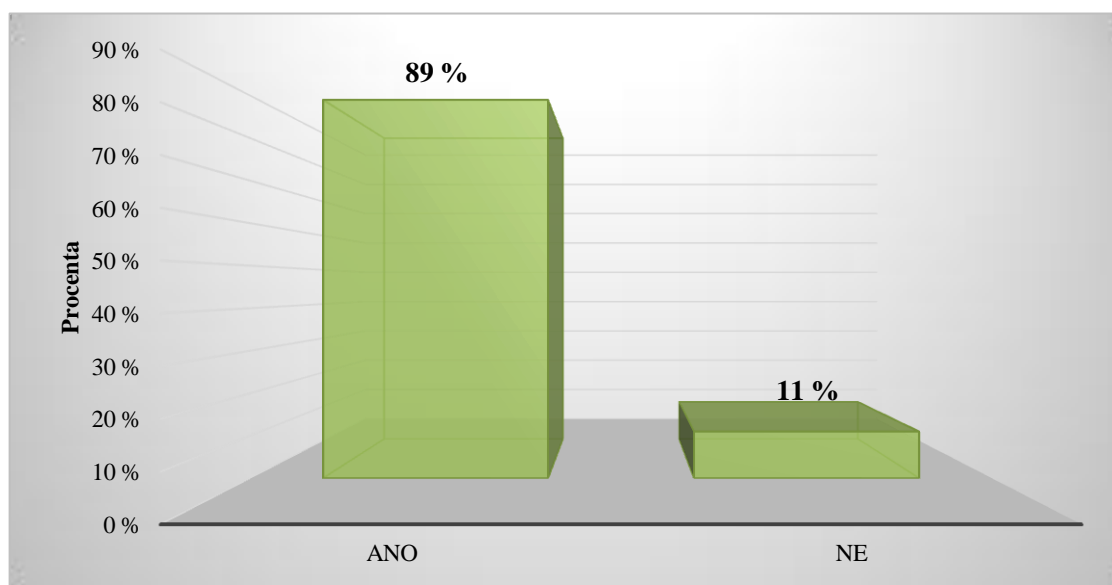
Z celkového počtu 36 respondentů uvedlo 10 (28 %) z nich, že by si přáli u osoby lektora něco změnit.

Respondenti byli v rámci doplňující otázky vyzváni k tomu, aby případně doplnili, co by si přáli u osoby lektora změnit, případně s čím jsou spokojeni. Většinou však respondenti pouze zmiňovali, že spokojeni jsou. Konkrétní odpovědi, které reflektovaly přání respondentů, byly uvedeny pouze 3. Jednalo se o tato doplnění:

- „Absence inovativních vzdělávacích metod.“
- „Často mají lektori jedno společné. Na začátku zbytečně dlouho představují kurz a co je cílem se v něm naučit.“
- „Někdy chybí zpětná vazba lektora s účastníky, aby byly ověřeny získané informace, zda byly správně pochopeny a zapamatovány.“

Položka č. 14. Pomáhá Vám absolvované vzdělávání k tomu, abyste byl více jistější ve své pracovní roli, pozici?

Graf 15: Přínos vzdělávání pro posílení jistoty v pracovní pozici

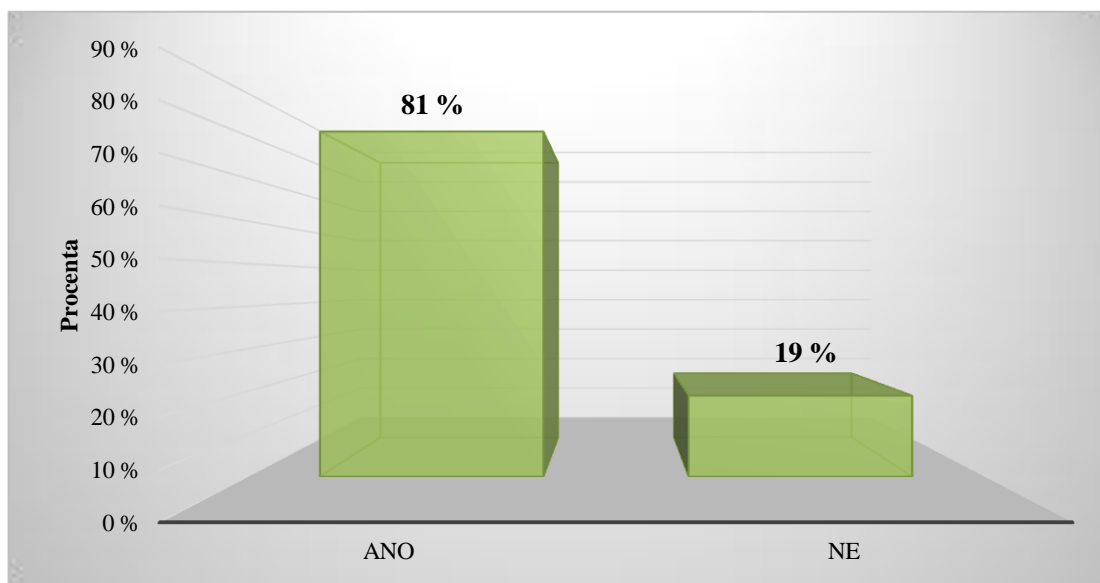


Zdroj: vlastní zpracování

Pouze 4 (11 %) respondentů uvedlo, že jim absolvované vzdělávání nepomáhá v tom, aby se cítili jistěji ve své pracovní pozici.

Položka č. 15. Pomáhá Vám absolvované vzdělávání k tomu, abyste byl v nějaké oblasti Vaší pracovní pozice lepší (pozorujete na sobě změnu, ve smyslu kvalitnějšího, vyššího výkonu apod.)?

Graf 16: Pozitivní vliv vzdělávání na pracovní výkon



Zdroj: vlastní zpracování

Jak je z grafu 16 patrné, většina respondentů, konkrétně 29 (81 %) oslovených řidičů, se domnívá, že jim absolvované vzdělávání pomáhá v tom, aby se cítili ve své pracovní pozici lepší (podávali kvalitnější pracovní výkon apod.).

Respondenti, kteří podali kladnou odpověď, měli konkrétně doplnit, jakou změnu pozorují. Výsledky jsou uvedeny v tabulce 2. Někteří respondenti uváděli odpovědi, které bylo možné přiřadit k více trsům.

V tabulce 5 si lze povšimnout, že nejčastěji byla zmiňována lepší orientace v provozu a dále jistota při výkonu práce. Každou z těchto odpovědí uvedlo 8 (22 %) respondentů.

Dále 4 (11 %) respondenti zmínili zvýšení své odbornosti, což však nebylo nijak specifikováno. Konkrétní zvýšení odbornosti či profesní růst byl zahrnut pod trs Získání nových dovedností. Z uváděných dovedností se jednalo o práci na počítači, práci s některými počítačovými programy (tabulky v Excelu) nebo dovednosti sociální (komunikace, řešení problémů).

Tabulka 2: Vnímaný benefit z absolvovaného vzdělávání

Metoda vzdělávání	Absolutní četnost	Relativní četnost
Lepší orientace v provozu	8	22 %
Lepší ovládání, údržba vozu	4	11 %
Jistota při výkonu práce	8	22 %
Lepší zvládnutí stresu	6	17 %
Více odbornosti	4	11 %
Úspora času při výkonu práce	2	6 %
Získání nových dovedností	7	19 %

Zdroj: vlastní zpracování

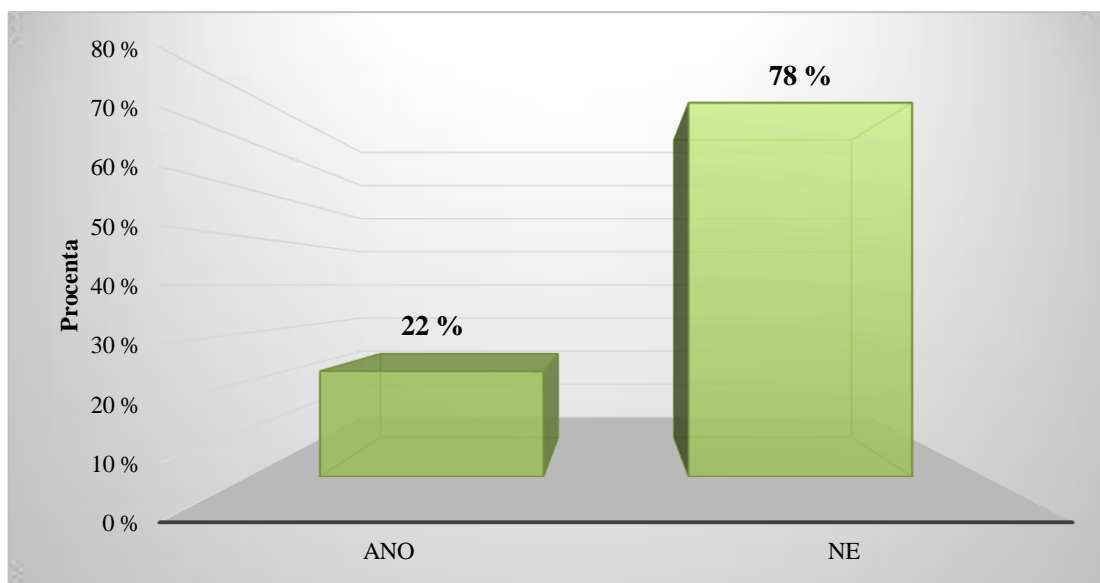
Položka č. 16. Na stupnici 1-5 (podobně jako ve škole, 1 = nejlepší, 5 = nejhorší) ohodnoťte Vaši celkovou spokojenost se vzděláváním zajišťovaným (nabízeným) firmou XY:

V tomto případě měli respondenti uvést číselnou hodnotu, označující jejich spokojenost se zajištěným vzděláváním. Hodnocení odpovídalo klasifikaci ve škole. Průměrná hodnota byla rovna 2, směrodatná odchylka byla 0,69. Modus byl též 2. Hodnocení respondentů tedy bylo chvalitebné, nikoliv výborné, rozptyl nebyl příliš velký. Celkem 6 (17 %) respondentů zvolilo hodnotu 1, dále 18 (50 %) respondentů uvedlo hodnotu 2 a hodnotu 3 zvolilo 12 (33 %) respondentů.

Položka č. 17. Můžete si vybírat, jaké vzdělávání budete absolvovat?

Odpovědi na tuto otázku jsou znázorněny v grafu 17. Jak je zřejmé, většina respondentů nemá možnost volit si, jaké vzdělání chce absolvovat. Kladnou odpověď podalo pouze 8 (22 %) respondentů.

Graf 17: Možnost výběru absolvovaného vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

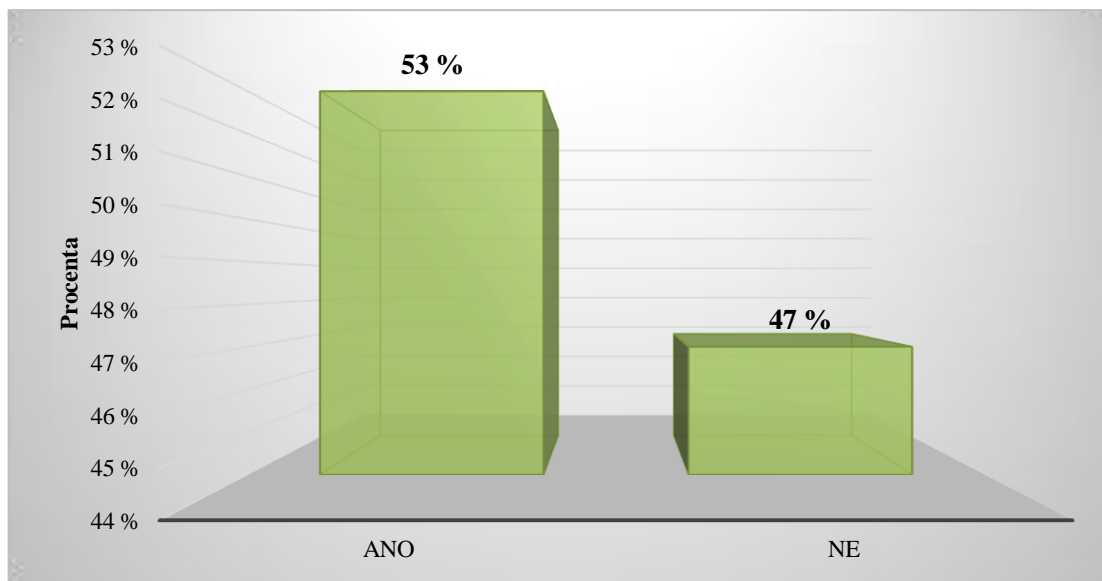
Položka č. 18. Podílíte se Vy finančně na vzdělávání, které potřebujete pro Vaši práci ve firmě XY?

U této otázky volili respondenti z možností „ano“ a „ne“, ovšem kladnou odpověď nepodal žádný z respondentů, tj. žádný oslovený řidič firmy ACR nehradí své vzdělávání ve firmě.

Položka č. 19. Je Vaše vzdělávání plánováno (jste s ním seznamován/a v rámci hodnotících rozhovorů, je daný cíl, k němuž má vzdělávání vést apod.)?

Odpovědi na tuto otázku jsou uvedeny v grafu 18. Respondenti se rozdělili na téměř identické poloviny, s mírnou převahou těch, kteří uváděli, že je jejich vzdělávání plánováno. Kladnou odpověď podalo 19 (53 %) respondentů, zápornou 17 (47 %) oslovených řidičů.

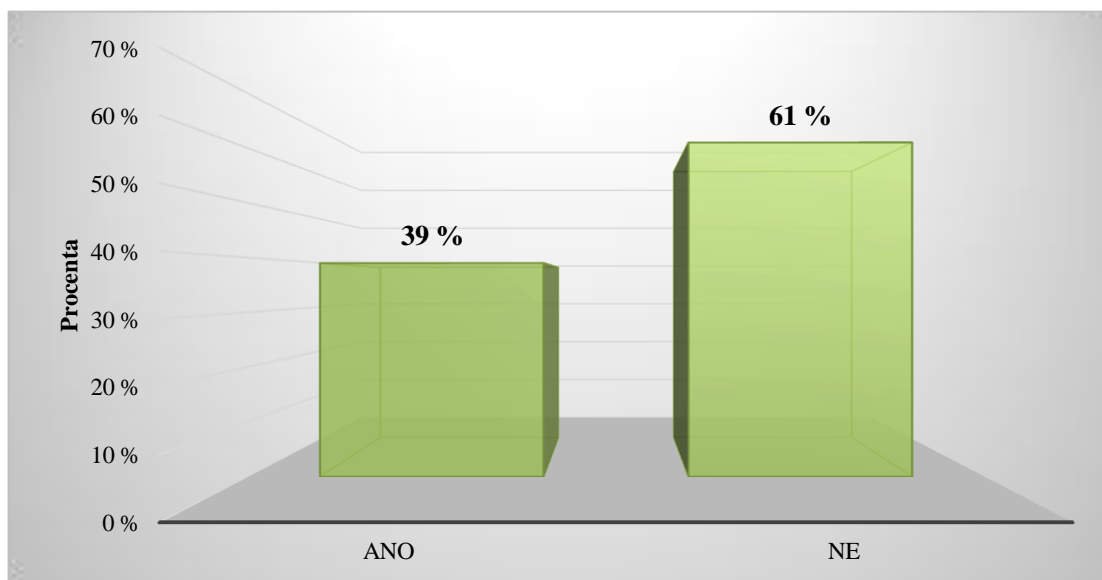
Graf 18: Plánování vzdělávání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Položka č. 20. Existují oblasti, které by se měly ve vzdělávání zajišťovaném firmou XY změnit, neboť jsou podle Vás nedostatečné?

Graf 19: Požadavky, přání na změnu v zajišťovaném vzdělávání



Zdroj: vlastní zpracování

Většina respondentů je spokojena s dílčími oblastmi v koncepci vzdělávání. Realizaci změn si přálo 14 (39 %) respondentů.

Položka č. 21. Prosím z nabídnutých odpovědí zvolte všechny, které by se podle Vás měly ve vzdělávání zajišťovaném firmou XY změnit:

Tabulka 3: Jaké aspekty vzdělávání by se měly změnit

Metoda vzdělávání	Absolutní četnost	Relativní četnost
Četnost vzdělávání	8	22 %
Cena vzdělávání	0	0 %
Profesionalita lektora	1	3 %
Odbornost lektora	0	0 %
Způsob prezentace učiva lektorem	3	8 %
Prostředí vzdělávání	1	3 %
Obsah vzdělávání	13	36 %
Aktuálnost vzdělávání	2	6 %
Zajímavost vzdělávání	10	28 %
Jiné	0	0 %

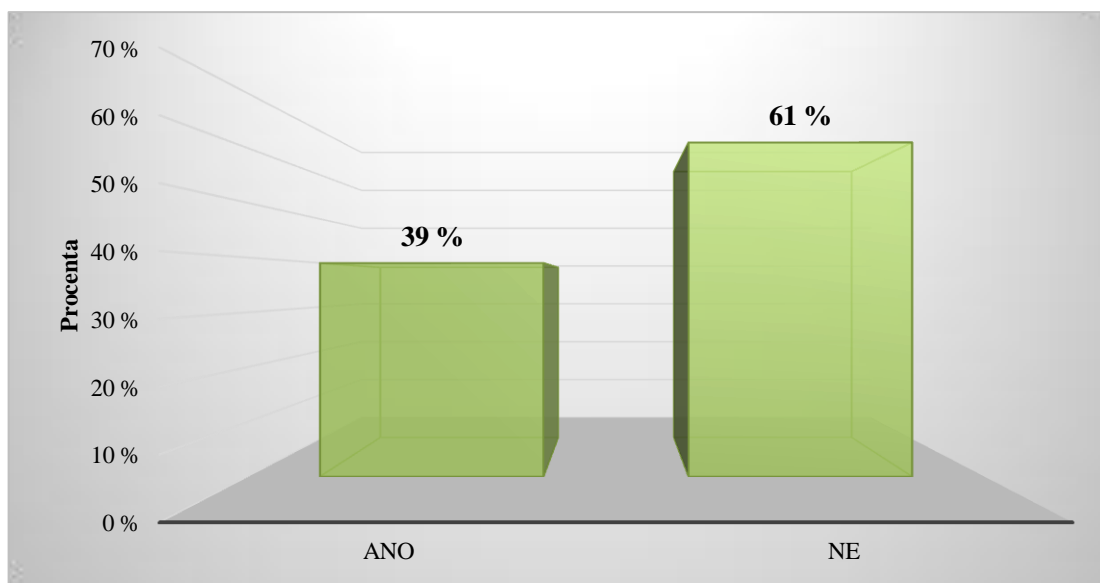
Zdroj: vlastní zpracování

Respondenti se měli vyjádřit k nabídnutým aspektům vzdělávání, a to ve smyslu toho, zda by si přáli některý z uvedených atributů vzdělávání změnit. Žádnou změnu si respondenti nepřejí u ceny, což není překvapující, neboť si respondenti vzdělávání nehradí. Spokojeni jsou též s odborností lektora. Nejmenší spokojenost byla zjištěna s obsahem vzdělávání (13, tj. 36 % respondentů), zajímavostí vzdělávání (10, tj. 28 % respondentů) a četností vzdělávání (8, tj. 22 % respondentů).

Položka č. 22. Jsou nějakým způsobem ověřovány Vaše znalosti, dovednosti získané absolvováním vzděláváním ve firmě XY?

Výsledky jsou prezentovány v grafu 20. Pouze 14 (39 %) respondentů odpovědělo, že jsou ověřovány znalosti, které získávají v souvislosti se vzděláváním, zajišťovaným firmou. Zápornou odpověď podalo 22 (61 %) respondentů.

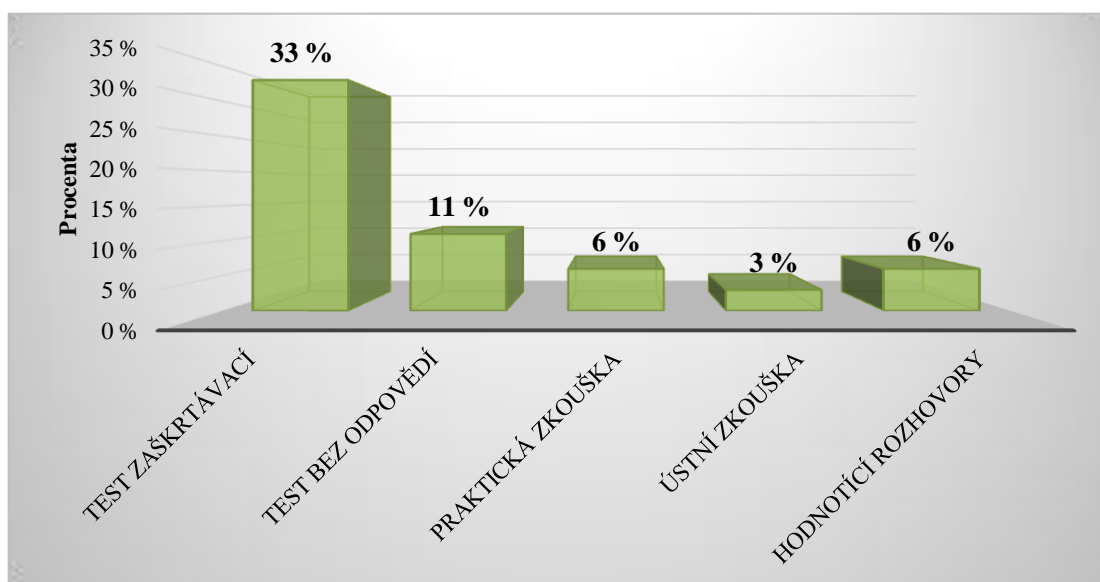
Graf 20: Ověřování znalostí získaných vzděláváním



Zdroj: vlastní zpracování

Respondenti, kteří podali vlastní odpověď, měli z nabízených možností zvolit, jakým způsobem toto ověřování probíhá. Výsledky jsou uvedeny v grafu 21.

Graf 21: Způsob ověřování znalostí a dovedností získaných vzděláváním



Zdroj: vlastní zpracování

I když na tuto otázku měli odpovědět pouze ti respondenti, kteří uvedli, že jsou ověřovány jejich znalosti, dovednosti získané vzděláváním ve firmě ACR (tj. mělo se

jednat o 14 respondentů), získáno bylo celkem 22 odpovědí, ovšem někteří respondenti volili patrně více možností.

Jak si lze povšimnout v grafu 21, znalosti jsou nejčastěji ověřovány pomocí testu, v němž mohou respondenti volit z nabízených možností. Tuto odpověď uvedlo 12 (33 %) respondentů. Test bez nabídnutých odpovědí uvedli 4 (11 %) respondenti, praktickou zkoušku pouze 1 (6 %) respondent, ústní zkoušku 2 (3 %) respondenti a hodnotící rozhovor 2 (6 %) respondenti. Jinou (vlastní) možnost neuvedl žádný z respondentů.

6 DISKUSE

V popsaném výzkumu bylo zkoumáno, jak probíhá edukace profesionálních řidičů ve společnosti ACR, s identifikací předností a slabých stránek tohoto procesu. **První výzkumnou otázkou bylo zjišťováno, jaké vzdělávání absolvují profesionální řidiči ve firmě ACR.**

Výzkumem bylo zjištěno, že většina respondentů (67 %) absolvuje vzdělávání ve firmě ACR pravidelně, toto vzdělávání je firmou komplexně hrazeno a většina respondentů jej absolvuje minimálně jednou ročně, v případě čtvrtiny respondentů dochází k absolvování tohoto vzdělávání jednou měsíčně, u 11 % dokonce jednou týdně. Co se týče obsahu vzdělávání, jedná se zejména o školení řidičů, práci s novou technikou, nicméně vzdělávání je poměrně široké, týká se i administrativní práce, rozvoje sociálních dovedností apod.

Toto zjištění lze hodnotit kladně. Jak uvádějí Veteška a Tureckiová, vzdělávání je v současné době potřebné, a to nejen pro manažery, ale i řadové pracovníky. Často je v rámci řízení lidských zdrojů volen kompetenční model, který klade důraz na rozvoj kompetencí, tedy způsobilosti zvládat určité oblasti lidské činnosti, včetně konkrétních oblastí v pracovní rovině.⁶¹ Právě tento přístup ke vzdělávání tak naplňuje současné požadavky na vzdělávání pracovníků.

Druhá výzkumná otázka zněla: Jaké jsou metody výuky profesionálních řidičů ve firmě XY? Respondenti nejčastěji zmiňovali přednášku, cvičení, a to s teorií i praktickou částí, dále se jednalo i o instruktáž a workshop nebo seminář. Za pozornost stojí, že celkem 31 % respondentů uvedlo koučování. Koučování je dle Folwarczné metodou užívanou především u manažerů, navíc v omezené míře, neboť mnoho manažerů v koučování nevěří, či se spíše této metody obávají, neboť vyžaduje značné osobnostní zapojení manažera. Tímto způsobem je zajišťován nejen profesní, ale též osobnostní rozvoj⁶² a koučování tak lze považovat za jednu z nejefektivnějších a nejcennějších metod vzdělávání. Je také metodou náročnou na čas i finance. Z hlediska volených metod vzdělávání je tedy možné koncepti vzdělávání ve firmě

⁶¹ VETEŠKA, V., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008, s. 85. ISBN 978-80-247-1770-8.

⁶² FOLWARCZNÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. Praha: Grada, 2010, s. 102. ISBN 978-80-247-3067-7.

ACR označit za příklad dobré praxe, což ostatně platí i pro způsob vzdělávání, identifikovaný v rámci první výzkumné otázky. Firma nabízí svým pracovníkům různé možnosti vzdělávání, pravděpodobně dle toho, jaké jsou na profesionální řidiče kladeny nároky, a to jak ve firmě, tak i z hlediska legislativy. Ta se v dopravě často mění. Profesionální řidiči mají velkou zodpovědnost, svým neprofesionálním jednáním mohou způsobit dopravní nehodu, která může účastníky silničního provozu ohrozit na zdraví i životě. Pokud se osloveným řidičům dostává komplexní vzdělávání, dochází ke snížení tohoto rizika.

Třetí výzkumnou otázkou bylo zkoumáno, jak oslovení profesionální řidiči firmy ACR hodnotí obsah zajištěné vzdělávání. Lze shrnout, že hodnocení řidičů bylo kladné. Všichni respondenti označili obsah vzdělávání za užitečný pro jejich pracovní pozici, 25 % respondentů není spokojeno s pestrostí obsahu vzdělávání. Užitečnost se týká zejména rozvoje znalostí a dovedností a prevence rizik. Kladně je možné také hodnotit, že se respondenti v rámci vzdělávání dozvídají více o firmě, jejím chodu, cílech, strategiích, což je opět v souladu s tím, jak je, či by spíše mělo být přístupováno k zaměstnancům firmy, a to s ohledem na zvýšení jejich spokojenosti, angažovanosti a loajálnosti.

Čtvrtá výzkumná otázka se soustředila na hodnocení práce lektora respondenty. V tomto případě byly zjištěny výhrady, ovšem poměrně malého počtu respondentů. Celkem 8 % respondentů uvádělo, že není spokojeno s profesionalitou lektora, 6 % respondentů nebylo spokojeno s odborností lektora, výhrady se týkaly zejména absence inovativních metod, dále zdlouhavých teoretických úvodů a způsobu ověřování získaných znalostí a dovedností.

Podle Plamínka zejména pracovníci z praxe kladou značné nároky na lektory. Vzdělávání by nemělo být odtržené od praxe, ovšem ne vše může ovlivnit sám lektor. Ten se řídí zadáním přicházejícím z firmy. Důležitá je i jeho vlastní odbornost v lektorské činnosti, ale i charisma, profesní know-how.⁶³ Je tedy otázkou, zdali případné nedostatky vycházejí z lektora či spíše zadání firmy. Nicméně s ohledem na skutečnost, že většina respondentů hodnotila osobu lektora kladně, jednat se může spíše o individuální výhrady některých respondentů, což není překvapující. Každý

⁶³ PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 114. ISBN 978-80-247-4806-1.

člověk má jiná očekávání, zkušenosti, které nemusí být naplněny tím, jak lektor k firemnímu vzdělávání přistupuje.

Pozastavit se lze u způsobu hodnocení či ověřování získaných znalostí, který lze označit jako ne zcela optimální. U 61 % respondentů neprobíhá žádné ověřování, pokud se tak u jiných respondentů děje, většinou se jedná o test s volbou odpovědí. Ty lze ovšem odhadovat. Navíc vzdělávání by mělo být předmětem hodnotících rozhovorů, nicméně děje se tak pouze u 6 % respondentů. Tato oblast by se tedy měla změnit, o čemž je více pojednáno v závěru této kapitoly, v rámci souboru doporučení.

Pátá výzkumná otázka zněla: Jak oslovení profesionální řidič hodnotí přínos vzdělávání ve firmě XY? Při vyjádření spokojenosti prostřednictvím známky, podobně jako ve škole, byla získána průměrná známka 2, což je možné vnímat jako pozitivní, byť ne výborné. Nicméně celkem 89 % respondentů uvádělo, že jim pomáhá absolvované vzdělávání získat více jistoty v jejich pracovní pozici, 81 % respondentů pozoruje zlepšení, např. v rámci orientace v silničním provozu či při zvládnání stresu. Zcela jistě se jedná o vhodný přínos vzdělávání. Pokud měli respondenti uvést výhrady k firemnímu vzdělávání, ty se týkaly zejména obsahu vzdělávání, dále toho, že vzdělávání není příliš zajímavé a 22 % není spokojeno s četností vzdělávání.

Šestou výzkumnou otázkou bylo zjišťováno, jaké nedostatky oslovení profesionální řidiči spatřují v koncepci vzdělávání ve firmě XY. Zodpovězení této výzkumné otázky je podáno dále v textu, v rámci doporučení pro praxi.

6.1 Doporučení pro praxi

Zjištěné výsledky lze hodnotit velmi kladně a jak bylo uváděno, velkou měrou se jedná o dobrou praxi. Přesto byly identifikovány některé nedostatky, které by bylo vhodné změnit. Lze tedy navrhnout následující:

- více se zajímat o zpětnou vazbu ke vzdělávání ze strany profesionálních řidičů: i když mezi řidiči převládá spokojenost s koncepcí vzdělávání, jeho průběhem, výhrady se týkaly obsahu vzdělávání, osoby lektora, četnosti vzdělávání. Navíc respondenti uváděli, že si nemohou většinou volit, jaké vzdělávání budou absolvovat. Lze navrhnout distribuci krátké ankety, a to anonymně (se schránkou na odpovědi v místě zajišťujícím anonymitu), která by byla zaměřena na zpětnou vazbu pracovníků v této oblasti. Vzdělávání, o které by měli

respondenti značný zájem, by mohlo být zajištěno jako forma odměny za nadprůměrný výkon. Pokud nejsou respondenti spokojeni s osobou lektora, bylo by žádoucí zvážit změnu lektora, případně mu tuto zpětnou vazbu předat. Zjišťování spokojenosti pracovníků se systémem vzdělávání by mělo být pravidelné (alespoň jednou ročně), navíc se jedná o základní požadavek v rámci firemního vzdělávání, kdy je nejprve nutné identifikovat potřeby pracovníků v dané oblasti;

- začlenit hodnocení vzdělávání do hodnotících rozhovorů: v tomto ohledu je možné zvážit revizi personální politiky. Vzdělávání je důležitou součástí řízení lidských zdrojů a jeho efektivita závisí od toho, jak je s jeho průběhem i výsledky nakládáno. Poznatky, které se pracovníkům dostávají, by měly souviset s nároky, které na ně zaměstnavatel klade. V rámci hodnotících rozhovorů je zapotřebí zjišťovat spokojenost pracovníků, ale též vyjadřovat spokojenost či nespokojenost nadřízeného, firmy. Bez toho, aby byla součástí této zpětné vazby i oblast vzdělávání, se pak hodnotící rozhovor stává nedostatečně efektivním, neumožňuje plně plánovat další rozvoj pracovníků;
- podporovat pracovníky v aktivní participaci na systému vzdělávání: i když vzdělávání iniciuje zaměstnavatel, je žádoucí, aby sami pracovníci přicházeli s tím, co by chtěli změnit, s čím jsou nespokojeni apod. Nejprve je však zapotřebí pracovníkům sdělit, že je od nich tato iniciativa vítána, lze ji také podpořit např. drobnou soutěží o nejvhodnější podnět;
- zavést plánování vzdělávání: plánování vzdělávání uvedla přibližně jen polovina respondentů. Plánování by však mělo být samozřejmostí. Firma by měla revidovat svoji personální politiku v této oblasti, vyhodnocovat efektivitu vzdělávání. Je možné, že si oslovení řidiči nejsou vědomi toho, že je vzdělávání plánováno, což je i pravděpodobné s ohledem na skutečnost, že respondenti absolvují vzdělávání pravidelně, nehradí si jej, považují jej za užitečné. Přínosné by však mohlo být, pokud by řidiči věděli, že se jedná o plánovanou koncepci.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala tématem firemního vzdělávání u profesionálních řidičů. Cílem bakalářské práce bylo analyzovat současný stav edukace profesionálních řidičů u vybrané společnosti. Cílem výzkumu bylo zjistit, jak probíhá edukace profesionálních řidičů ve vybrané společnosti, s identifikací předností a slabých stránek tohoto procesu. Dílčím cílem bylo navrhnout soubor doporučení, týkajících se změn v plánování a realizaci vzdělávání profesionálních řidičů ve firmě XY.

Tyto cíle lze považovat za naplněné. Z výzkumu vyplynulo, že je ve firmě XY zavedeno systematické vzdělávání, které pokrývá různé oblasti, související s výkonem práce oslovených profesionálních řidičů. Vzhledem k tomu, že se výzkumu zúčastnili téměř všichni profesionální řidiči, lze tyto výsledky považovat za cenné a v základní podobě také byly předány firmě ACR, v níž výzkum probíhal.

Vydvihnout lze zejména pravidelnost vzdělávání, jeho aktuálnost, pestrost ve smyslu volby různých forem a metod vzdělávání. Za výjimečné lze považovat absolvování koučování téměř třetinou respondentů. Koučování vede k osobnostnímu rozvoji a profitovat z něj tak může nejen firma, ale i samotní pracovníci. Zjištěné nedostatky byly východiskem pro formulování doporučení pro praxi. Důraz byl kladen na získávání zpětné vazby od řidičů, zohlednění absolvovaného vzdělávání v rámci hodnocení pracovníků a podporu aktivity pracovníků v této oblasti.

Představené téma i prezentované výsledky lze vnímat jako cenné pro praxi firem zaměstnávajících profesionální řidiče. Velkou část koncepce vzdělávání ve firmě ACR lze hodnotit jako příklad dobré praxe. Téma edukace profesionálních řidičů není dosud v odborné literatuře příliš reflektováno a téměř není předmětem výzkumu. Profesionální řidiči vědí, že se musí vzdělávat. Aby však toto vzdělávání byla skutečně přínosné, musí být koncipováno vhodně. Ve firmě ACR se vzdělávání stává významnou součástí řízení lidských zdrojů a tato praxe odpovídá tomu, jak je na vzdělávání nahlíženo nejen v rámci podnikatelského prostředí, ale též v celé společnosti. Celoživotní učení se stává nutností a jak bylo poukázáno v této práci, pro pracovníky se nemusí jednat o nepříjemnou povinnost, ale spíše je něčím, co sami vnímají jako potřebné a co hodnotí jako velmi přínosné pro jejich profesionalitu, i bezpečnost v silničním provozu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: VOX, 2003. ISBN 80-86324-27-3.

BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.

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

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

DVOŘÁKOVÁ, M., ŠERÁK, M. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filosofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016. ISBN 978-80-7308-694-7.

FOLWARCZNÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3067-7.

HAJEROVÁ MÜLLEROVÁ, Lenka. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2016. ISBN 978-80-87839-70-6.

HAMERNÍKOVÁ, V. a kol. *Metodika pro výcvik a vzdělávání řidičů v oblasti užívání asistenčních systémů ve vozidlech*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2017. ISBN 978-80-244-5265-4.

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

JANIŠ, K., SKOPALOVÁ, J. *Volný čas seniorů*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5535-9.

- LANGER, Tomáš. *Moderní lektor: průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-271-0093-4.
- MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.
- PAULÍK, K. *Psychologické aspekty vzdělávání dospělých*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003. ISBN 80-7042-935-6.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele. 2., rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.
- PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.
- REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
- ŠUCHA, M. et al. *Dopravní psychologie pro praxi: výběr, výcvik a rehabilitace řidičů*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4113-0.
- TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0405-6.
- VETEŠKA, V., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.
- VETEŠKA, V., VACÍNOVÁ, T. a kol. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých. Andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.

ZORMANOVÁ, L. *Obecná didaktika: pro studium a praxi*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4590-9.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

KAILER, N. Evaluation of entrepreneurship education: planning problems, concepts and proposals for evaluation design. In FAYOLLE, A. (ed.). *Handbook of Research in Entrepreneurship Education, Volume 2*. Cheltenham: Edward Elgar, 2007, pp. 221-243. ISBN 978-1-84720-059-4.

WIEGAN, D. M. *Special Safety Concerns of the School Bus Industry*. Washington: Transportation Research Board, 2010. ISBN 978-0-309-14248-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

BESIP. *Cestujeme autobusem* [online] 2019 [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <https://www.ibesip.cz/tematicke-stranky/cestujeme-autem/povolani-profesionalniho-ridice/cestujeme-autobusem>

ČESMAD. *Pravidelné profesní školení řidičů* [online] Praha, 2020 [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: <https://skoleni.prodopravce.cz/skoleni-ridicu?page=2>

Jak se stát profesionálním řidičem [online] Praha, 2014 [cit. 2020-12-17]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/article/jak-se-stat-profesionalnim-ridicem/>

KONSBUL, O. Dopravní pedagogika jako základní nástroj prevence nehod. In ŘEHULKA, E. (ed.). *Škola a zdraví 21, 2011. Výchova ke zdravotní gramotnosti* [online] Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 193-214 [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: https://www.ped.muni.cz/z21/knihy/2011/39/texty/1_vychova_ke_zdravotni_gramotnosti_cze.pdf

LORENCOVÁ, H. a kol. *Řidiči vnitrostátní autobusové dopravy* [online] 2019 [cit. 2020-02-18]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=16-Zaverecna_zprava_vcetne_priloh_Ridic_BUS_KA03_20191009102629.pdf

MACKŮ, I. *Povolání profesionálního řidiče* [online] Praha: BESIP, 2020 [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: <https://www.ibesip.cz/tematicke-stranky/cestujeme-autem/povolani-profesionalniho-ridice>

Pravidelné profesní školení řidičů [online] 2020 [cit. 2020-12-17]. Dostupné z: https://www.autoskola-praha.info/clanek/pravidelne-profesni-skoleni-ridicu-2020_1

PROCHÁZKOVÁ, M. *Přehled všech typů řidičských oprávnění v Česku. Máme jich šestnáct* [online] Praha, 2018 [cit. 2020-12-17]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/auto/zpravodajstvi/ridicky-prukaz-typy-prehled-autobus-auto-motorka-traktor.A181024_110912_automoto_taj

PŮBALOVÁ, B. *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2018 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/76208655/23005318.pdf/9fe2d063-88e8-4205-b643-eac62bb481af?version=1.6>

ŠKOLENÍ BOZP. *Školení řidičů z povolání a školení referentů. Jaké jsou rozdíly?* [online] 2018 [cit. 2020-12-17]. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/rozdil-ve-skoleni-ridicu-z-povolani-a-ridicu-referentu/>

TECL, M. *Zkvalitnění pravidelného školení profesionálních řidičů* [online] Brno, 2018 [cit. 2020-12-17]. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Pedagogická fakulta. Vedoucí práce Kateřina Šmejkalová. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/s2scz/Bakalarska_prace.pdf

TOŠOVSKÁ, N. *Vzdělávání a rozvoj pracovníků ve společnosti Jiří Tošovský s. r. o.* [online] Mladá Boleslav, 2015 [cit. 2020-12-18]. Diplomová práce. Škoda Auto vysoká škola o. p. s., Ekonomika a management. Vedoucí práce Karel Pavlica. Dostupné z: https://is.savs.cz/lide/clovek.pl?zalozka=7;id=946;studium=3510;zp=2023;dinfo_jazyk=1;lang=cz

SEZNAM ZKRATEK

ACR	Firma, která se zúčastnila výzkumu
AETR	Evropská dohoda o práci osádek vozidel
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
VO	Výzkumná otázka

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Schéma firemního vzdělávání	17
--	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Absolvované metody vzdělávání	40
Tabulka 2: Vnímaný benefit z absolvovaného vzdělávání	48
Tabulka 3: Jaké aspekty vzdělávání by se měly změnit	51

Seznam grafů

Graf 1: Věk respondentů	34
Graf 2: Délka praxe ve firmě ACR	35
Graf 3: Pravidelné vzdělávání ve firmě	36
Graf 4: Typ, obsah vzdělávání	37
Graf 5: Nepravidelné školení ve firmě	38
Graf 6: Způsob vzdělávání	39
Graf 7: Četnost vzdělávání	40
Graf 8: Užitečnost vzdělávání pro práci respondentů	41
Graf 9: Důvod užitečnosti vzdělávání	42
Graf 10: Pestrost obsahu vzdělávání	43

Graf 11: Aktuálnost obsahu vzdělávání	43
Graf 12: Spokojenost s profesionalitou lektora	44
Graf 13: Spokojenost s odborností lektora	45
Graf 14: Požadavek na změnu u lektora	45
Graf 15: Přínos vzdělávání pro posílení jistoty v pracovní pozici	46
Graf 16: Pozitivní vliv vzdělávání na pracovní výkon	47
Graf 17: Možnost výběru absolvovaného vzdělávání	49
Graf 18: Plánování vzdělávání respondentů	50
Graf 19: Požadavky, přání na změnu v zajišťovaném vzdělávání	50
Graf 20: Ověřování znalostí získaných vzděláváním	52
Graf 21: Způsob ověřování znalostí a dovedností získaných vzděláváním	52

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Filip Moník a jsem studentem Univerzity J. A. Komenského v Praze.

Prosím Vás touto cestou o vyplnění dotazníku, zaměřeného na vzdělávání profesionálních řidičů. Data budou využita pro účely bakalářské práce, zpracování dat bude anonymní. V práci bude pouze uvedeno, v jaké firmě výzkum probíhal.

Instrukce k vyplnění dotazníku: není-li uvedeno jinak, prosím zvolte vždy u každé otázky jednu odpověď. Jste-li požádán/a o její doplnění, prosím napište, co Vás k tématu napadá.

Velmi Vám děkuji za Váš čas a ochotu zúčastnit se tohoto výzkumu.

1. Absolvujete ve firmě XY vzdělávání spojené s Vaší pracovní pozicí?

- a) ano
- b) ne

2. Absolvujete pravidelně vzdělávání ve firmě XY?

- a) ano
- b) ne

3. Prosím uveďte, jaké vzdělávání ve firmě XY absolvujete pravidelně:

.....

.....

.....

.....

4. Prosím uveďte, jaké vzdělávání ve firmě XY absolvujete nepravidelně:

.....
.....
.....
.....

5. Jakým způsobem absolvujete vzdělávání ve firmě? Můžete uvést více možností:

- a) individuálně prezenčně
- b) individuálně dálkově – e-learning (ještě před pandemií covid-19)
- c) skupinově prezenčně
- d) skupinově dálkově (ještě před pandemií covid-19)
- e) individuálně i skupinově prezenčně
- f) neabsolvuji žádné vzdělávání
- g) jiné (uveďte prosím).....

6. Jak často během kalendářního roku absolvujete vzdělávání ve firmě XY?

- a) každý týden
- b) jednou měsíčně
- c) jednou za čtvrt roku
- d) jednou za půl roku
- e) jednou ročně
- f) je to různé, ale minimálně jednou ročně

7. Z uvedeného seznamu prosím zvolte všechny metody vzdělávání, které jsou při Vašem vzdělávání ve firmě XY užívány:

- a) přednáška
- b) cvičení (s teoretickou i praktickou částí)
- c) cvičení (jen praktické)
- d) instruktáž
- e) řešení problému (vzdělávání se týká problému, který skupina musí vyřešit)
- f) hraní rolí
- g) seminář, workshop
- h) exkurze

- i) koučování
- j) e-learning
- k) jiné (uved'te prosím).....

8. Považujete obsah vzdělávání (čeho se týká) za užitečný pro Vaši práci?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

Pokud jste odpověděl/a ano, prosím doplňte, v čem spatřujete užitečnost absolvovaného vzdělávání pro Vaši práci:

.....
.....
.....
.....

Pokud jste odpověděl/a ne, prosím doplňte, v čem spatřujete neužitečnost absolvovaného vzdělávání pro Vaši práci:

.....
.....
.....
.....

9. Považujete obsah vzdělávání za pestrý?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

10. Považujete obsah vzdělávání za aktuální (je v něm vše, co potřebujete pro výkon Vaší práce – např. informace o změnách v legislativě, změny v profesi řidičů, změny v dopravě apod.)?

- a) určitě ano

- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

11. Jste spokojený/á s profesionalitou lektora, který Vás vzdělává (tj. vystupuje slušně, výuka je dobře připravená, lektor chodí včas apod.):

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

12. Jste spokojený/a s odborností lektora?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

13. Mělo by se něco u osoby lektora změnit, abyste byl/a více spokojen/a?

- a) ano
- b) ne

Pokud jste odpověděl/a ne, prosím doplňte, s čím nejste spokojen/a, co by se mělo změnit, proč:

.....

.....

.....

.....

14. Pomáhá Vám absolvované vzdělávání k tomu, abyste byl více jistější ve své pracovní roli, pozici?

- a) ano
- b) ne

15. Pomáhá Vám absolvované vzdělávání k tomu, abyste byl v nějaké oblasti Vaší pracovní pozice lepší (pozorujete na sobě změnu, ve smyslu kvalitnějšího, vyššího výkonu apod.)?

- a) ano
- b) ne

Pokud změnu pozorujete, prosím blíže uveďte, v čem u sebe spatřujete zlepšení, jaký pozitivní dopad na Vás vzdělávání absolvované ve firmě XY má?

.....
.....
.....
.....

16. Na stupnici 1-5 (podobně jako ve škole, 1 = nejlepší, 5 = nejhorší) ohodnoťte Vaši celkovou spokojenost se vzděláváním zajišťovaným (nabízeným) firmou XY:

.....

17. Můžete si vybírat, jaké vzdělávání budete absolvovat?

- a) ano
- b) ne

18. Podílíte se Vy finančně na vzdělávání, které potřebujete pro Vaši práci ve firmě XY?

- a) ano
- b) ne

Pokud jste odpověděl/a ano, prosím doplňte, jakou částku průměrně každý rok investujete do vzdělávání, které potřebujete pro Vaši práci ve firmě XY (tedy musíte si částečně něco v souvislosti se vzděláváním hradit):

A za co prosím vydáváte své osobní finanční prostředky v souvislosti se vzděláváním ve firmě XY?

.....
.....
.....
.....

19. Je Vaše vzdělávání plánováno (jste s ním seznamován/a v rámci hodnotících rozhovorů, je daný cíl, k němuž má vzdělávání vést apod.)?

- a) ano
- b) ne

20. Existují oblasti, které by se měly ve vzdělávání zajišťovaném firmou XY změnit, neboť jsou podle Vás nedostatečné?

- a) ano
- b) ne

21. Prosím z nabídnutých odpovědí zvolte všechny, které by se podle Vás měly ve vzdělávání zajišťovaném firmou XY změnit:

- a) četnost vzdělávání
- b) cena vzdělávání
- c) osoba lektora – jeho profesionalita
- d) osoba lektora – jeho odbornost
- e) osoba lektora – způsob, jakým podává danou látku, jak vysvětluje učivo
- f) prostředí, v němž vzdělávání probíhá
- g) obsah vzdělávání (je potřebný, užitečný pro Vaši práci)
- h) aktuálnost vzdělávání
- i) zajímavost vzdělávání (způsob prezentace látky, organizace výuky, zkoušení atd.)
- j) jiné (uveďte prosím).....

22. Jsou nějakým způsobem ověřovány Vaše znalosti, dovednosti získané absolvováním vzděláváním ve firmě XY?

- a) ano
- b) ne

Pokud jste odpověděl/a ano, prosím doplňte, jakým způsobem probíhá ověřování získaných znalostí, dovedností. Můžete uvést více možností:

- a) test – zaškrtačací (výběr z odpovědí)
- b) test – bez možností odpovědí
- c) praktická zkouška
- d) ústní zkouška

- e) je to probíráno v rámci hodnotících rozhovorů
- f) jiné (uveďte prosím).....

Jste:

- a) žena
- b) muž

Jaký je Váš věk?

- a) 18-29 let
- b) 30-39 let
- c) 40-49 let
- d) 50-59 let
- e) 60 a více let

Jak dlouho u firmy působíte?

- a) méně než 1 rok
- b) od jednoho do 3 let
- c) více než tři roky, méně než 5 let
- d) více než pět let, méně než 10 let
- e) více než 10 let

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Filip Moník

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Vzdělávání dospělých řidičů

Rok: 2021

Počet stran textu bez příloh: 51

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 25

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 12

Vedoucí práce: PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.