UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018-2020

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Tereza Křivková

Motivace ke vzdělání zaměstnanců ve státním a soukromém sektoru

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce: Prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2018-2020

DIPLOMA THESIS

Tereza Křivková

Motivation to education of employees in public and private sector

Prague 2020

The Diploma Thesis Work Supervisor: Prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne Tereza Křivková .....

Poděkování

Děkuji vedoucímu své diplomové práce Prof. PhDr. Janu Bartákovi, Dr.Sc., za odborné rady, trpělivost a podnětné připomínky, které mi v rámci konzultací byly poskytnuty. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří mi pomohli získat potřebná data k výzkumu.

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá motivací ke vzdělávání zaměstnanců ve státní správě a soukromém sektoru. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy, které jsou důležité k pochopení dané problematiky. Další kapitoly charakterizují pojem motivace a bariéry, které nás během studia mohou potkat a následují kapitoly, které jsou zaměřené na dokumenty upravující vzdělání zaměstnanců ze státního a soukromého sektoru.

V praktické části práce se dozvíme, co motivuje pracovníky k dalšímu vzdělávání a co považují za možné překážky a zda je pro ně vůbec vzdělání důležité a dostupné z hlediska: atraktivity nabízených studijních oborů, finančního nebo časového.

Klíčová slova

Bariéry, dospělý, dotazníkové šetření, motivace, sektor, zákon.

Annotation

This diploma thesis deals with motivation to education of employees working in the public sector and private sector. The thesis is divided into theoretical and practical part. Theoretical part contains basic concepts, which is important to understanding of this topic. Next chapter describe concept motivation and barriers, which we encounter during our studies. The following chapters focus on documents regulating the education of employees form the public and private sectors.

In the practical part of the work we will learn what motivates employees to further education and what they consider possible obstacles and whether education is important and accessible to them of: attractiveness of study fields, financial or time possibilities.

Keywords

Adults, barriers, law, motivation, sector, survey.

ÚVOD ... **9**

TEORETICKÁ ČÁST ... **12**

1 MOTIVACE ... **12**

1.1 Vymezení pojmu ... 12

1.2 Zdroje motivace ... 13

1.3 Základní formy motivace ... 15

1.4 Teorie motivace ... 16

1.4.1 Teorie instrumentality ... 16

1.4.2 Teorie zaměřené na obsah ... 16

1.4.3 Teorie zaměřené na proces ... 18

1.5 Motivace dospělého ke vzdělávání ... 19

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ... **22**

2.1 Dospělost – dospělý jedinec ... 22

2.2 Vzdělávání ... 23

2.3 Dokumenty o vzdělávání dospělých v ČR ... 25

2.4 Formy vzdělávání dospělých ... 28

2.5 Formy vzdělávání ... 30

2.6 Bariéry ve vzdělávání ... 32

2.7 Projekt BADED ... 35

3 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ... **36**

3.1 Zaměstnanci ve státním sektoru ... 36

3.2 Zaměstnanci v soukromém sektoru ... 40

PRAKTICKÁ ČÁST ... **46**

4 VÝZKUM MOTIVACE DOSPĚLÝCH KE VZDĚLÁVÁNÍ ... **46**

4.1 Cíl výzkumu ... 46

4.2 Volba výzkumné strategie ... 46

4.3 Volba výzkumné techniky ... 47

4.4 Hlavní hypotézy ... 48

4.5 Dílčí cíle výzkumu ... 48

4.6 Charakter výzkumného vzorku ... 48

4.7 Analýza a interpretace dat ... 49

4.8 Vyhodnocení hypotéz 80

ZÁVĚR 83

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 87

SEZNAM ZKRATEK 91

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ 92

SEZNAM PŘÍLOH 96

ÚVOD

Asi nebudu daleko od pravdy, budu-li tvrdit, že většina dětí nastupujících do první třídy základní školy je nadšená a připravená učit se novým věcem a získávat nové znalosti. Učení, respektive vzdělávání se, je celoživotní proces, kterému se nikdo z nás nevyhne. Ať už chceme nebo ne, učíme se nevědomě celý život, nejprve napodobováním rodičů, dále komunikací a interakcí s vrstevníky, pedagogy a jinými autoritami, a v neposlední řadě také prostřednictvím situací, do kterých se s přibývajícím věkem denně dostáváme. Abychom ale byli připraveni a schopni na stále nové situace a požadavky moderní společnosti adekvátně reagovat, je nutné získávat neustále nové informace a již získané znalosti, schopnosti a dovednosti, dále prohlubovat. Ne každý je ale tento fakt schopen a ochoten akceptovat. Mnozí se spokojí s tím, že po ukončení střední školy či odborného učiliště, nastoupí do zaměstnání, kde si „odpracují to svoje“ a často nespokojeni odchází domů. Jiní se ale s podobnou představou neztotožňují a stále usilují o to, se někam posunout, něčeho dosáhnout, zlepšovat a vzdělávat se. Taková motivace je ale individuální záležitost a to, co jednoho pohání kupředu, nemá na druhého žádný vliv. A není až tak důležité, zda pracujeme ve státním či soukromém sektoru, na té či oné pozici. Absence motivace dle mého názoru nevede k ničemu jinému než k nespokojenosti, frustraci, odevzdanosti až rezignaci. Naopak ti, kteří mají potřebu rozšířit či doplnit si již získané vědomosti, respektive ti, kteří tuto potřebu uspokojují, mohou informace získané dalším vzděláváním využít prakticky ve všech oblastech života, především však na trhu práce, kdy se stávají konkurenceschopnější, nebo ve stávajícím zaměstnání, kdy mohou dosáhnout kariérního růstu, což v důsledku vede ke spokojenosti také v osobním životě.

Pohnutky, které jedince vedou k dalšímu vzdělávání se, jsou různorodé. Pro někoho představuje vzdělávání jakousi „výplň“ volného času, jiný tím uspokojuje vlastní potřeby a touhy po získávání nových informací a rozšiřování si všeobecného přehledu. Někteří touží po uznání rodiny, přátel, širokého okolí a prostředek, jakým takového uznání mohou a chtějí dosáhnout, spatřují ve vzdělání, respektive v úspěšném absolvování vysoké školy. A to navzdory tendencím společnosti vysokoškolské vzdělání znevažovat. Nejčastější motivací ke vzdělávání dospělých je ale pravděpodobně požadavek zaměstnavatel, ať už stávajícího nebo potenciálního, kdy

vysokoškolské vzdělání je velmi často podmínkou pro získání a výkonu té které profese, a to bez ohledu na charakteristiky, zkušenosti a kompetence uchazeče. Ukončené vysokoškolské vzdělání sebou také nese možnost kariérního růstu a tím i vyšší finanční ohodnocení, což se týká především zaměstnanců ve státním sektoru. Ti jsou hodnoceni mimo jiné na základě dosaženého vzdělání, kdy se výše mzdy odvíjí od zařazení do příslušné tabulky a platové třídy dle odpracovaných let, a právě získaného stupně vzdělání. Naproti tomu zaměstnavatelé v soukromém sektoru mohou systém ohodnocení svých zaměstnanců upravovat dle aktuálních možností a prostředků, ať už finanční formou, tedy v podobě různých prémií a bonusů, či v podobě jiných benefitů, kterými mohou být mobilní telefony, případně cenově výhodné tarify pro celou rodinu zaměstnance, nebo například možnost upravit si pracovní dobu dle potřeb zaměstnance a mnohé další.

Sama patřím k těm, kteří jsou hodnoceni dle příslušných tabulek a platových tříd stanovených pro státní zaměstnance předpisem, kdy prakticky jedinou možností, jak dosáhnout vyššího finančního ohodnocení je, kromě zvyšujícího se počtu odpracovaných let, ukončené vysokoškolské vzdělání. Většina z nás, kteří se rozhodli pokračovat ve studiu vysoké školy, jsou nuceni své studium skloubit nejen se soukromým a rodinným životem, ale především s prací. Což není vždy jednoduché, a ne vždy se to daří. A není se čemu divit. Plně se soustředit celou pracovní dobu v zaměstnání, poté se plně věnovat rodině a ještě studiu, bývá často velmi náročné. Přesto v sobě mnozí najdou sílu plnit požadavky pedagogů, připravit se a úspěšně absolvovat jak dílčí, tak i závěrečné zkoušky.

Avšak pohnutek, které vedou jedince k dalšímu vzdělávání se, je mnoho a jsou natolik silné, že je nepotlačí ani překážky, které jdou se vzděláváním dospělých ruku v ruce. Takových překážek a bariér je samozřejmě více. Nejčastěji narážíme na časovou či finanční náročnost takového studia. Jistě se najde mnoho takových, kteří, ačkoliv pociťují silnou touhu a potřebu se nadále rozvíjet a vzdělávat a mají k dispozici poměrně dost času, který by mohli studiu věnovat, si dobře uvědomují, že studovat již v dospělém věku může být finančně značně náročné a už tato myšlenka samotná je od studia odradí. Nedostatek financí je asi největší problém u lidí nezaměstnaných nebo například těch, kteří jsou na rodičovské dovolené. Ti mají dostatek času, který naopak

chybí zaměstnaným lidem, pro které zase naopak představují poplatky za studium takovou zátěž.

Pro mnohé je velkým nepřítelem při studiu prokrastinace, tedy tendence neustále odkládat plnění povinností a úkolů na pozdější dobu, nebo nedostatečná motivace, kterou někteří zcela otevřeně nazývají prostou leností. Nejde jen o to, že se jim studovat jednoduše nechce, ale také to, že potřeba vzdělávat se pro ně není nijak naléhavá nebo důležitá. Na tomto místě poslední, avšak neméně důležitá, je dle mého názoru také nedůvěra v sebe sama pramenící z nízkého sebevědomí jedince, který sám zpochybňuje svoje schopnosti učit se novým věcem, pochopit je a umět je využívat. U dalších jde prostě o „nechuť“ učit se čemukoliv novému, neochotu investovat do studia čas, finance nebo jakoukoliv snahu a úsilí. To, co vede zaměstnance se i přes mnohé překážky stále vzdělávat, se tak stalo předmětem mého zájmu.

Tématem mé diplomové práce je tedy Motivace ke vzdělávání zaměstnanců ve státním a soukromém sektoru, přičemž se tato práce sestává ze dvou částí – teoretické a praktické. V jednotlivých kapitolách a podkapitolách teoretické části práce se snažím definovat nejen oblast vzdělávání dospělých, ale pozornost věnuji také motivaci dospělých k dalšímu vzdělávání a taktéž popisuji a specifikuji bariéry, se kterými se v procesu vzdělávání dospělí setkávají, a tudíž s tímto procesem úzce souvisí. V dalších kapitolách se pak podrobněji věnuji problematice vzdělávání státních zaměstnanců, přesněji řečeno zaměstnanců ve státní správě a následně problematice vzdělávání zaměstnanců soukromého sektoru. V úvodu praktické části diplomové práce zdůvodňuji volbu kvalitativního výzkumu a zvolenou výzkumnou metodu sběru dat, tedy dotazníkové šetření a formuluji samotný cíl práce. Dále vymezuji jednotlivé výzkumné hypotézy a podrobněji se věnuji charakteristice výzkumného vzorku. V závěru praktické části pak analyzuji a interpretuji výsledky výzkumného šetření.

TEORETICKÁ ČÁST

1 MOTIVACE

Jedním ze základních předpokladů pro to, aby jedinec něčeho v životě dosáhl je motivace. Je to jakýsi popud, vnitřní hnací síla, která v nás podněcuje výkon, snahu a úsilí uspokojit vlastní potřeby. Jsme-li motivovaní, má naše jednání a chování účel a směr. Díky motivaci se dokážeme soustředit na dosažení určitého cíle a uspokojení dosud nenaplněných potřeb. Motivace není nezbytná pouze pro dosažení našich cílů a ideálů, které jsou hodny obdivu, ale také ke zvládání běžných úkonů každodenního života. Co nás neustále pohání kupředu a jak motivace ovlivňuje život jedince? V této kapitole vymezím samotný pojem motivace, dále zmíním její zdroje a základní formy, stručně popíši některé teorie motivace a vzhledem k tématu mé diplomové práce se budu také věnovat motivaci dospělých k dalšímu vzdělávání.

1.1 Vymezení pojmu

Slovo motivace vychází z latinského slova **movere**, což znamená **hýbati** nebo **pohybovati se**. [1]

V odborných publikacích můžeme najít mnoho definic pojmu motivace zdůrazňující různé aspekty tohoto psychického procesu.

Pojem motivace můžeme chápat jako proces, který v sobě zahrnuje úsilí každého jedince s konkrétním zaměřením a jeho vytrvalost. Jinými slovy, motivací uvádíme sebe samé do pohybu a směřujeme tak k dosažení určitého cíle. [2] *„Motivace se týká faktorů, které ovlivňují lidi, aby se určitým způsobem chovali.“* [3]

[1] ADAIR, J. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing, 2004, s. 14. ISBN 80-86851-00-1.

[2] ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 109. ISBN 978-80-247-2890-2.

[3] ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 219. ISBN 978-80-247-8632-2.

Vacínová definuje motivaci jako *„psychický proces zvýšení nebo poklesu aktivity, mobilizace organismu, který se projevuje napětím, neklidem, činností, zaměřeností osobnosti na dosažení cílů.“*[4]

1.2 Zdroje motivace

Mezi základní zdroje motivace dle Bedrnové lze považovat skutečnosti, které motivaci vytvářejí. Jde především o:

- Potřeby
- Návyky
- Zájmy
- Hodnoty a hodnotová orientace
- Ideály

Potřeby

Potřeby můžeme považovat za základní zdroj motivace, kdy jsou jako vnitřní stavy vlastní každému z nás. Potřeby se projevují jako *„nelibě pociťovaný stav napětí, který vyvolává tendence k odstranění tohoto napětí.“* [5]

Primární, respektive biologické potřeby, jsou takové, které každý člověk, jakožto živá bytost, potřebuje pro své základní fungování. Za primární potřeby považujeme především dýchání, tekutiny, potravu, bezpečí a podobně. Primární potřeby jsou dále doplňovány sekundárními potřebami, za které považujeme potřeby sociální, společenské a psychogenní, ke kterým mimo jiné patří potřeba seberealizace, vzdělání, lásky a interakce s jiným člověkem, jakožto bytostí sociální, kulturní a společenskou. Pakliže člověku něco z primárních či sekundárních potřeb chybí, pociťuje nedostatek, vzniká tak potřeba, která vede k motivaci a následně činnosti zaměřující se na cíl, jehož dosažením je nedostatek odstraněn a potřeba uspokojena.

[4] VACÍNOVÁ, M., M. LANGOVÁ, *Kapitoly z psychologie učení a výchovy*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, s. 57. ISBN 978-80-86723-42-6.

[5] BEDRNOVÁ, E., I. NOVÝ, *Psychologie a sociologie řízení*. 3.rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 365. ISBN 978-80-7261-169-0.

Návyky

Návyk můžeme chápat jako pojem označující konkrétní činností, které člověk provádí pravidelně, aniž by si sám uvědomoval, že tyto činnosti mu nejsou vrozené. Jde o opakovaný a zautomatizovaný způsob činnosti člověka v určité situaci.

Zájmy

Zájem můžeme definovat jako zdroj poznávací činnosti a tudíž jako motiv. Nelze však jednoznačně říci, kolik zájmů je možné počítat mezi motivy, neboť každý jedinec vykonává různé aktivity a činnosti, a jen některé z nich může považovat za zájmy.

Hodnoty

V průběhu života každý naráží na situaci a skutečnosti, se kterými se dosud nesetkal a které jsou pro něj nové. Nějakým způsobem je musí poznat, naučit se s nimi pracovat a zhodnotit. Na základě takového zhodnocení jim poté přisuzuje určitou vážnost, důležitost. Každé takové hodnocení se pojí s prožíváním, a jelikož každý člověk prožívá zdánlivě totožnou situaci odlišně, je zřejmé, že si každý vytváří v průběhu života vlastní hodnotový systém. A právě tento hodnotový systém, respektive hodnotová orientace, se stává významným zdrojem motivace.

Ideály

Ideály představují vize jedince o způsobu jeho života, o životních cílech, kterých by chtěl dosáhnout. [6] *„Ideálem rozumíme určitou ideovou či názorovou představu něčeho subjektivně žádoucího, pozitivně hodnoceného, co pro daného jednotlivce představuje významný cíl jeho snažení.“* [7]

[6] BEDRNOVÁ, E., I. NOVÝ, Psychologie a sociologie řízení. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 365-370. ISBN 978-80-7261-169-0.

[7] BEDRNOVÁ, E., I. NOVÝ, *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 370. ISBN 978-80-7261-169-0.

1.3 Základní formy motivace

Motivací můžeme chápat mimo jiné jako souhrn vnitřních a vnějších činitelů, jež aktivují lidské jednání a prožívání, směřující k dosahování výsledků a taktéž ovlivňující způsob jednání a vztahy jedince k ostatním. [8]

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že motivace může vycházet jak z vnitřních pohnutek a podnětů, tak z těch vnějších. Často se ale setkáváme s kombinací obou.

Vnitřní motivace

Vnitřní motivace představuje výsledek potřeb a zájmů člověka, ať už jde o potřeby poznávací, potřebu seberealizace či potřeby kulturní. V souvislosti se vzděláváním vychází vnitřní motivace přímo z jedince samotného, přičemž v dané činnosti nachází zálibu a jedinci přináší uspokojení. V takovém případě jsme ochotni investovat do dané činnosti veškerou energii, čas i finance, neboť nás k jistému cíli vede vlastní zájem, potřeba a touha, případně vidina odměny za naše snažení, ať už v podobě morálního ocenění nebo seberealizace. Důvodem totiž není povinnost, ale vlastní zájem a radost.

Vnější motivace

Vnější motivace je dána působením vnějších podnětů a zpravidla vychází z požadavku někoho jiného než jedince samotného. Vnější motivace je tak často vnímána jako negativní, neboť často představuje povinnost či hrozbu, případně trest. Jde o výsledek vnějších tlaků, kdy jedinec je do činnosti nucen, kdy nejde o jeho vlastní potřebu či touhu. Typickým případem vnější motivace v souvislosti se vzděláváním dospělých je požadavek zaměstnavatele na zvyšování kvalifikace. Negativní aspekt takového požadavku spočívá v hrozbě ztráty zaměstnání, pokud nebude tento požadavek splněn. Na druhou stranu ale v takovém požadavku můžeme také nalézt pozitivum a to v podobě pochvaly, odměny či povýšení. [9]

[8] PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*, 4. aktual.vyd., Praha: Portál, 2008, s. 158. ISBN 978-80-7367-416-8.

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

„Motivace tedy představuje energii, která vede lidské jednání k určitému cíli. Existuje však také určitá proti-energie, to když jedinci zvažují, nakolik je pravděpodobné, že budou natolik úspěšní, aby na odměnu dosáhli. Pokud považují možnost úspěchu za málo pravděpodobnou, jejich motivace klesá.“[10]

1.4 Teorie motivace

V odborné literatuře můžeme najít řadu teoretických přístupů, které se snaží objasnit důvody lidského chování, jejich interakce s okolím a důvody proč lidé reagují tak, jak reagují. Armstrong považuje za nejvlivnější teorie motivace následující:

- **Teorie instrumentality**
- **Teorie zaměřené na obsah**
- **Teorie zaměřené na proces**

1.4.1 Teorie instrumentality

Teorie instrumentality představuje politiku „cukru a biče“ a vychází z předpokladu, že lidé pracují pouze pro peníze a tudíž bude žádoucího chování lidí dosaženo prostřednictvím odměn a trestů, kdy tyto odměny a tresty přímo souvisí s jejich pracovním výkonem. Tato teorie vychází z principu, že lidské chování může být podmíněno, tedy že bude-li se člověk chovat určitým žádoucím způsobem, bude odměněn. Ačkoliv odměňování založené pouze na základě pracovního výkonu nepatří mezi jediné a účinné motivátory, stále je často využíváno. Je ale založeno výlučně na systému kontroly, přičemž neuznává další lidské potřeby.

1.4.2 Teorie zaměřené na obsah

Již ze samotného názvu vyplývá, že tato teorie se orientuje na obsah motivace a vychází z předpokladu, že motivace se uskutečňuje prostřednictvím jednotlivých kroků, které jedinec podniká za účelem uspokojení potřeb, jež ovlivňují jeho chování. Teorií potřeb se mimo jiných zabýval americký psycholog Abraham Maslow, jehož klasifikace

[10] RABUŠICOVÁ, M., L. RABUŠIC. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 98. ISBN 978-80-210-4779-2.

potřeb patří mezi nejznámější. Maslow zformuloval a do pěti kategorií dle důležitosti a významu strukturoval potřeby, které považoval za společné všem lidem, a to od základních fyziologických potřeb, přes potřebu jistoty a sociálního zabezpečení, dále sociální a emoční potřeby, potřeby uznání až po nejvyšší a vrcholnou potřebu seberealizace.

Tyto potřeby můžeme hierarchicky seřadit

1. **Fyziologické potřeby** – tedy potřeba kyslíku, potravy, tekutin, spánku a podobně.
2. **Potřeba jistoty a bezpečí** – potřeba ochrany proti nebezpečí, např. ochrana před nemocemi či ekonomickým strádáním.
3. **Sociální potřeby** – potřeba přátelství, lásky, akceptace okolí.
4. **Potřeba uznání** – potřeba stabilního a vysokého hodnocení sebe sama a respekt ostatních v podobě uznání, pozornosti a ocenění.
5. **Potřeba seberealizace** – potřeba neustále rozvíjet své schopnosti a dovednosti. [11]

Obrázek 1: Maslowova pyramida

Zdroj [12]

[11] ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-8632-2.

[12] Autor práce, 2020 (vlastní zpracování).

Dle této teorie se vyšší potřeby objeví pouze tehdy, dojde-li k uspokojení potřeby nižší úrovně. Neuspokojená potřeba totiž vytváří stav napětí, kdy je zapotřebí stanovit cíl a způsob chování prostřednictvím kterého bude cíle dosaženo, čímž bude napětí odstraněno a potřeba uspokojena. Tato teorie také předpokládá, že jednu a tutéž potřebu lze uspokojit několika možnými cíli a čím silnější určitá potřeba je, tím se okruh cílů rozšiřuje. Maslowova hierarchie potřeb má stále značný vliv, ačkoliv bývá kritizována pro svoji nepružnost, jelikož různí lidé mohou mít různé potřeby a životní priority, a tudíž nelze důsledně akceptovat předkládaný hierarchický vývoj potřeb.

1.4.3 Teorie zaměřené na proces

Teorie zaměřené na proces, známy také jako teorie kognitivní (poznávací), kladou důraz na psychologické procesy, jež ovlivňují motivaci i základní potřeby, a dále se zaobírají vnímáním pracovního prostředí jedinců, respektive způsoby jejich interpretace a chápání. Kognitivní teorie pro motivování lidí užitečnější než výše zmíněná teorie potřeb. Příslušnými procesy v rámci této teorie jsou očekávání, dosahování cílů a pocity spravedlnosti.

Očekávání = expektační teorie

Expektační teorie spatřuje motivaci jako proces řídící volbu, kdy jedinci jsou motivováni k tomu, aby si sami zvolili způsob chování (např. pomalejší či rychlejší tempo práce). Jestliže je jedinec přesvědčen, že jeho snaha a úsilí bude odměněno, motivuje ho to ke zvýšenému výkonu. Jeho volbou je tedy vynaložení takového pracovního nasazení, které povede k adekvátní odměně.

Dosahování cílů = teorie cíle

Tato teorie se opírá o předpoklad, že budou-li jednotlivcům stanoveny náročné, ale splnitelné cíle a současně jim bude poskytována zpětná vazba ze strany vedoucích pracovníků, bude jejich motivace i výkon vyšší. Podstatná je v této teorii vidina konkrétního cíle a jeho dosažení. Prostřednictvím zpětné vazby je pak možné sledovat, jakým způsobem bylo cíle dosaženo, jak dobře jedinec pracoval, čímž nabyde pocitu uspokojení a je motivován dosahovat dalších cílů.

Pocit spravedlnosti = teorie spravedlnosti

Tato teorie se zabývá nediskriminačním zacházením, kdy předpokládá, že s každou osobou či skupinou by mělo být zacházeno stejně, tedy spravedlivě. Bude-li s jedincem zacházeno stejně – spravedlivě, odrazí se tento přístup v jeho motivaci. Pakliže jedinec nabyde dojmu, že s ním není v porovnání s ostatními zacházeno spravedlivě, motivován nebude. Naráží se zde tak na subjektivní pocity jedinců a jejich vnímání toho, jak se s nimi zachází v porovnání s ostatními. [13]

1.5 Motivace dospělého ke vzdělávání

Jak bylo vysvětleno v předchozích podkapitolách, můžeme motivaci chápat mimo jiné jako souhrn vnitřních a vnějších podnětů, které směřují lidské jednání a prožívání k dosažení žádoucích výsledků a cílů. [14]

V případě motivace dospělého k dalšímu vzdělávání můžeme za její podstatu považovat vidinu odměny, kterou očekává za to, že se bude vzdělávat. Tento předpokládaný benefit dodává jedinci vůli a chuť do vzdělávání investovat energii, čas i finance. Motivace, a to nejen ke vzdělávání, je do značné míry dána také tím, jaký význam přikládá člověk různým cílům. [15]

„Abychom byli schopni vysvětlit motivaci dospělých ke vzdělávání, je důležité vědět, jaký profit ve vztahu k němu očekávají a zároveň, jakou mu připisují hodnotu.“[16]

Dle Vacínové je možné dospělého k učení motivovat dvěma způsoby:

[13] ARMSTRONG M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-8632-2.

[14] PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*, 4. aktual.vyd., Praha: Portál, 2008, . ISBN 978-80-7367-416-8.

[15] RABUŠICOVÁ, M., L. RABUŠIC. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 97. ISBN 978-80-210-4779-2.

[16] RABUŠICOVÁ, M., L. RABUŠIC. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice.* Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 97. ISBN 978-80-210-4779-2.

1. Volbou takových témat, která budou zaměřena na zájmy jedince, akceptací aktuálních sociálních potřeb, stanovením takových úkolů, které budou svojí složitostí a náročností odpovídat úrovni výkonových potřeb.
2. Vytvářením vnějších podmínek a natolik motivujícího prostředí, které bude směřovat k požadované učební činnosti, např. vytvořit vhodné podmínky pro kooperaci při řešení daného úkolu tak, aby bez této kooperace nebylo snadné dojít k správnému řešení (naplnění sociální potřeby), případně předložit k řešení takovou situaci, jejíž řešení dovede studenty k novým poznatkům, bez kterých není možné danou situaci vyřešit (naplnění poznávací potřeby).

Aby mohly být uvedené motivační přístupy úspěšné, je nutné znát:

- uvedené potřeby
- principy jejich fungování
- projevy těchto potřeb ve vzdělávání
- charakteristiky dospělého jedince s danou hierarchií potřeb

Proces vzdělávání probíhá prostřednictvím interakce mezi pedagogem a dospělým studentem, kdy tato komunikace studenty motivuje a to:

- **Vědomě** – tj. záměrným a cíleným navozováním takových podmínek, které jsou dostatečně stimulující a motivující
- **Nevědomě** – tj. interakcí mezi pedagogem a dospělým studentem, včetně nonverbálních projevů komunikace

Mimo pedagogickou komunikaci lze motivaci k dalšímu vzdělávání dospělého vymezit také z hlediska prožívání jedince, a to prostřednictvím motivace:

- **Pozitivní** – nejčastěji bývá vyvolána hodnocením v podobě dobré známky, pochvaly, či uznání, čímž posiluje další úsilí a snahu, respektive aktivuje poznávací i volní potřeby prostřednictvím práce pozitivního citového prožitku. Nicméně i pozitivní motivace může mít negativní dopad na učební aktivity a to v případě, kdy je tato pozitivní motivace nepřiměřená a má za následek oslabení poznávacích potřeb (např. sdělení pedagoga „usnul jste na vavřínech“).

- **Negativní** – nejčastěji bývá vyvolána negativním hodnocením, neúspěchem, projevy nezájmu, v důsledku čehož dochází ke ztrátě zájmu o vzdělávání, rezignaci na výkon, případně také negativnímu postoji k učení či osobě lektora. Nicméně i negativní motivace může mít pozitivní dopad na přístup dospělého k dalšímu vzdělávání a vyrvání v učebních aktivitách a to např. aktivováním potřeby sociální prestiže, potřeby poznávací i volní. [17]

„Motivace je proces aktivity člověka vyvolané motivem a končí realizací (uspokojením).“ [18]

[17] VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: Andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, s. 71-72. ISBN 978-80-7452-012-9.

[18] VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: Andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, s. 72. ISBN 978-80-7452-012-9.

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Problematika vzdělávání dospělých je stále aktuálním a diskutovaným tématem. Společně s vývojem společnosti jde ruku v ruce také vývoj nových technologií, procesů a postupů, které vyžadují schopnost jedince akceptovat změny a pružně na ně reagovat. Mnoho lidí je ve svých zaměstnáních konfrontováno s požadavkem na získávání nových znalostí a dovedností, případně prohlubování již získaných. Neustálé zvyšování kvalifikace je požadavkem moderní doby a každá společnost by tak měla být schopna připravit podmínky a poskytnout příležitost pro rozvoj, získávání nových poznatků, osvojování si nových technik či technologií a tím pádem zvyšování odbornosti každého, a to bez ohledu na věk, postavení či talent.

„Vzdělávání dospělých je organizovaná (sebeorganizovaná), cílevědomá a více či méně institucionalizovaná pomoc dospělému člověku, skupinám lidí nebo organizacím, týkající se zvládání určitých problémů pomocí učení či uspokojování potřeb po poznání.“[19]

V této kapitole se pokusím vymezit základní pojmy jako dospělost, respektive dospělý jedinec, dále pojmy týkající se vzdělávání, ve stručnosti zmíním dokumenty, které upravují problematiku vzdělávání dospělých. Dále definuji formy a specifika vzdělávání dospělých a v závěru kapitoly se zaměřím na možné překážky a bariéry ve vzdělávání.

2.1 Dospělost – dospělý jedinec

Vymezit jednoznačně tento pojem či věkové rozmezí není jednoduché. Každý odborník, který se zabývá touto problematikou, definuje dospělost, její období a charakteristiky jinak.

Dle Palána můžeme dospělého jedince charakterizovat s ohledem na jeho sociální, citovou, biologickou, sociologickou zralost a ekonomickou nezávislost. [20]

[19] BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 19. ISBN 80-86432-23-8.

[20] PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002, s. 51. ISBN 80-200-0950-7.

Hladílek definuje dospělost jako *„životní etapu navazující na etapu mládí a vedoucí postupně ke smrti.“* [21] Přičemž dospělost rozděluje dle věku do několika etap:

- **Mladá dospělost** – v rozmezí od 20 do 30 let, jež představuje období přechodu od dospívání k plné odpovědnosti.
- **Střední dospělost** – v období do 45 let, představuje období plné výkonnosti a relativní stability.
- **Pozdní (zralá) dospělost** – v období do 60 – 65 let, tedy do začátku stárnutí. [22]

Petrusek ve Velkém sociologickém slovníku vymezuje dospělého jedince jako člověka, který je schopen reprodukce a to jak biologické, tak i sociokulturní, jako člověka, který je schopen vytvářet takové hodnoty, které následně umožňují život jemu samotnému, ale i dalším osobám, na něm závislých. [23]

2.2 Vzdělávání

V souvislosti se vzděláváním dospělých se kromě již zmíněného pojmu dospělost, respektive dospělý jedinec setkáváme dále kromě termínu vzdělávání také s dalšími výrazy, které jsou mnohdy s pojmem vzdělávání zaměňovány, případně nahrazovány, nebo spolu úzce souvisí. Některé z nich se pokusím v několika následujících řádcích vymezit.

Dle Palána je vzdělávání *„proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědeckých a technických vědomostí,*

[21] HLADÍLEK, M. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. 2 vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009, s. 143. ISBN 978-80-86723-75-4.

[22] HLADÍLEK, M. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009, s. 143 ISBN 978-80-86723-75-4.

[23] PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-310-5.

intelektuálních a praktických dovedností a lidských zkušeností, utváření morálních rysů a osobitých zájmů.“ [24]

Mužík charakterizuje vzdělávání jako „*proces, v němž si prostřednictvím vyučování člověk osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním (zejména interiorizací) – učením – přetváří ve vědomosti, dovednosti a návyky.“* [25]

Vyučování – představuje komplexní proces. Jeho vnitřní povaha je charakterizována složitými vztahy mezi jeho základními komponentami. Jsou to: cíle procesu vyučování, jeho obsah (učivo), součinnost učitele a žáka, metody a organizační formy vyučování a jeho podmínky. [26]

Učení – *„je aktivní činnost žáka (účastníka) spočívající v kvantitativním a kvalitativním nárůstu osvojených poznatků, ale také v přenosu a případné změně hodnot, postojů, zájmů a dalších prvků směřujících k dalšímu rozvoji člověka.“*[27]

Dle Palána lze na učení nahlížet jako na proces cíleného navozování činností, vedoucí k nabývání zkušeností, získávání a rozšiřování poznatků a ke změně struktury osobnosti, vědění, chování, prožívání, postojů a hodnot. [28]

Vzdělání – „soustava vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností, utváření morálních rysů a osobitých zájmů.“ [29]

Výuka – *„komplexní proces, který tvoří jednota působení (synergický efekt) vyučování a učení.“* [30]

---

[24] PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia, 2002, s. 237. ISBN 80-200-0950-7.

[25] MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 13. ISBN 80-7357-045-9.

[26] SKALKOVÁ, J. Obecná didaktika. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 118. ISBN 978-80-247-1821-7.

[27] MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2.vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 14. ISBN 80-7357-045-9.

[28] PALÁN, Z., T. LANGER. Základy andragogiky. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. , ISBN 978-80-86723-58-7.

[29] PALÁN, Z. Lidské zdroje: výkladový slovník. Praha: Academia, 2002, s. 233. ISBN 80-200-0950-7.

2.3 Dokumenty o vzdělávání dospělých v ČR

V souvislosti se vzděláváním, a to nejen vzděláváním dospělých, bylo vytvořeno a implementováno mnoho dokumentů a textů, které v sobě odráží vývoj a trendy v oblasti vzdělávání týkající se celého spektra otázek zaměřujících se na vzdělávání, ať už jde o otázky obecného, ekonomického či společenského charakteru, nebo otázky zaměřené na konkrétní oblasti jako je například trh práce. Problematika vzdělávání je samozřejmě upravena také legislativně. V následujících řádcích zmíním stručně alespoň některé z těchto dokumentů a právních předpisů.

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice Bílá kniha (2001)

Tento dokument vydalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) se zaměřením na rozvoj vzdělávací soustavy, včetně programu celoživotního učení. Zabývá se zásadními problémy v oblasti předškolního, základního, středního a vysokoškolského vzdělávání, a následně také vzdělávání dospělých, kdy stanovuje směry, ve kterých by se mělo vzdělávání rozvíjet, přičemž bere v potaz společenské změny a trendy vývoje, jako je například potřeba zvyšování zaměstnanosti a s tím související potřeba vzdělávání zaměřeného na získávání kompetencí. S ohledem na vzdělávání dospělých popisuje problémy týkající se studia dospělých ve školách, dalšího profesního vzdělávání, včetně rekvalifikačního a zájmového vzdělávání dospělých. Cílem tohoto dokumentu je možnost účastnit se vzdělávání všem, a to kdykoliv během života. [31]

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v České republice (2005)

[30] MUŽÍK, J. Androdidaktika. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 14. ISBN 80-7357-045-9.

[31] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Bílá kniha - Národní program rozvoje vzdělávání v České republice [online]. © 2001 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol

V tomto dokumentu je pevně zakotvena nutnost rozvoje celoživotního učení. Jde o dokument zpracovaný MŠMT, ve kterém jsou strategické linie vymezeny celoživotním vzděláváním a jeho realizací jakožto pojmem nadřazeným vzdělávání dětí a mládeže. Vyjasňuje pojetí realizace celoživotního učení propojující oblasti vzdělávání, práce a volného času. [32]

Strategie celoživotního učení ČR (2007)

Tento dokument byl zpracován MŠMT na základě výzvy orgánů Evropské unie a navrhuje opatření jak koncept celoživotního učení převést do praxe. Doporučuje především zintenzivnit úsilí při tvorbě a realizaci ucelených a koordinovaných strategií celoživotního učení v rámci evropského kontextu, přičemž akceptuje jeho ekonomické a sociální aspekty. [33]

Právní předpisy související se vzděláváním dospělých mají podobu zákonů o vysokých školách, o uznávání odborné kvalifikace, o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a v neposlední řadě také o zaměstnanosti.

Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů

- upravuje postup správních úřadů, profesních komor a veřejnoprávních zaměstnavatelů při uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti vyžadované pro výkon regulované činnosti na území České republiky, pokud byla odborná kvalifikace získána nebo tato činnost byla vykonávána v jiném členském státě Evropské unie, jiném

[32] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republice [online]. © 2005 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/dokumenty/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-ceske-republiky

[33] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Strategie celoživotního učení ČR [online]. © 2007 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr

smluvním státě Dohody o Evropském hospodářském prostoru nebo ve Švýcarské konfederaci. [34]

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)

- upravuje mimo jiné systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, kvalifikace, kvalifikační standardy profesní kvalifikace, práva a povinnosti účastníků dalšího vzdělávání, působnost orgánů vykonávajících státní správu v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a dále také ustanovení dalších právních předpisů upravujících oblast vzdělávání, profesní přípravu nebo podmínky způsobilosti a hodnocení a uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti pro zahájení závislé nebo nezávislé regulované činnosti. [35]

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů

- upravuje především vysokoškolské studium, a to jak v podobě kombinovaného, tak distančního studia, vymezuje práva, povinnosti a působnost veřejných a soukromých škol, a zahrnuje také koncept celoživotního vzdělávání ve smyslu vzdělávacích programů poskytovaných vysokými školami, které nevedou k získání vysokoškolského titulu. [36]

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti

[34] Zákon č. 18/2004 Sb. o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státnch příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (o uznání odborné kvalifikace) [online]. © 2020 [cit. 2020-06-03] Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-18

[35] Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) [online]. © 2020 [cit. 2020-06-03] Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179

[36] Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) [online]. © 2020 [cit. 2020-06-03] Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111

nezaměstnanosti, v souvislosti s celoživotním vzděláváním dospělých je pak stěžejní oblast rekvalifikací a obecně aktivní politiky zaměstnanosti, částečně i poradenství v nezaměstnanosti. [37]

2.4 Formy vzdělávání dospělých

Vzdělávání se může uskutečňovat prostřednictvím různých forem, které se neustále vyvíjí, mění a reagují na aktuální potřeby účastníků vzdělávání.

Základní formy vzdělávání jsou upraveny mimo jiné v dokumentu Strategie celoživotního učení ČR z roku 2007. Konkrétně jde o následující formy celoživotního učení:

Formální vzdělávání – je realizováno ve vzdělávacích institucích, kterými jsou zpravidla školy, přičemž jejich funkce, cíle, organizační struktury a způsoby hodnocení upravují právní předpisy. Představuje jednotlivé stupně vzdělání, čili základní, středoškolské a vysokoškolské, které na sebe navazují a jejich úspěšné absolvování je završeno získáním příslušného osvědčení v podobě vysvědčení či diplomu.

Neformální vzdělávání – orientuje se na získání vědomostí a osvojení si takových dovedností a kompetencí, díky kterým se zvyšuje společenské a pracovní uplatnění jedince. Je zajišťováno soukromými vzdělávacími institucemi, nestátními neziskovými organizacemi, případně v zařízení konkrétních zaměstnavatelů. Zpravidla se jedná o kurzy zaměřené na zlepšení jazykových či počítačových schopností, rekvalifikační kurzy nebo dílčí školení a přednášky. Absolvováním této formy vzdělávání nevede k získání stupně vzdělání.

Informální učení – na rozdíl od předchozích forem vzdělávání představuje neorganizované a institucionálně nekoordinované vzdělávání, které zahrnuje především sebevzdělávání založené na získávání vědomostí, dovedností a kompetencí plynoucích

[37] Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti [online]. © 2020 [cit. 2020-06-03] Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435

z každodenních situací a činností v práci, volném čase i rodině, kdy takto nabyté znalosti nelze ověřit. [38] (Strategie celoživotního učení ČR, 2007 s. 7-8)

Další formy vzdělávání představuje také Bednaříková (2007), která ve své publikaci definuje podobu večerního, dálkového, distančního, kombinovaného a externího vzdělávání.

Večerní studium – probíhá zpravidla na středních školách, kam dospělí účastníci vzdělávání dochází v odpoledních či večerních hodinách (obvykle po zaměstnání), přičemž náplň jejich studia se shoduje s náplní studia středoškolských studentů.

Dálkové studium – představuje prezenční studium, které probíhá jen v určité dny, zpravidla v pátek a sobotu, kdy výuka má nejčastěji podobu konzultací, přednášek a seminářů. V současné době se od této formy studia upouští a je nahrazována distanční, případně kombinovanou formou studia.

Distanční studium – vychází ze samostatné přípravy účastníků vzdělávání, tedy z jejich samostudia, při kterém jsou využívány různé vzdělávací multimediální programy, prezentace, internet, e-learning a podobně. Komunikace s vyučujícím probíhá podobně, tedy na dálku, prostřednictvím internetu a emailové komunikace, přičemž jednotlivé zkoušky probíhají standardním způsobem tak, jako u prezenční formy studia.

Kombinované studium – představuje kombinaci distančního a prezenčního studia, kdy některé předměty jsou vedeny výhradně jako distanční, jiné naopak pouze v prezenční formě, nejčastější je ale kombinace obou způsobů výuky. Je typické pro vysoké školy, avšak vyskytuje se již také na středních školách. Tato forma studia je nejvíce využívána těmi, kteří pracují a snaží se získat vysokoškolské vzdělání.

[38] NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Strategie celoživotního učení ČR*. s. 7-8. [online]. © 2020 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/koncept/strategie-celozivotniho-uceni-cr

Externí forma studia – probíhá formou samostudia, na základě individuálního plánu sestaveného každému studentovi zvlášť, a to na určitou dobu (semestr, akademický rok, pololetí nebo školní rok). Předměty jsou poté ukončeny standardním způsobem, tedy absolvování zkoušky. [39]

2.5 Formy vzdělávání

Formy můžeme chápat jako celek didakticko-organizačních opatření, kterými se uskutečňuje vzdělávání ve vymezeném čase, prostoru a v návaznosti na didaktické systémy. Mohou se realizovat rozličnými metodami podle zaměření.

Organizační základ se zpravidla skládá:

- **z vyučovací jednotky** (druh vzdělávací akce, např. přednáška)
- **lekce/hodiny** (struktura vzdělávací akce)

Barták tyto formy rozčlenil následovně:

- **monologické**
- **dialogické**
- **skupinové, složené a kombinované**

Monologické formy

Jak už název napovídá, základem monologických metod je výklad lektora, který je v úzkém vztahu s účastníky vzdělávací akce. Struktura těchto metod je obvykle: úvod, stať a závěr. Spadají sem: přednášky, referáty, popisy, úvahy a další.

Dialogické formy

Základem dialogické formy je aktivní dialog mezi lektorem a studentem. Do této kategorie patří: workshopy, rozhovory nebo diskuze).

[39] BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Metodika vzdělávání dospělých: studijní text pro projekt reg.č. CZ.04.1.03/3.3.10.2/0020*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická, 2007. 46 s.

Skupinové, složené a kombinované

Poslední zmíněné jsou založeny na prožitku spolupráce a synergických efektů, které vyplývají ze spojení rozdílných forem a metod – využívaná v různých variantách týmové spolupráce. Patří sem: diskuse, týmová práce, řešení problémových situací atd. [40]

Vzdělávání již nepředstavuje pouhé předávání informací, naopak se stále více klade důraz na aktivnější přístup samotných účastníků vzdělávání, kdy je také vyžadována jejich spoluúčast.

Plamínek vymezuje několik forem a metod vzdělávání, kterými podněcuje aktivitu účastníků a zapojuje je tak do společné práce. Aktivní spolupráce iniciuje diskuzi a rozvíjí dynamiku skupiny, což vede ke zvýšení efektivity procesu vzdělávání. Níže uvádím několik forem a metod vzdělávání dospělých, které přispívají k udržení pozornosti účastníků a napomáhají tak k efektivnímu osvojování získaných poznatků.

- **Výklad** – představuje obvyklou metodu výuky zaměřenou na zprostředkování teoretických informací a vyvození jejich použití v praxi.
- **Brainwriting a brainstorming** – způsoby práce založené na principu volných asociací, kdy myšlenka jednoho může být podnětem pro vznik nového nápadu, který by se jinak pravděpodobně neobjevil, čímž je skupina účastníků motivována ke kreativnímu řešení problémů.
- **Skupinové práce** – základem je navození atmosféry spolupráce, což vede k udržení pozornosti a motivaci účastníků, a dále tzv. sebeprodukční efekt, spočívající v tom, že si lépe pamatujeme to, co sami vytvoříme. Účastníci jsou přímo zapojeni do průběhu vzdělávací aktivity, kdy sami řeší daný úkol.
- **Skupinová diskuze** – spočívá ve zvýšené aktivitě účastníků, kteří jsou sami zdrojem učení a dochází tak k vytváření předpokladu další vzájemné spolupráce a vzájemného poznávání účastníků.

[40] BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, s.r.o, 2008, s. 79-87. ISBN 978-80-87197-12-7.

- **Řešení modelových situací** – smyslem této techniky je prezentace získaných teoretických poznatků propojených se zkušenostmi účastníků a jejich následné využití v reálných situacích.
- **Hry rolí** – spočívá v rozvoji interaktivních dovedností účastníků, zvyšuje úroveň komunikačních dovedností, respektive schopnost vedení rozhovoru, jednání s druhými, vyjednávání, prezentační dovednosti, apod. [41]

2.6 Bariéry ve vzdělávání

„Jestli najdeš v životě cestu bez překážek, určitě nikam nevede.“

Arthur C. Clarke

Vzdělání nám přináší spoustu benefitů, ať už jde o získání vysněného vysokoškolského titulu, nebo možnost lepšího uplatnění na trhu práce. Ať je to tak či onak, proces vzdělávání, zvláště pak ve spojení s povinnostmi vůči pracovnímu, rodinnému a také osobnímu životu, rozhodně není jednoduchou cestou jak takových benefitů dosáhnout a jistě každý, kdo se rozhodl pro další studium, musel překonat nejednu překážku. V této podkapitole si tedy řekneme něco o překážkách ve vzdělávání dospělých

Pokud dovedeme identifikovat překážky, které způsobují komplikace na naší cestě za poznáním, můžeme je případně eliminovat a v lepším případě odstranit.

Barták rozdělil bariéry do těchto kategorií:

- **percepční bariéry**
- **bariéry kultury a prostředí**
- **intelektuální a výrazové bariéry**
- **emocionální bariéry**

[41] PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 318 s. ISBN 9788024732350.

Percepční bariéry

Tyto bariéry nedovolují vzdělávanému pochopit jádro problému nebo najít informace potřebné k jeho řešení. Jako příklad si můžeme uvést špatné vymezení problému, sklon definovat si problémovou oblast velice úzce nebo saturace.

Bariéry kultury

Postupem času, jak člověk dospívá, podřizuje se rolím, které od něj okolí vyžaduje. Jedním z příkladů může být předsudek, že hravost je jen pro děti.

Bariéry pracovního prostředí

Prostředí působí negativně z mnoha příčin – může to být: nedostatek spolupráce (kdy místo týmové spolupráce si každý „hraje na svém písečku“), nadřízený uzná pouze své myšlenky nebo téměř žádná podpora v rozvoji (ať už v kvalifikačním či osobnostním).

Intelektuální a výrazové bariéry

Pramení z nedostatečné intelektuální výbavy studentů, což vede k nepřiměřenému výběru taktiky. Příkladem může být: řešení problému, které, ale lektor interpretuje moc složitě, dále sem patří nedostatečná přehlednost či stručnost.

Emoční bariéry

Barták definuje emoční bariéry *„jako citové překážky volného, nespoutaného myšlení, cítěné sdělování a jednání.“* [42] Mezi tyto bariéry řadíme: obavu z toho, že uděláme chybu, stereotyp nebo chabá představivost. [43]

Na důvody, proč se dospělí neúčastní dalšího vzdělávání, se mimo jiné zaměřuje studie společnosti Donath-Burson-Marsteller, vypracovaná v rámci konceptu

[42] BARTÁK, Jan. *Základní kniha lektora / trenéra: [jak rozvíjet vědomosti, schopnosti a dovednosti těch, kteří chtějí efektivně působit na druhé]*. Praha: Votobia, 2003, s. 23. ISBN 80-7220-158-1.

[43] BARTÁK, Jan. *Základní kniha lektora / trenéra: [jak rozvíjet vědomosti, schopnosti a dovednosti těch, kteří chtějí efektivně působit na druhé]*. Praha: Votobia, 2003, s. 23. ISBN 80-7220-158-1.

celoživotního učení v České republice. Nejčastějšími důvody, které dospělým brání v dalším vzdělávání, jsou dle uvedené studie následující:

- **Finanční náročnost** – vzdělávání v dospělém věku je bezesporu finančně náročné. Nedostatek finančních prostředků, představuje problém především pro nezaměstnané, matky (či otce) na rodičovské dovolené, kteří pociťují potřebu dalšího vzdělávání, jsou schopni a ochotni do vzdělávání investovat úsilí a především čas, kterého mají dostatek, ale jejich finanční možnosti jsou v souvislosti s jejich aktuální sociální situací značně omezené.
- **Časová náročnost** – oproti finanční náročnosti se tato týká především lidí zaměstnaných, pro které bývá práce prioritou, a věnují jí téměř všechen čas. Do jisté míry se dotýká také například již zmíněných rodičů na rodičovské dovolené, kdy finanční možnosti pro studium mají právě proto, že jejich partner pracuje často téměř celý den, aby zabezpečil rodinu, což na druhou stranu vyžaduje od druhého partnera celodenní péči o dítě.
- **Nedostatek motivace** – typická pro ty, kteří nemají potřebu se dále vzdělávat, nechce se jim nebo mají ke vzdělávání přímo nechuť. V dalším vzdělávání nespatřují naléhavost ani důležitost. Často se za nedostatečnou motivací ke studiu skrývá prostá lenost a neochota studiu věnovat jakékoliv úsilí, čas nebo osobní pohodlí.
- **Náročnost vzdělávání** – především pro starší generace představuje velký problém technický a technologický pokrok, kterému nejsou schopni se přizpůsobit a vyrovnat. Tato jejich neschopnost se poté odráží v jejich neochotě učit se novým věcem.
- **Nedůvěra v efektivnost dalšího vzdělávání při hledání práce** – zpravidla starší lidé zpochybňují význam dalšího vzdělávání pro jejich lepší uplatnění na trhu práce. Předpokládají, že to, co by museli studiu obětovat, nebude ve výsledku dostačující a adekvátně oceněno. Často bývá nedůvěra spojena s nízkým sebevědomím a podceňováním sebe sama.

- **Nízká informovanost** – často souvisí s nízkou motivací aktivně vyhledávat informace, možnosti a způsoby dalšího vzdělávání. [44]

2.7 Projekt BADED

Projekt BADED – Bariéry ve vzdělávání dospělých, který trval 2 roky (od srpna 2006 do července 2008) a zúčastnili se ho organizace z Rakouska, České republiky a Finska. Úkolem tohoto projektu bylo identifikovat bariéry, které znemožňují dospělým účastnit se dalšího vzdělávání. Autoři rozčlenili bariéry na externí a interní. Byly definovány tyto bariéry:

Mezi **externí bariéry** patří: nedostatek finančních prostředků nebo času, nedostačující nabídka kurzů, rodinné problémy, špatná dostupnost – lokalita atd.

Interní bariéry jsou: rezignace, stereotypní myšlení, nedostatečná vůle, strach z neúspěchu či špatná osobní zkušenost z raného věku, nedostatečná psychologická podpora, aj. [45]

[44] Donath-Burson-Marsteller. *Vzdělávání dospělých v ČR* [online] © 2009 [cit. 28.05.2020]. Dostupné z: http://www.dbm.cz/pruzkumy/127-vzdelavani-dospelychv-cr

[45] Education and Culture DG. BADED – Bariéry ve vzdělávání dospělých. [online] © 2008 [cit. 29.05.2020]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/euroguidance/cz/baded_cz.pdf

3 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

3.1 Zaměstnanci ve státním sektoru

Vzdělávání státních zaměstnanců, zvyšování či prohlubování jejich odbornosti, je jistě relevantním požadavkem a jako takový je upraven zákonem. Státní zaměstnanci mají tedy nejen právo, ale i povinnost se vzdělávat, tedy absolvovat vstupní i průběžné vzdělávání odpovídající vykonávanému oboru služby. K tomuto účelu mají státní zaměstnanci možnost, taktéž upravenou zákonem, čerpat služební volno k individuálním studijním účelům.

Vzdělávání úředníků státní správy se řídí zákonem č. 234/2014 Sb. Zákon o státní službě (dále jen zákon), který upravuje:

- *právní poměry státních zaměstnanců,*
- *organizační věci státní služby,*
- *služební vztahy státních zaměstnanců,*
- *odměňování státních zaměstnanců a*
- *řízení ve věcech služebního poměru*. [46]

Vymezení dle zákona o státní službě

Státní zaměstnanec je dle § 6 zákona o státní službě vymezen jako *„fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností v § 5.“*[47] Mezi tyto činnosti například patří: příprava návrhů právních předpisů a zajišťování právní činnosti,

[46] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 1. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-20].

[47] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 6. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-20].

ochrana utajovaných informací, přípravu a provádění správních úkonů včetně kontroly.[48]

Dle § 7 zákona přísluší státnímu zaměstnanci služební označení, a to s ohledem na úroveň dosaženého vzdělání, kdy platí, že pro služební místo státního zaměstnance se stanoveným

a) ***středním vzděláním s výučním listem*** *je služební označení referent,*
b) ***středním vzděláním s maturitní zkouškou*** *je služební označení odborný referent,*
c) ***vyšším odborným vzděláním*** *je služební označení vrchní referent,*
d) ***vysokoškolským vzděláním získaným studiem v bakalářském studijním programu*** *je služební označení rada,*
e) ***vysokoškolským vzděláním získaným studiem v magisterském studijním programu*** *je služební označení odborný rada nebo vrchní rada.* [49]

§ 31 Vznik služebního poměru

„*Služební poměr vzniká dnem, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru.*“[50] V den nástupu do služby státní zaměstnanec skládá služební slib. Služební poměr je zpravidla vykonáván jako poměr na dobu neurčitou. Na dobu neurčitou jsou do služebního poměru přijímány osoby v případě, že dosud úspěšně nevykonaly úřednickou zkoušku, nebo v případě, že je třeba nahradit dočasně nepřítomného zaměstnance. Činnosti v oborech služby smí zaměstnanec, který dosud úspěšně nevykonal úřednickou zkoušku, vykonávat jen pod odborným dohledem představeného nebo jiného jím určeného státního zaměstnance. [51]

[48] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 6. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-20].

[49] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 7. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-20].

[50] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 31. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-20].

[51] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 31. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-20].

§ 32 Služební slib

V den nástupu do služby je státní zaměstnanec povinen vykonat před služebním orgánem služební slib. Je vykonán, jestliže po přečtení slibu prohlásí státní zaměstnanec „Tak slibuji!“ a podepíše se na úředním záznamu o složení služebního slibu. [52]

Služební slib zní: *„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu státní služby se budu řídit právními a služebními předpisy a v souladu s nimi příkazy představených. Své povinnosti budu vykonávat řádně, nestranně, svědomitě, odborně a v zájmu České republiky, nebudu zneužívat postavení státního zaměstnance a budu se chovat a jednat tak, aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu.“*[53]

§ 35 Úřednická zkouška

Povinností státního zaměstnance je úspěšně absolvovat úřednickou zkoušku před uplynutím doby trvání služebního poměru na dobu určitou či do 1 roku ode dne výkonu služby v jiném oboru služby. Tato zkouška se skládá ze dvou částí obecné a zvláštní. **Obecná část** je v písemné formě a jejím účelem je „*ověřit, zda státní zaměstnanec má potřebné znalosti organizace a činnosti veřejné správy, práv, povinností a pravidel etiky státního zaměstnance, právních předpisů obecně dopadajících na činnost státní správy a práva Evropské unie.“*[54] Realizaci této části úřednické zkoušky zajišťuje Ministerstvo vnitra. **Zvláštní část** této zkoušky může zaměstnanec absolvovat až po úspěšném vykonání obecné části. Tato část se realizuje ústně před zkušební komisí, která je složena ze tří členů, a minimálně dva z nich jsou státními zaměstnanci. Cílem zvláštní části je *„ověřit, zda státní zaměstnanec má potřebné vědomosti a schopnosti a je dostatečně odborně připraven pro další výkon služby v oboru služby, k jehož výkonu byl*

[52] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 32. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-20].

[53] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 32. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-20].

[54] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 35. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-21].

na služební místo zařazen nebo jmenován.[55] Realizaci zvláštní části zajišťuje ústřední správní úřad v kooperaci se služebním úřadem. [56]

Průběh úřednické zkoušky

Státní zaměstnanec nejprve absolvuje obecnou část úřednické zkoušky, kdy každý účastník zkoušky dostane test skládající se z třiceti otázek, které jsou náhodně vygenerované z celkového počtu 300 otázek složených z několika okruhů, jež jsou zaměřeny na problematiku organizace a činnosti veřejné správy, práva, povinnosti a etiku státního zaměstnance, právní předpisy obecně dopadající na činnosti státní správy a právo Evropské unie. Každá testová otázka má 3 odpovědi, kdy jen jedna je správná a na test je časový limit 30 minut. Obecná část se považuje za splněnou, pokud je zodpovězeno alespoň 23 otázek, jestliže zkoušený nedosáhne potřebného počtu správných odpovědí a ve zkoušce neobstál a nemůže se zúčastnit zvláštní části. Zvláštní část zkoušky odpovídá oboru služby konkrétního zaměstnance, přičemž rozlišujeme 63 oborů státní služby. Zkoušený si vylosuje 3 otázky z 20 zkušebních otázek a poté se jde připravit. Příprava trvá minimálně 15 minut a následně jde před komisi, kde odpovídá na vylosované otázky. Zkušební komise klade doplňující otázky k tématu a poté každou otázku zhodnotí samostatně. Pro úspěšné absolvování této části je třeba zodpovědět alespoň 2 otázky.

V souvislosti s výkonem státní služby je pro státního zaměstnance další vzdělávání nejen právem, (dle § 79 odst. 2 písm. d), nýbrž také povinností, což definuje § 77 odst. 1 písm. e), dle kterého je státní zaměstnanec *povinen prohlubovat si vzdělání podle pokynů služebního orgánu.* [57]

[55] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 35. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-21].

[56] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 35. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-21].

[57] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 77-79. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-21].

§ 107 Prohlubování vzdělání

„Prohlubováním vzdělání je vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, vzdělávání představených a jazykových vzdělávání. Prohlubování vzdělání státního zaměstnance se zaměřuje na jeho další odborný růst v jím vykonávaném oboru služby včetně zdokonalování nebo získávání jazykových znalostí.“[58]

„Prohlubováním vzdělání státního zaměstnance se považuje za výkon služby, za který přísluší státnímu zaměstnanci plat.“[59]

„Rozsah prohlubování vzdělání státního zaměstnance určuje služební orgán, přitom vychází zejména z výsledků služebního hodnocení státního zaměstnance a z návrhů jeho představeného.[60]

3.2 Zaměstnanci v soukromém sektoru

Úroveň dosaženého vzdělání hraje důležitou roli také v soukromém sektoru, kdy jsou zaměstnanci přijímáni do pracovně právního vztahu na základě kvalifikace, kterou získají absolvováním určitého vzdělávacího programu, kurzu, školení. Pro získání nebo udržení již získaného zaměstnání je, ale stěžejní snaha si pracovní místo udržet, což v mnohých případech vyžaduje zvyšování stávající kvalifikace, její rozšiřování, případně prohlubování nebo doplnění. Další takové profesní vzdělávání může být realizováno prostřednictvím rekvalifikace, kterou definuje a dále vymezuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, respektive paragrafy 108-110 páté části zákona Aktivní politika zaměstnanosti.

[58] Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 107. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-21].

[59] .234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 107. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-21].

[60] .234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. § 107. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-21].

§ 108 Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikaci může provádět pouze:

a) *zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,*
b) *zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,*
c) *škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo*
d) *zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, (dále jen „rekvalifikační zařízení“)* [61]

§ 109 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.[62]

---

[61] Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 108. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-11].

[62] Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 109. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-11].

Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit

a) *druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,*
b) *rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést* (§ 108 odst. 2).[63]

§ 110 Rekvalifikace zaměstnanců

„Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.“

„Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.“[64]

V souvislosti s rekvalifikací prováděnou přímo u zaměstnavatele za účelem dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců však narážíme na dvě situace, kdy o rekvalifikaci jako takovou nejde. A to v situaci, kdy:

[63] Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 109a. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-11].

[64] Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 109a. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-11].

a) *je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, nebo*
b) *zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání.“*

Nabídka dalšího profesního vzdělávání je značně rozmanitá. Zájemci o rekvalifikaci mají možnost vybrat si z různých vzdělávacích programů středních anebo vysokých škol, rekvalifikačních kurzů zaměřených na získání nové kvalifikace, případně na její zvýšení, rozšíření či prohloubení.

Nabídku dalšího profesního vzdělávání je možné roztřídit do jednotlivých kategorií dle zaměření obsahu, a to na vzdělávací aktivity spojené:

- s konkrétní pracovní pozicí, vedoucí k získání nové nebo obnovené kvalifikace,
- se zvýšením, rozšířením, prohloubením nebo doplněním získané kvalifikace o jednotlivé doporučené odborné části,
- se získáním dokladu k odborné způsobilosti pro výkon určitých povolání definované v právních aktech (zákon, vyhláška, norma),
- se získáním klíčových dovedností (kompetencí) vyžadované obecně na trhu práce, jako např. počítačová gramotnost, jazyková gramotnost apod.,
- se získáním klíčových profesních dovedností a odvětvových kompetencí.

Kvalita dalšího profesního vzdělávání je ovlivněna cílem takového vzdělání, tedy získáním a ověřením deklarovaných znalostí, vědomostí a dovedností pro zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce a konkurenceschopnosti, což jinak řečeno znamená získání zaměstnání nebo k udržení již získaného zaměstnání, a to v souladu s oprávněnými požadavky a očekáváním nejen zaměstnavatelské sféry, ale také společenskými potřebami. Jakousi platformou kvality dalšího profesního vzdělávání by měly představovat dvě poměrně málo používané soustavy:

- **Národní soustava povolání** *(dále jen NSP)*- jde o veřejně dostupnou internetovou databázi informací o povoláních na českém trhu práce, kdy jsou u každého povolání popsány konkrétní pracovní činnosti, podmínky, ale také zdravotní a kvalifikační požadavky, kompetence. Povolání jsou začleněna do soustavy dle jednotlivých oborů a kvalifikační úrovně, přičemž jsou charakterizována činnostmi, pracovními podmínkami, zdravotními a kvalifikačními požadavky a také požadovanými kompetencemi.“
- **Národní soustava kvalifikací** (dále jen NSK) jde o veřejně přístupný registr shromažďující informace o všech úplných a profesních kvalifikací, které lze na území České republiky potvrzovat, rozlišovat a uznávat. Popisuje kvalifikace, které lze získat ve škole a dále také profesní kvalifikace, jež jsou částí určitého povolání.“[65]

Rozhodující roli při vytváření prvků kvality v následujícím profesním vzdělávání má stát, který by měl:

- postupně zavádět nové prvky dalšího profesního vzdělávání v případě, že současného systému dalšího profesního vzdělávání funguje nedostatečně,
- prostřednictvím jednotného výstupního kvalifikačního dokladu, který má podobu „Osvědčení o rekvalifikaci“ zabezpečit přehlednost a vypovídající hodnotu o fakticky nabytých a prověřených odborných dovednostech jedince
- podporovat rozvoj dalšího profesního vzdělávání, jež bývá provázáno s určitou strukturou dalšího kvalifikačního vzdělávání, přičemž formuluje kvalitativních kritérií efektivně vynakládaných finančních prostředků státu na základě principu uznávaných výstupů učení, tzv. learning outcomes,

[65] NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Problematika uplatnění kvality dalšího profesního vzdělávání ve veřejných výběrových řízeních*. [online]. © 2020 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/ t/problematika-uplatneni-kvality-dalsiho-profesniho-vzdelavani

- usilovat o zvyšování konkurenceschopnost trhu dalšího profesního vzdělávání, což představuje podmínku zvyšování jeho kvality v odpovídajícím obsahu a časové náročnosti. [66]

[66] NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Problematika uplatnění kvality dalšího profesního vzdělávání ve veřejných výběrových řízeních*. [online]. © 2020 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/t/problematika-uplatneni-kvality-dalsiho-profesniho-vzdelavani

PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUM MOTIVACE DOSPĚLÝCH KE VZDĚLÁVÁNÍ

4.1 Cíl výzkumu

Cílem praktické části této práce je zjistit, co motivuje zaměstnance jak státního, tak soukromého sektoru k dalšímu vzdělávání a co je naopak od rozhodnutí dále se vzdělávat odrazuje. Vzhledem k tomu, že sama jsem v současné době ve služebním poměru a současně studuji kombinovanou formu studia, uvědomuji si, jak obtížné, unavující a stresující to může někdy být a i když se v souvislosti s tím objevuje spoustu „proti", stále je tu něco, co nejen mě nutí vytrvat a nevzdat se. Přiznám se, že v mém případě je asi tou největší motivací vyšší finanční ohodnocení, kterého bez vysokoškolského vzdělání nelze ve státním sektoru dosáhnout. Nicméně i pocit spokojenosti se sebou samým je velkým hnacím motorem. Dle mého názoru je počet studujících pracujících poměrně vysoký, a proto jsem se zabývala otázkou, čím vším jsou dospělí motivováni ke studiu a co pro ně představuje největší překážky v tom, aby se pro studium rozhodli, vytrvali v něm a následně jej zdárně dokončili.

4.2 Volba výzkumné strategie

Pro realizaci svého výzkumu jsem si zvolila kvantitativní výzkumnou strategii, jež na rozdíl od kvalitativní výzkumné strategie pracuje s číselnými údaji, které je následně možné dále matematicky zpracovávat, vyjádřit v procentech, případně lze použít i další metody matematické statistiky. Tím, že se výzkumník v kvantitativním výzkumu nesnaží o sblížení se zkoumanými osobami, ale naopak si od zkoumaných jevů drží odstup, je schopen nestranného pohledu. Podstatou kvantitativní výzkumné strategie je metoda sběru dat zaměřená na velké množství respondentů, kteří odpovídají na otázky formou dotazníků, s cílem popsat zkoumanou oblast. V kvantitativním výzkumu jde o ověření dosavadních teoretických poznatků a předchozí výzkumná šetření. [67]

[67] GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu. 1. vyd. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

Dle Hendla využívá kvantitativní výzkum především náhodný výběr, experiment a strukturovaný sběr dat a to prostřednictvím testů, dotazníků či pozorování. [68]

4.3 Volba výzkumné techniky

Jako metodu sběru dat v kvantitativním výzkumu jsem si vybrala techniku dotazníkového šetření, neboť umožňuje poměrně rychle zpracovat data získaná od velkého počtu respondentů. [69]

Dotazník představuje *„soustavu předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně.“*[70]

Výhodou dotazníkového šetření jako techniky kvantitativního výzkumu je především velké množství údajů získaných během relativně krátkého časového úseku. [71]. Nevýhodu získávání údajů formou dotazníku spatřuje Chráska v návratnosti vyplněných dotazníků, kdy v případě, že je jejich návratnost nízká, mohou být pak výsledky pro daný vzorek nereprezentativní. [72]

Dotazník prostřednictvím, kterého jsem se snažila získat data potřebná k zodpovězení cíle výzkumu, se skládal z 22 otázek, přičemž první z nich se zaměřovali na identifikaci respondentů, respektive jejich pohlaví, věk, rodinný stav a bydliště další se zaměřovali na dosažené vzdělání a současné zaměstnání. Stěžejní část dotazníku

[68] HENDL, J. *Kvalitativní výzkum.* Praha: Portál, 2005. ISBN 978-80-7367-485-4.

[69] CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. s. 163. ISBN 978-80-247-1369-4.

[70] CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 163 ISBN 978-80-247-1369-4.

[71] GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

[72]CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 163 ISBN 978-80-247-1369-4.

představovaly otázky zaměřené na motivaci a důvody k dalšímu studiu, a dále bariéry, se kterými se během studia mohou setkat.

Hlavním cílem dotazníkového šetření je zjistit, jaká je hlavní motivace dospělých k dalšímu vzdělávání. Za tímto účelem byly stanoveny hypotézy a dílčí cíle výzkumu.

4.4 Hlavní hypotézy

Hypotéza č. 1

Více než 30% respondentů je motivováno k dalšímu vzdělávání osobním rozvojem.

Hypotéza č. 2

Více než 50% respondentů se účastní vzdělávání ve formě školení.

Hypotéza č. 3

Více než 70 % respondentů ze státního sektoru je ochotno investovat do vzdělání.

Hypotéza č. 4

Více než 60 % respondentů ze soukromého sektoru se vzdělává z vlastní iniciativy.

4.5 Dílčí cíle výzkumu

1) Analyzovat motivaci dospělých k dalšímu vzdělávání.
2) Analyzovat formy vzdělávání dospělých.
3) Analyzovat ochotu respondentů investovat do dalšího vzdělávání.
4) Analyzovat pohnutky zaměstnanců soukromého sektoru ke vzdělání.

4.6 Charakter výzkumného vzorku

Výzkumný vzorek se skládal ze 198 respondentů, z toho 126 žen, tedy 63,63 % a 76 mužů, tj. 38,38 %.

Věk byl rozdělen do 7 skupin vždy s pětiletým rozdílem. V první skupině respondentů do 30 let odpovědělo 79 respondentů, tj. 39,89 %, v druhé skupině ve

věkové rozmezí 31-35 let odpovědělo 52 respondentů, tj. 26,26 %, ve třetí skupině ve věkovém rozmezí 36-40 let odpovědělo 21 respondentů, tj. 10,61%, ve čtvrté skupině ve věkovém rozmezí 41-45 let odpovědělo 25 respondentů, tj. 12,62 % a poslední skupinu tvořili respondenti ve věkovém rozmezí 46-50 let odpovědělo 21 respondentů.

Dalším ukazatelem byl rodinný stav rozčleněn takto: 75 respondentů, tj. 37,88 % je svobodných, 67 respondentů, tj. 33,84 % je v manželském svazku, 31 respondentů, tj. 15,65 % je nesezdáno, 23 respondentů, tj. 11,61 % je rozvedeno a 2 respondenti, tj. 1,01 % ovdověli.

Posledním demografickým ukazatelem toho výzkumu bylo bydliště respondentů. A jak jsou na tom jednotlivé kraje? 64 respondentů, tj. 32,32 % bydlí v Praze, 6 respondentů, tj. 3,03 % pochází z Karlovarského kraje, 8 respondentů, tj. 4,04 % žije v Pardubickém kraji, 2 respondenti, tj. 1,01 % bydlí v Moravskoslezském kraji, 74 respondentů, tj. 37,37 % pochází z Ústeckého kraje, 2 respondenti, tj. 1,01 % žijí v Kraji Vysočina, 4 respondenti, tj. 2,02 % bydlí v Jihočeském kraji, 13 respondentů, tj. 6,57 % pochází z Libereckého kraje, 5 respondentů, tj. 2,52 % žije v Jihomoravském kraji, 4 respondenti, tj. 2,02 % bydlí v Plzeňském kraji, 7 respondentů, tj. 3,53 % pochází z Královehradeckého kraje a 1 respondent, tj. 0,51% žije v Olomouckém kraji.

4.7 Analýza a interpretace dat

Jaké je Vaše pohlaví?

Tabulka 1: Charakter výzkumného vzorku

Pohlaví	Státní sektor		Soukromý sektor	
	počet respondentů	podíl v %	počet respondentů	podíl v %
žena	**74**	72,55	**52**	54,17
muž	**28**	27,45	**44**	45,83

zdroj [73]

[73] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Výzkumu se zúčastnilo 198 respondentů, z toho bylo 102 státních zaměstnanců (74 žen a 28 mužů) a 96 zaměstnanců ze soukromého sektoru (52 žen a 44 mužů). Což znamená, že výzkumu se zúčastnilo 64 % žen a 36 % mužů.

Jaký je Váš věk?

Tabulka 2: Věk respondentů

Věk	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
do 30 let	24	17	**41**	40,20	17	21	**38**	39,58
31-35 let	24	3	**27**	26,47	16	9	**25**	26,04
36-40 let	8	3	**11**	10,78	7	3	**10**	10,42
41-45 let	10	2	**12**	11,76	10	3	**13**	13,54
46-50 let	8	3	**11**	10,78	2	8	**10**	10,42
51-55 let	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0
56-60 let	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0

Zdroj [74]

Věkové rozmezí bylo rozčleněno do 7 skupin, vždy s pětiletým rozdílem. U první skupiny byla stanovena hranice do 30 let a zúčastnilo se celkem 79 respondentů, což přestavovalo 39,89 % z celkového počtu respondentů. Ve druhé skupině vymezené od 31-35 let, bylo 52 respondentů, kteří tvoří 26,26 % vzorku. Třetí skupina respondentů byla mezi lety 36-40 let, konkrétně 21 respondentů, tedy 10,60 %. Čtvrtá skupina byla v rozpětí 41-45 let a byla zastoupena 25 respondenty, což představovalo 12,62 %. Pátou skupinu tvořili respondenti ve věkovém rozmezí 46-50 let a zúčastnilo se jí dohromady 21 respondentů, tj. 10,60 %. V dotazníku jsou vymezeny ještě dvě skupiny (51-55 let a 56-60 let), ale nezúčastnil se žádný respondent.

[74] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Jaký je Váš stav?

Tabulka 3: Rodinný stav respondentů

Stav	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
svobodný/á	20	17	**37**	36,27	15	23	**38**	39,58
ženatý/vdaná	30	7	**37**	36,27	26	4	**30**	31,25
druh/družka	11	2	**13**	12,75	6	12	**18**	18,75
rozvedený/á	11	2	**13**	12,75	5	5	**10**	10,42
vdovec/vdova	2	0	**2**	1,96	0	0	**0**	0

Zdroj [75]

Nejvíce respondentů je svobodných konkrétně 75, což tvoří 37,87 % z celku. Jen o 8 respondentů méně uzavřelo manželství, tedy 33,83 % oproti tomu nesezdaných respondentů je 31, kteří tvoří 15,65 %. 23 respondentů je rozvedeno, což představuje 11,61 % a 2 respondenti ovdověli, tj. 1,01 %.

V jakém kraji žijete?

Tabulka 4: Bydliště respondentů

Kraj	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
Hlavní město Praha	30	11	**41**	40,20	15	8	**23**	23,96
Karlovarský kraj	0	1	**1**	0,98	2	3	**5**	5,21
Pardubický kraj	2	1	**3**	2,94	0	5	**5**	5,21
Moravskoslezský kraj	0	0	**0**	0	2	0	**2**	2,08
Středočeský kraj	35	8	**43**	42,16	19	12	**31**	32,29
Ústecký kraj	1	2	**3**	2,94	3	2	**5**	5,21
Kraj Vysočina	2	0	**2**	1,96	0	0	**0**	0
Zlínský kraj	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0
Jihočeský kraj	0	2	**2**	1,96	2	0	**2**	2,08
Liberecký kraj	2	0	**2**	1,96	3	8	**11**	11,46
Jihomoravský kraj	0	0	**0**	0	2	3	**5**	5,21
Plzeňský kraj	1	1	**2**	1,96	2	0	**2**	2,08
Královehradecký kraj	0	2	**2**	1,96	2	3	**5**	5,21
Olomoucký kraj	1	0	**1**	0,98	0	0	**0**	0

Zdroj [76]

[75] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Největší zastoupení měl Středočeský kraj, kde žije 74 respondentů, tedy 37,37 % a Hlavní město Praha, kde bydlí 64 respondentů, tj. 32,32 %. Třetím nejzastoupenějším krajem byl Liberecký kraj, kde žije 13 respondentů, 6,56 %. 8 respondentů bydlí v Ústeckém a Pardubickém kraji a tvoří 4,04 %. V Královehradeckém kraji žije 7 respondentů, což představuje 3,53 %. Jen o jednoho respondenta méně žije v Karlovarském kraji, tj. 3,03 %. 5 respondentů pochází z Jihomoravského kraje, tedy 2,52 %. Shodný počet respondentů, tedy 4 bydlí v Plzeňském a Jihočeském kraji, což představuje 2,02 % a po 2 respondentech, kteří pocházejí z Moravskoslezského kraje a Kraje Vysočina, což tvoří 1,01 % a 1 respondent žije v Olomouckém kraji tedy 0,50 %. Ze Zlínského kraje nebyl žádný respondent.

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 5: Dosažené vzdělání respondentů

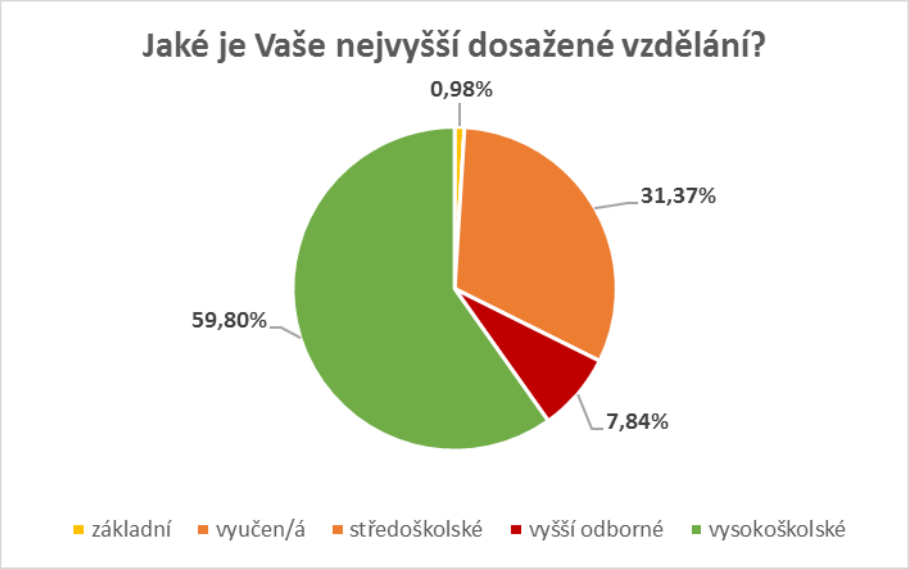
Dosažené vzdělání	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondetů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
základní	1	0	**1**	0,98	2	0	**2**	2,08
vyučen/á	0	0	**0**	0	2	3	**5**	5,21
středoškolské	23	9	**32**	31,37	13	10	**23**	23,96
vyšší odborné	7	1	**8**	7,84	12	3	**15**	15,63
vysokoškolské	43	18	**61**	59,80	23	28	**51**	53,13

Zdroj [77]

[76] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[77] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 1: Dosažené vzdělání respondentů státního sektoru

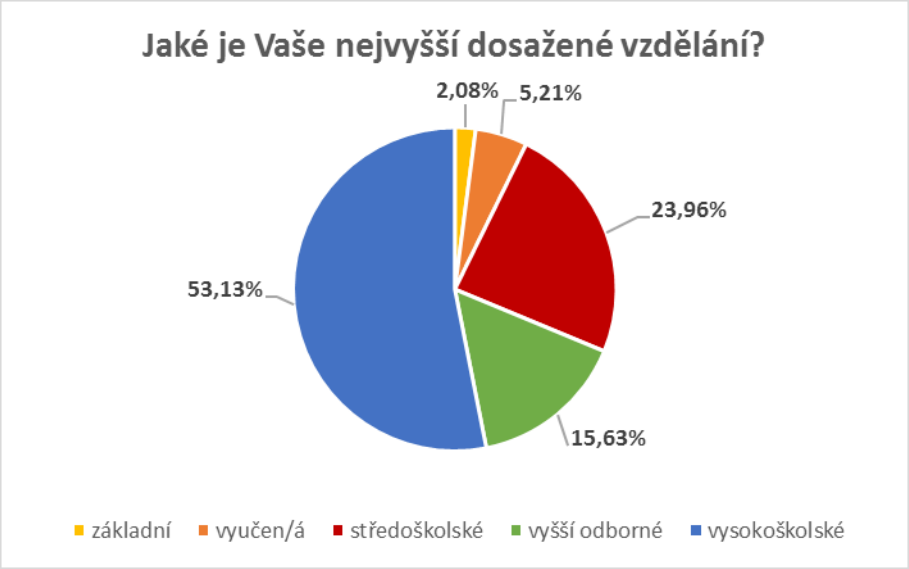


Zdroj [78]

Z grafu je patrné, že většina respondentů z řad státních zaměstnanců má vysokoškolské vzdělání, konkrétně 61 respondentů, tedy 59,80 %, vyšší odborné vzdělání má 8 respondentů, což představuje 7,84 %, středoškolské vzdělání má 32 respondentů, což tvoří 31,37 % a základní vzdělání má pouze 1 respondent, tj. 0,98 %.

[78] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 2: Dosažené vzdělání respondentů soukromého sektoru



Zdroj [79]

I v soukromém sektoru jsou nejpočetnější skupinou vysokoškolsky vzdělaní respondenti – 51 respondentů, tedy 53,13 %, vyšší odborné vzdělání má 15 respondentů, což představuje 15,63 %, středoškolské vzdělání má 23 respondentů, tj. 23,96 %, vyučeno je 5 respondentů, což tvoří 5,21 % a základní vzdělání mají jen 2 respondenti, tedy 2,08 %.

Co pro vás bylo motivací pro další studium?

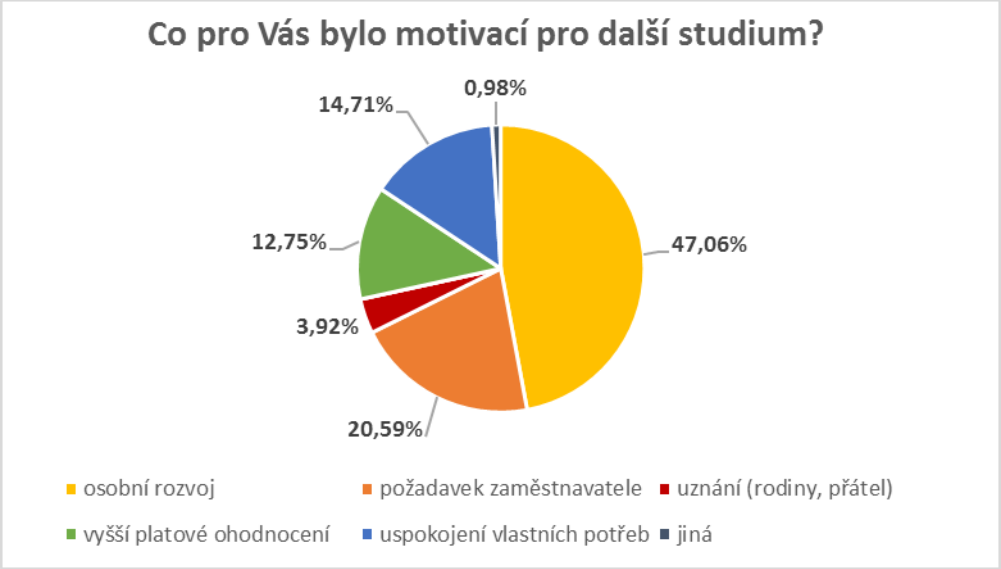
Tabulka 6: Motivace respondentů pro další studium

Motivace	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
osobní rozvoj	39	9	**48**	47,06	20	18	**38**	39,58
požadavek zaměstnavatele	16	5	**21**	20,59	5	3	**8**	8,33
uznání (rodiny, přátel)	1	3	**4**	3,92	2	2	**4**	4,17
vyplnění volného času	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0
vyšší platové ohodnocení	9	4	**13**	12,75	10	8	**18**	18,75
uspokojení vlastních potřeb	9	6	**15**	14,71	15	13	**28**	29,17
jiná	0	1	**1**	0,98	0	0	**0**	0

Zdroj [80]

[79] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 3: Motivace respondentů státního sektoru pro další studium



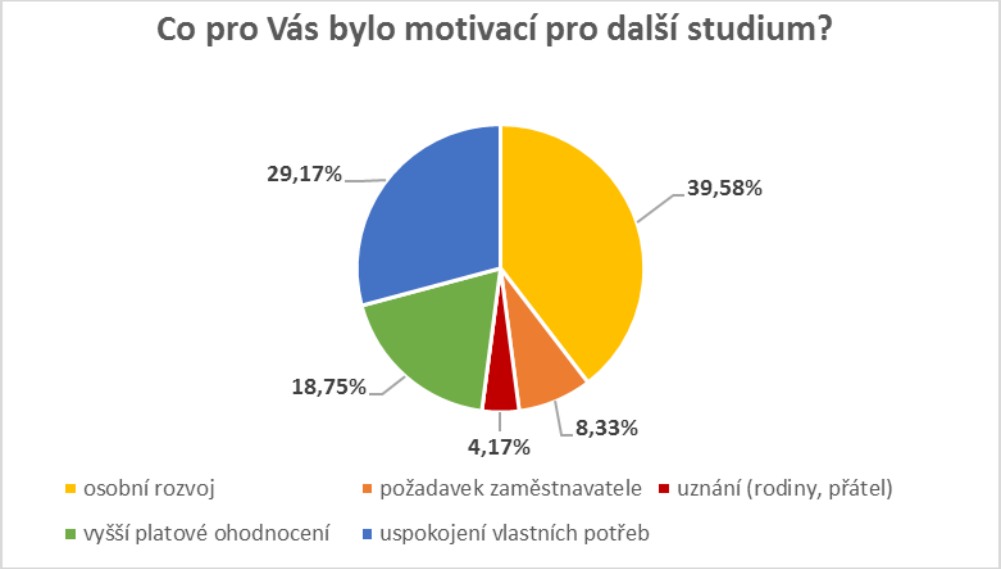
Zdroj [81]

Pro téměř polovinu respondentů ze státní správy je motivací ke studiu osobní rozvoj, konkrétně 48 respondentů, tedy 47,06 %, 21 respondentů studuje, protože to je požadavek zaměstnavatele, což představuje 20,59 %, 4 respondenti se rozhodli pro studium kvůli uznání od rodiny či přátel, tj. 3,92 %, 13 respondentů motivovalo vyšší platové ohodnocení, což tvoří 12,75 %, 15 respondentů studuje kvůli uspokojení vlastních potřeb, tj. 14,71 % a 1 respondent, tedy 0,98 %, zvolil odpověď jiná a začal studovat, protože to byl z části požadavek zaměstnavatele, ale mohl si vybrat libovolný obor.

[80] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[81] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 4: Motivace respondentů soukromého sektoru pro další studium



Zdroj [82]

Pro 38 respondentů, tj. 39,58 % bylo motivací pro další studium osobní rozvoj, 8 respondentů, tedy 8,33 % začalo studovat, protože to byl požadavek zaměstnavatele, 4 respondenty, což je 4,17 % motivovalo uznání od rodiny nebo přátel, 18 respondentů, což představuje 18,75 %, se rozhodlo studovat kvůli vyššímu platovému ohodnocení a pro zbylých 28 respondentů, tedy 29,17 %, bylo motivací pro další studium uspokojení vlastních potřeb.

[82] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Co očekáváte po úspěšném ukončení studia? (seřaďte od nejdůležitějšího po zanedbatelné)

Tabulka 7: Očekávání respondentů ve státní správě po ukončení studia

Možnosti odpovědí	Důležitost
perspektivnější zaměstnání	4
vyšší platové ohodnocení	3,9
kariérní postup	3,2
uznání od rodiny, přátel	2,4
neplánuji žádné změny	1,5

Zdroj [83]

U této otázky měli respondenti seřadit výše uvedené možnosti od nejdůležitější až po zanedbatelné. Z tabulky je patrné, že po ukončení studia je pro respondenty z nabízených možností nejdůležitější perspektivnější zaměstnání s hodnotou 4,0. Jako druhé nejdůležitější bylo vyhodnoceno vyšší platové ohodnocení s hodnotou 3,9. Následoval kariérní postup s hodnotou 3,2 a dále uznání od rodiny, přátel s hodnotou 2,4. Jako nejméně očekávanou možnost respondenti označili, že neplánují žádné změny s hodnotou 1,5.

Tabulka 8: Očekávání respondentů v soukromém sektoru po ukončení studia

Možnosti odpovědí	Důležitost
perspektivnější zaměstnání	4,2
vyšší platové ohodnocení	3,7
kariérní postup	3,3
uznání od rodiny, přátel	2,3
neplánuji žádné změny	1,5

Zdroj [84]

[83] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Z tabulky je zřejmé, že stejně jako u státních zaměstnanců je pro respondenty nejdůležitější perspektivní zaměstnání s hodnotou 4,2. Na druhém místě je vyšší platové ohodnocení s hodnotou 3,7, následuje kariérní postup s hodnotou 3,3, dále uznání od rodiny nebo přátel s hodnotou 2,3 a většina respondentů nepřipouští, že by se nic nezměnilo s hodnotou 1,5.

Co vnímáte jako největší bariéru ve studiu? (seřaďte od nejdůležitějšího po zanedbatelné)

Tabulka 9: Největší bariéry ve studiu u respondentů ve státním sektoru

Možnosti odpovědí	Důležitost
nedostatek času	4,3
náročnost studia	3,5
nedostatek financí	2,5
vzdálenost (dojíždění)	2,3
obava z neúspěchu	2,3

Zdroj [85]

Pro většinu respondentů je největší bariérou ve studiu nedostatek času s hodnotou 4,3. Druhou příčku obsadila náročnost studia s hodnotou 3,5 a následuje nedostatek financí s hodnotou 2,5 a na poslední pozici jsou se stejnou hodnotou 2,3 vzdálenost (dojíždění) a obava z neúspěchu.

[84] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[85] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Tabulka 10: Největší bariéry ve studiu u respondentů v soukromém sektoru

Možnosti odpovědí	Důležitost
nedostatek času	4,3
náročnost studia	3,5
nedostatek financí	2,6
vzdálenost (dojíždění)	2,4
obava z neúspěchu	2,2

Zdroj [86]

Jako největší bariéru považuje většina respondentů nedostatek času s hodnotou 4,3, na druhé pozici je náročnost studia s hodnotou 3,5, na třetím místě je nedostatek financí s hodnotou 2,6 a následuje obava z neúspěchu s hodnotou 2,4 a pro většinu respondentů není důležitá vzdálenost s hodnotou 2,2.

Jak často absolvujete vzdělávací akce (kurzy, kurzy na internetu, semináře)?

Tabulka 11: Četnost absolvování vzdělávacích akcí

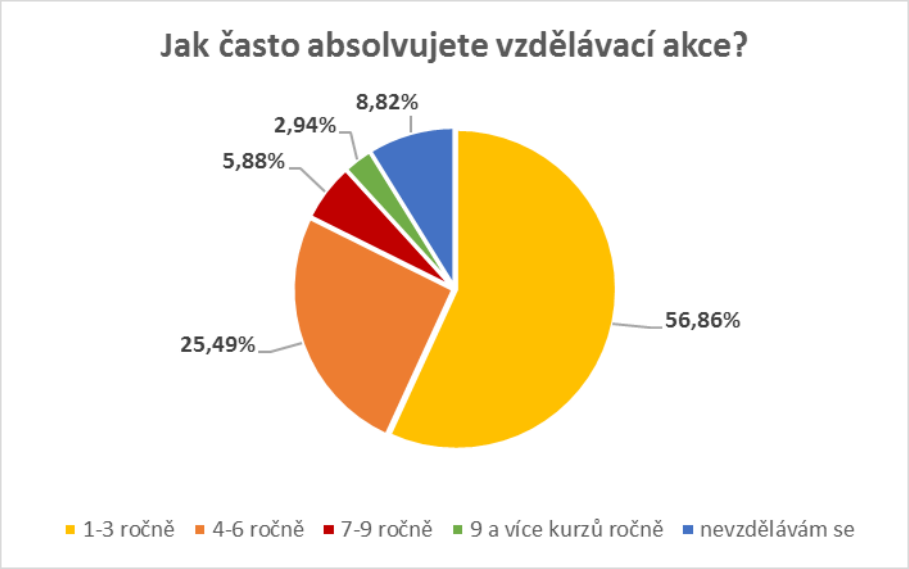
Četnost	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
1-3 ročně	41	17	**58**	56,86	10	15	**25**	26,04
4-6 ročně	19	7	**26**	25,49	18	15	**33**	34,38
7-9 ročně	4	2	**6**	5,88	6	2	**8**	8,33
9 a více kurzů ročně	2	1	**3**	2,94	0	2	**2**	2,08
nevzdělávám se	8	1	**9**	8,82	18	10	**28**	29,17

Zdroj [87]

[86] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[87] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 5: Četnost absolvování vzdělávacích akcí u státních zaměstnanců

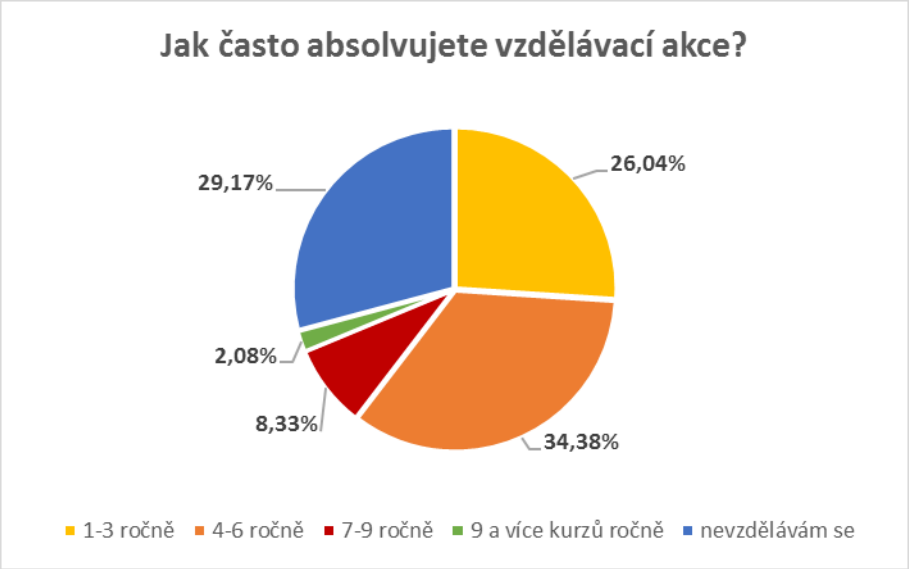


Zdroj [88]

Z grafu je patrné, že více než polovina státních zaměstnanců absolvuje 1-3 vzdělávací akce ročně, konkrétně 58 respondentů, což představuje 56,86 %. 4-6 vzdělávacích akcí se účastní 26 respondentů, tedy 25,49 %. 6 respondentů, tj. 5,88 % absolvuje 7-9 vzdělávacích aktivit ročně. Jen 3 respondenti se účastní 9 ti a více kurzů ročně, což představuje 2,94 %, a 9 respondentů, tedy 8,82 % se nevzdělává.

[88] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 6: Četnost absolvování vzdělávacích akcí u soukromého sektoru



Zdroj [89]

V soukromém sektoru absolvuje 25 respondentů 1-3 kurzy ročně, tj. 26,04 %. 4-6 kurzů ročně se účastní 33 respondentů, tedy 34,38 % a 8 respondentů absolvuje 7-9 kurzů ročně, což představuje 8,33 %. Pouhý 2 respondenti se účastní 9 a více kurzů ročně, což tvoří 2,08 %. 28 respondentů, tj. 29,17 % se nevzdělává.

Jak dlouhý byl interval mezi ukončením předchozího studia a zahájením dalšího studia?

Tabulka 12: Interval mezi ukončením předchozího a zahájením dalšího studia

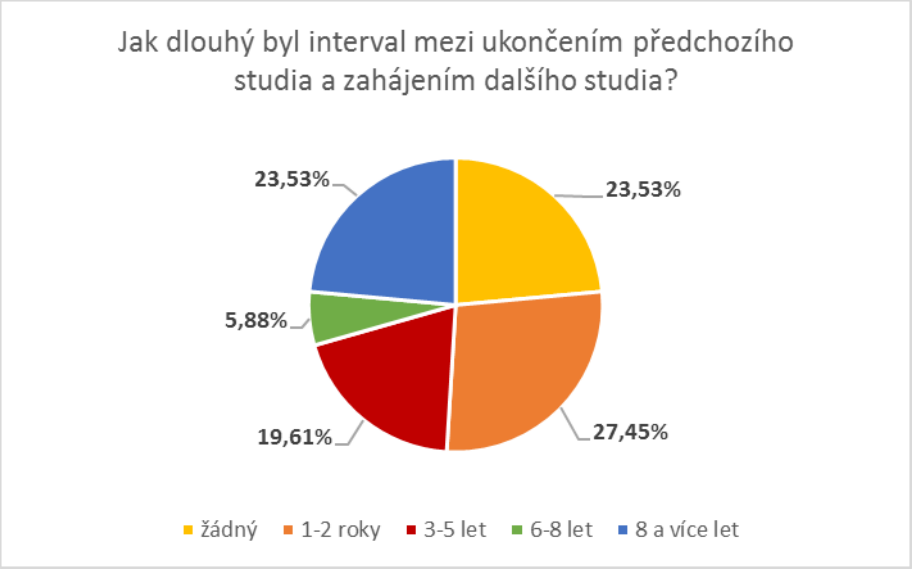
Interval	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
žádný	17	7	**24**	23,53	24	19	**43**	44,79
1-2 roky	17	11	**28**	27,45	6	7	**13**	13,54
3-5 let	16	4	**20**	19,61	17	6	**23**	23,96
6-8 let	6	0	**6**	5,88	3	2	**5**	5,21
8 a více let	18	6	**24**	23,53	2	10	**12**	12,50

Zdroj [90]

[89] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[90] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 7: Interval mezi ukončením předchozího studia a zahájením dalšího studia ve státní správě

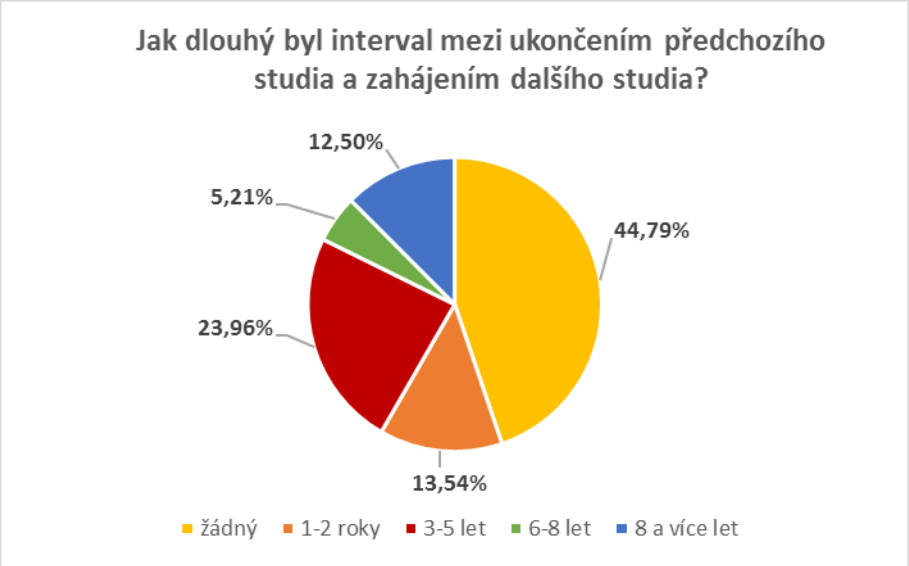


Zdroj [91]

Z grafu vyplývá, že 24 státních zaměstnanců, tj. 23,53 % plynule navázalo na předchozí studium. Nejvíce respondentů mělo interval mezi vzděláním 1-2 roky, konkrétně 28 respondentů, tedy 27,45 %. 20 respondentů se rozhodlo studovat až po 3-5 let po absolvování předchozího studia, což představuje 19,61 %. Pouhých 6 respondentů, tj. 5,88 % mělo pauzu mezi vzděláním 6-8 let a po 8 a více letech začalo studovat 24 respondentů, tedy 23,53 %.

[91] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 8: Interval mezi ukončením předchozího studia a zahájením dalšího studia v soukromém sektoru



Zdroj [92]

43 zaměstnanců, což představuje 44,79 %, navázalo na předchozí studium. Prodlevu 1-2 roky mělo 13 respondentů, tj. 13,54 %. Po 3-5 letech se rozhodlo studovat 23 respondentů, tedy 23,96 %. Nejméně respondentů se rozhodlo doplnit vzdělání po 6-8 letech, konkrétně 5 respondentů, což tvoří 5,21 % a 12 respondentů, tj. 12,50 % se pro studium rozhodlo po 8 a více letech.

Proč se vzděláváte?

Tabulka 13: Důvody ke vzdělávání

Důvod	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
ze své iniciativy	44	17	**61**	59,80	36	40	**76**	79,17
protože mi to zaměstnavatel navrhne	13	6	**19**	18,63	5	0	**5**	5,21
kvůli splnění vzdělávacího plánu	13	2	**15**	14,71	1	1	**2**	2,08
nevzdělávám se	4	3	**7**	6,86	10	3	**13**	13,54

Zdroj [93]

[92] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

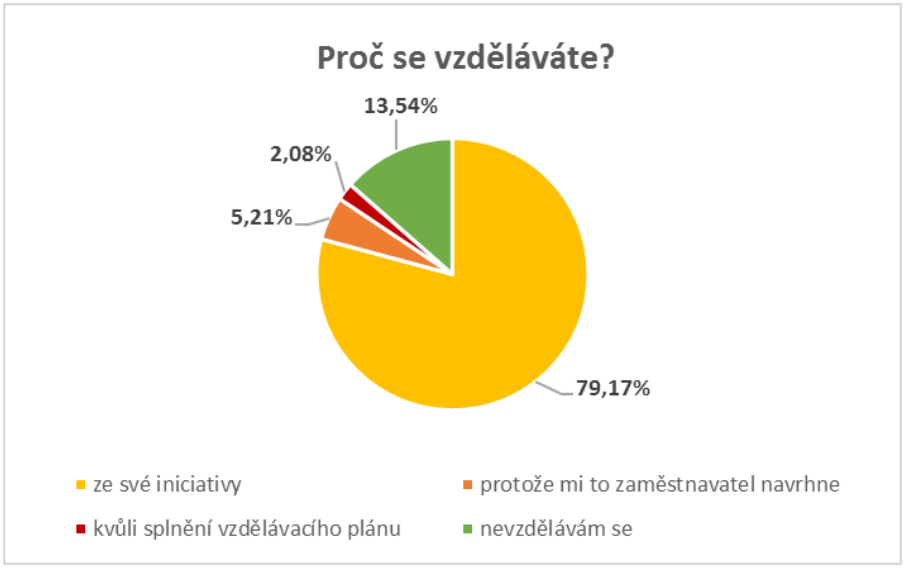
[93] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 9: Důvody ke vzdělávání u státních zaměstnanců

Zdroj [94]

Více než polovina státních zaměstnanců se vzdělává ze své iniciativy, konkrétně 61 respondentů, což tvoří 59,80 %. Pro 19 respondentů, tedy 18,63 % byl impulzem ke vzdělání návrh zaměstnavatele. Důvodem pro vzdělání pro 15 respondentů, tj. 14,71 % bylo splnění vzdělávacího plánu a zbylých 7 respondentů, což představuje 6,86 %, se nevzdělává vůbec.

Graf 10: Důvody ke vzdělávání v soukromém sektoru



Zdroj [95]

[94] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

V soukromém sektoru se drtivá většina respondentů vzdělává z vlastní iniciativy a to 79 respondentů, tj. 79,17 %. Pouhým 5 ti respondentům to zaměstnavatel navrhl, což činí 5,21 %. Kvůli splnění vzdělávacího plánu se rozhodli pro studium 2 respondenti, tedy 2,08 % a 13 respondentů, což představuje 13,54 %, se nevzdělává.

Zvyšování nebo rozšiřování kvalifikace (z pohledu své profese)?

Tabulka 14: Zvyšování nebo rozšiřování kvalifikace (z pohledu své profese)

Zvyšování kvalifikace	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
nevyhnutelné	53	25	**78**	76,47	39	27	**66**	68,75
nepotřebné	21	3	**24**	23,53	13	17	**30**	31,25

Zdroj [96]

Graf 11: Zvyšování nebo rozšiřování kvalifikace ve státním sektoru

Zdroj [97]

Z grafu je zřejmé, že většina respondentů z řad státních zaměstnanců si myslí, že zvyšování či rozšiřování kvalifikace je nevyhnutelné, přesně 78 respondentů, tj.

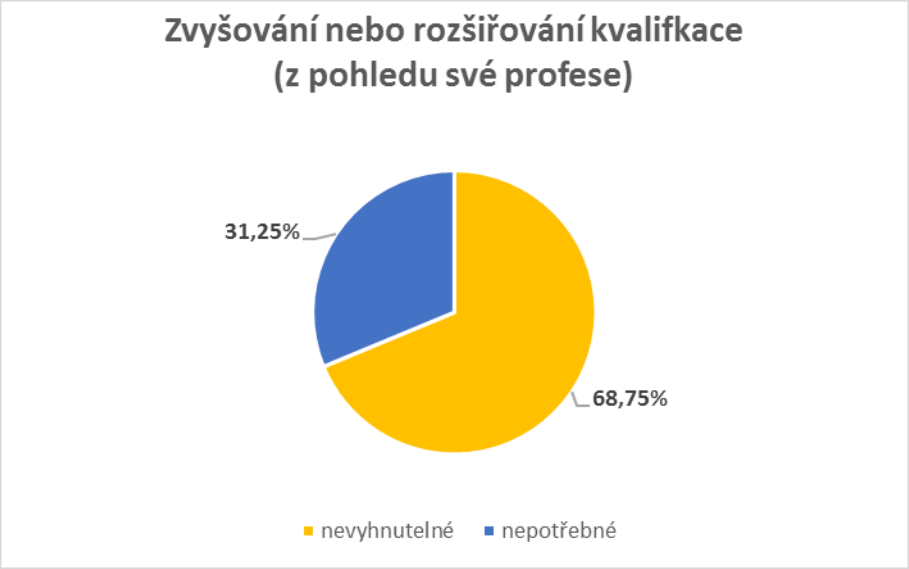
[95] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[96] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[97] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

76,47 % a pouhých 24 respondentů, což představuje 23,53 %, se domnívá, že zvyšování nebo rozšiřování kvalifikace je nepotřebné.

Graf 12: Zvyšování nebo rozšiřování kvalifikace v soukromém sektoru



Zdroj [98]

I většina zaměstnanců v soukromém sektoru se domnívá, že zvyšování či rozšiřování kvalifikace je nevyhnutelné, konkrétně 66 respondentů, tedy 68,75 %. Zbylých 30 respondentů, tj. 31,25 % si myslí, že je nepotřebné.

Získané schopnosti ze vzdělávacích akcí ve své profesi:

Tabulka 15: Uplatnění získaných schopností ze vzdělávacích akcí

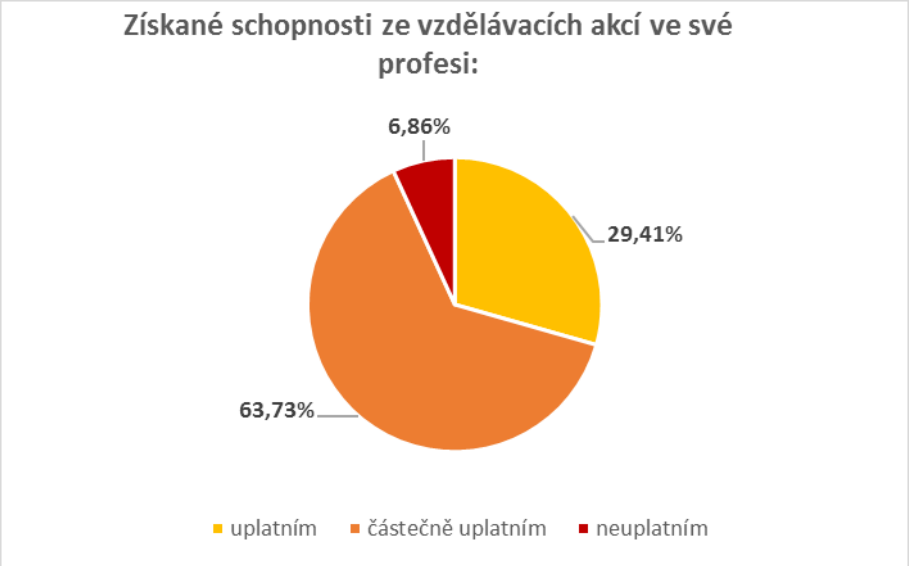
Uplatnění získaných schopností	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
uplatním	15	15	**30**	29,41	20	13	**33**	34,38
částečně uplatním	52	13	**65**	63,73	25	23	**48**	50,00
neuplatním	7	0	**7**	6,86	7	8	**15**	15,63

Zdroj [99]

[98] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[99] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

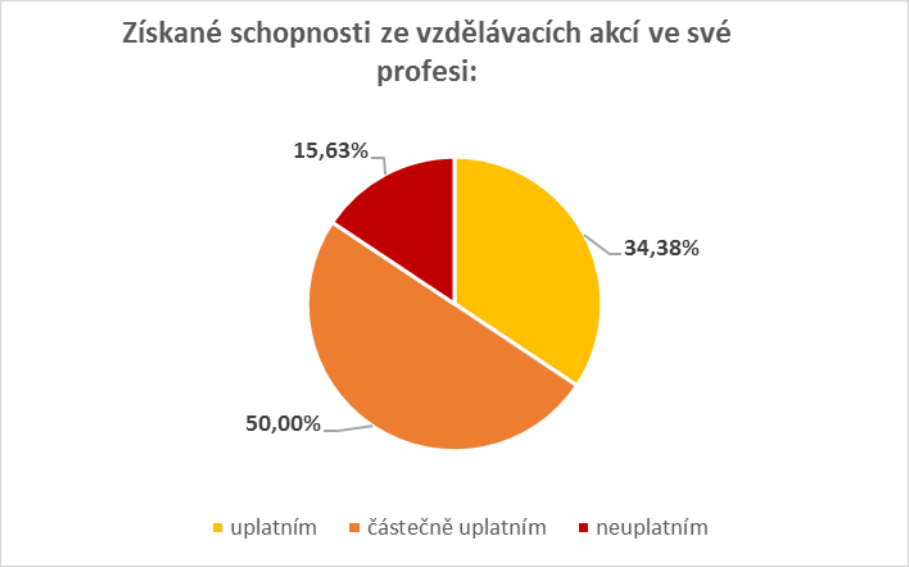
Graf 13: Uplatnění získaných schopností ze vzdělávacích akcí u státních zaměstnanců



Zdroj [100]

30 státních zaměstnanců, tedy 29,41 % uplatní získané schopnosti ze vzdělávacích akcí, 65 respondentů, tj. 63,73 % nabyté schopnosti uplatní částečně a zbylých 7 respondentů, což představuje 6,86 %, získané schopnosti neuplatní.

Graf 14: Uplatnění získaných schopností ze vzdělávacích akcí v soukromém sektoru



Zdroj [101]

[100] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Získané schopnosti ze vzdělávacích akcí uplatní 33 respondentů, tedy 34,38 %, 48 respondentů, což představuje 50 %, nabyté schopnosti uplatní částečně a zbylých 15 respondentů, tj. 15,63 % tyto schopnosti neuplatní.

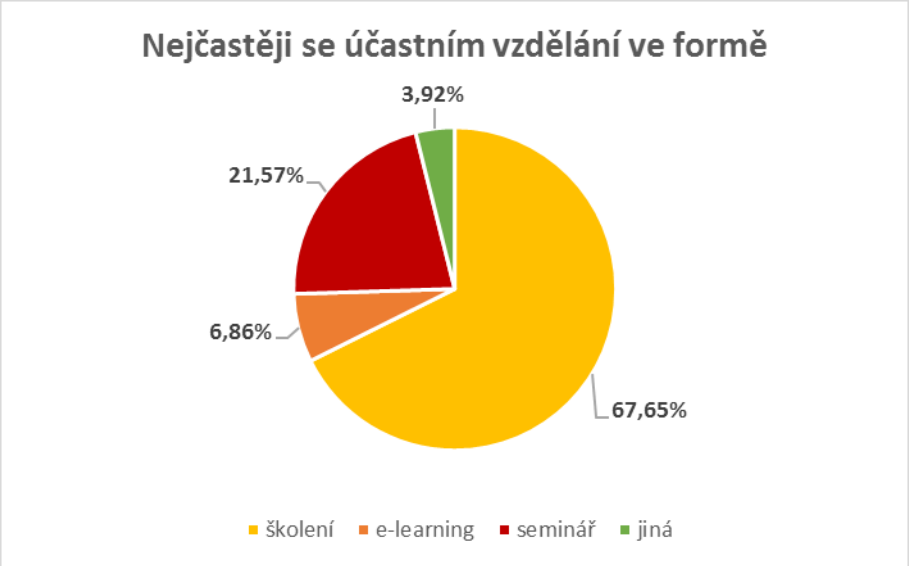
Nejčastěji se účastním vzdělávání ve formě

Tabulka 16: Nejčastější forma vzdělávání

Forma vzdělávání	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
školení	47	22	**69**	67,65	35	28	**63**	65,63
e-learning	3	4	**7**	6,86	6	4	**10**	10,42
seminář	21	1	**22**	21,57	6	9	**15**	15,63
jiná	3	1	**4**	3,92	5	3	**8**	8,33

Zdroj [102]

Graf 15: Nejčastější forma vzdělání ve státním sektoru



Zdroj [103]

Státní zaměstnanci nejčastěji navštěvují školení, tuto odpověď zvolilo 69 respondentů, což představuje 67,65 %. 7 respondentů, tj. 6,86 % nejčastěji absolvuje

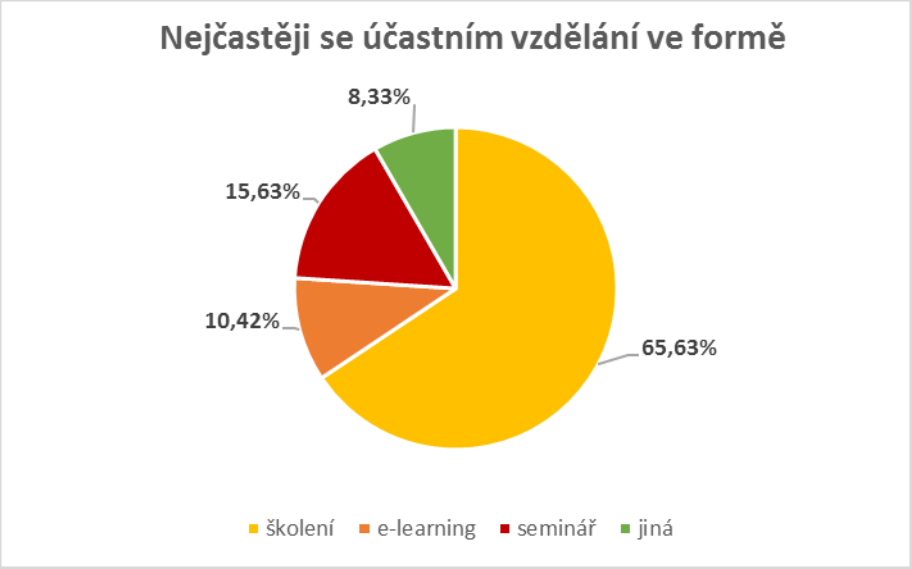
[101] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[102] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[103] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

e-learning. Seminář zvolilo 22 respondentů, tedy 21,57 %. Poslední varianta byla jiná, kterou zvolili 4 respondenti, což je 3,92 %, mezi odpověďmi se objevily tyto formy: koučink, přednášky nebo neúčastním se.

Graf 16: Nejčastější forma vzdělání v soukromém sektoru



Zdroj [104]

Stejně jako u předchozího grafu i zde je nejvíce zastoupena první možnost, tedy školení, kterou zvolilo 63 respondentů, tj. 65,63 %. 10 respondentů, což představuje 10,42 %, uvedlo, že nejčastěji absolvují e-learning. Seminář absolvuje 15 respondentů, tedy 15,63 %. Možnost jiná zaškrtlo 8 respondentů, což je 8,33 %. Mezi uvedenými odpověďmi se vyskytly tyto výsledky: koučink, rotace práce a seminář a přednášky obojí stejně.

[104] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

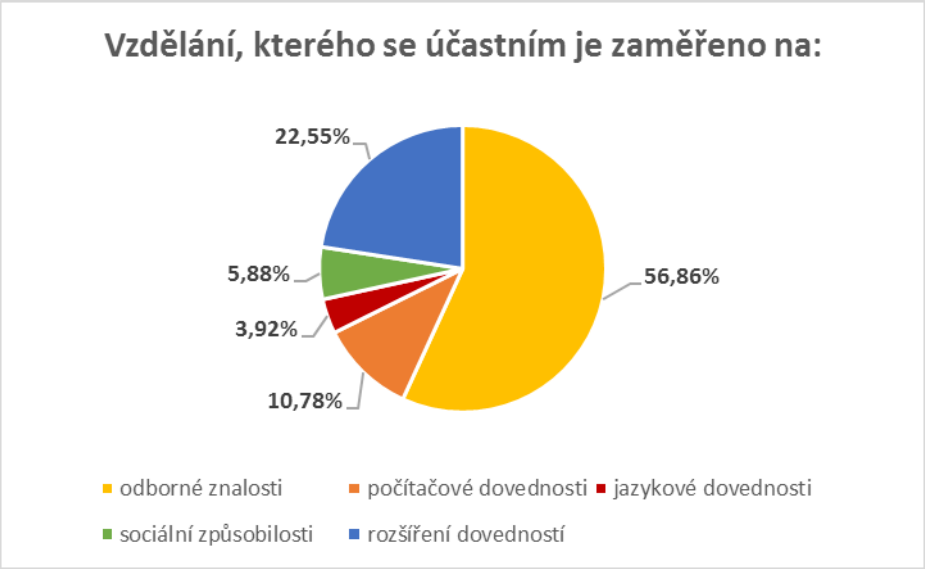
Vzdělávání, kterého se účastním je zaměřeno na:

Tabulka 17: Zaměření vzdělávání, kterého se respondenti účastní

Zaměření vzdělávání	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
odborné znalosti	39	19	**58**	56,86	25	28	**53**	55,21
počítačové dovednosti	5	6	**11**	10,78	7	3	**10**	10,42
jazykové dovednosti	4	0	**4**	3,92	3	0	**3**	3,13
sociální způsobilosti	5	1	**6**	5,88	8	5	**13**	13,54
rozšíření dovedností	21	2	**23**	22,55	9	8	**17**	17,71

Zdroj [105]

Graf 17: Zaměření vzdělávání, kterého se účastní státní zaměstnanci



Zdroj [106]

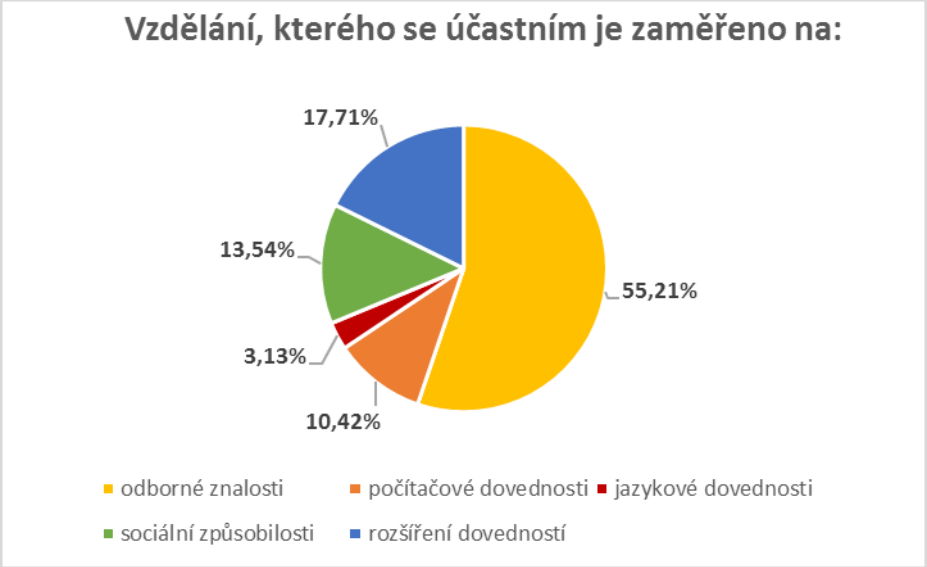
Více než polovina státních zaměstnanců absolvovala kurz, který byl zaměřen na odborné znalosti, konkrétně 58 respondentů, tedy 56,86 %. 11 respondentů, což představuje 10,78 %, se zúčastnilo kurzu, který byl orientován na počítačové dovednosti. Kurz, který byl specializován na jazykové dovednosti, navštívili 4 respondenti, což je 3,92 %. Kurz zaměřený na sociální způsobilosti absolvovalo 6

[105] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[106] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

respondentů, tj. 5,88 %. Poslední možnost byl kurz na rozšíření dovedností, kterého se zúčastnilo 23 respondentů, což tvoří 22,55 %.

Graf 18: Zaměření vzdělání, kterého se účastní zaměstnanci v soukromém sektoru



Zdroj [107]

Stejně jako u státních zaměstnanců i u zaměstnanců v soukromém sektoru jsou nejnavštěvovanějšími kurzy, které jsou zaměřené na odborné znalosti. Zúčastnilo se jich 53 respondentů, což představuje 55,21 %. Kurz na počítačové dovednosti navštívilo 10 respondentů, tedy 10,42 %. 3 respondenti, což představuje 3,13 %, absolvovalo kurz, který se specializoval na jazykové dovednosti. 13,54 %, tj. 13 respondentů se zúčastnilo kurzu, který byl zaměřen na sociální způsobilost, a kurz na rozšíření dovedností absolvovalo 17 respondentů, což tvoří 17,71 %.

Jste ochoten/a investovat finance do svého vzdělání?

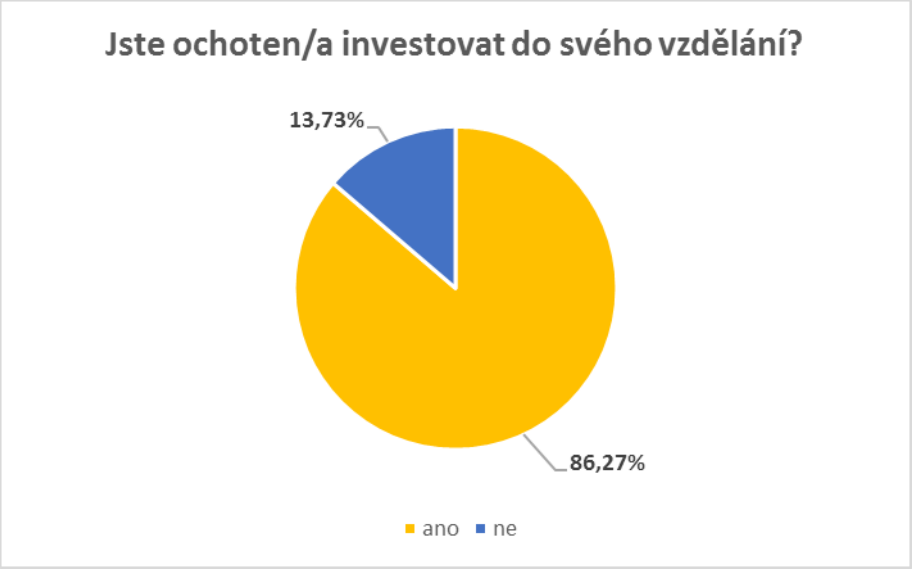
Tabulka 18: Ochota investovat do svého vzdělání

Ochota investovat do vzdělání	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
ano	62	26	**88**	86,27	42	41	**83**	86,46
ne	12	2	**14**	13,73	10	3	**13**	13,54

Zdroj [108]

[107] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

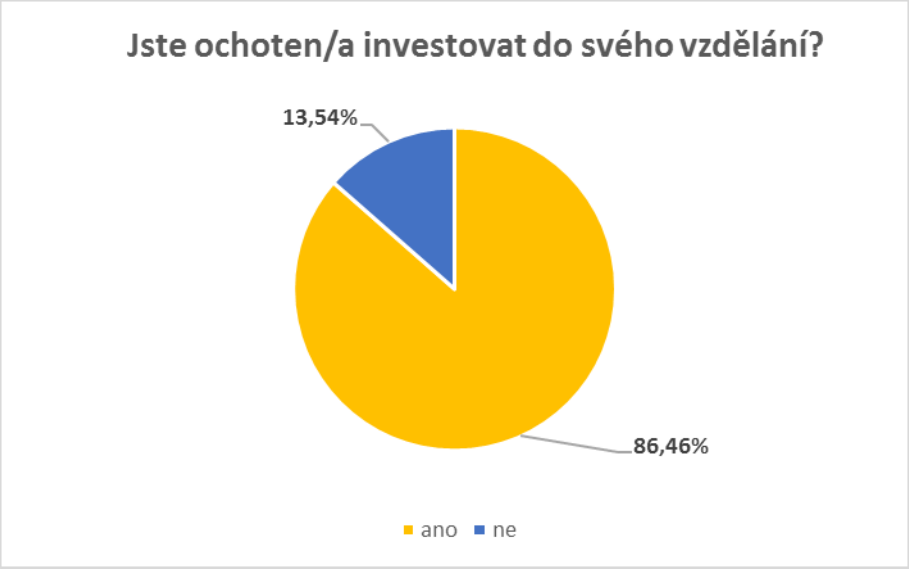
Graf 19: Ochota investovat do svého vzdělání u státních zaměstnanců



Zdroj [109]

88 respondentů, tedy 86,27 % je ochotno investovat do svého vzdělání a pouhých 14 respondentů, tj. 13,73 % není ochotno investovat do vzdělání.

Graf 20: Ochota investovat do svého vzdělání u zaměstnanců soukromého sektoru



Zdroj [110]

[108] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[109] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

I u zaměstnanců v soukromém sektoru je drtivá většina ochotna si financovat své vzdělání, konkrétně 83 respondentů, což představuje 86,46 % a zbylých 13 respondentů, tj. 13,54 % není ochotna investovat do svého vzdělání.

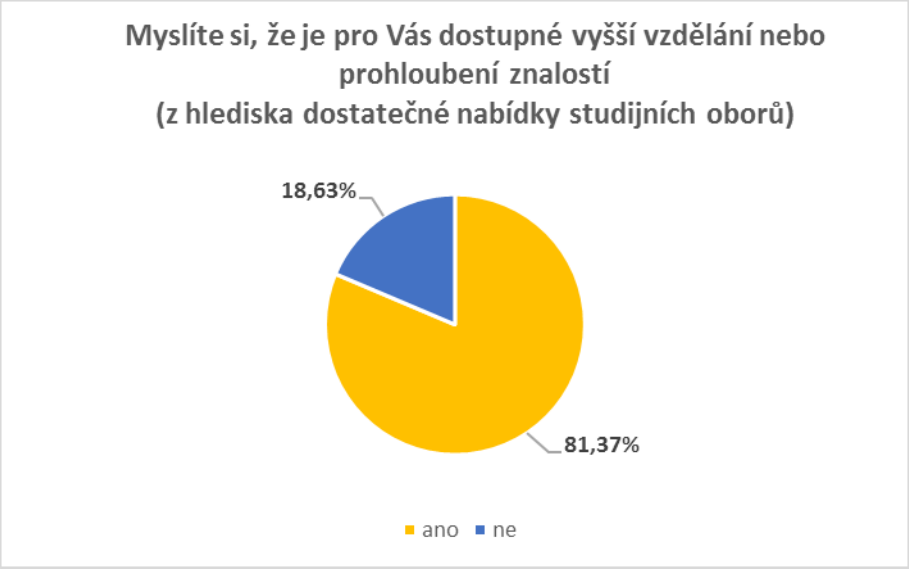
Myslíte si, že je pro Vás dostupné vyšší vzdělání nebo prohloubení znalostí (z hlediska dostatečné nabídky studijních oborů)?

Tabulka 19: Dostupnost vzdělání z hlediska nabídky studijních oborů

Dostupnost vzdělání (nabídka oborů)	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet repondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
ano	57	26	**83**	81,37	32	39	**71**	73,96
ne	17	2	**19**	18,63	20	5	**25**	26,04

Zdroj [111]

Graf 21: Dostupnost vzdělání z hlediska nabídky studijních oborů – státní sektor



Zdroj [112]

Pro 83 respondentů, tedy 81,37 % jsou nabídky studijních oborů pro vyšší vzdělání nebo prohloubení znalostí dostačující. Zbylých 19 respondentů, tj. 18,63 % se domnívá, že nabídka studijních oborů není dostačující.

[110] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[111] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[112] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 22: Dostupnost vzdělání z hlediska nabídky studijních oborů – soukromý sektor

Zdroj [113]

71 respondentů, tedy 73,93 % se domnívá, že nabídka studijních oborů k vyššímu vzdělání je dostatečná, ale 25 respondentů, tj. 26,04 % si myslí opak.

Myslíte si, že je pro Vás dostupné vyšší vzdělání nebo prohloubení znalostí (z časového hlediska)?

Tabulka 20: Dostupnost vzdělání z hlediska časových důvodů

Dostupnost vzdělání (časové hledisko)	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
ano	46	19	**65**	63,73	29	35	**64**	66,67
ne	28	9	**37**	36,27	23	9	**32**	33,33

Zdroj [114]

[113] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

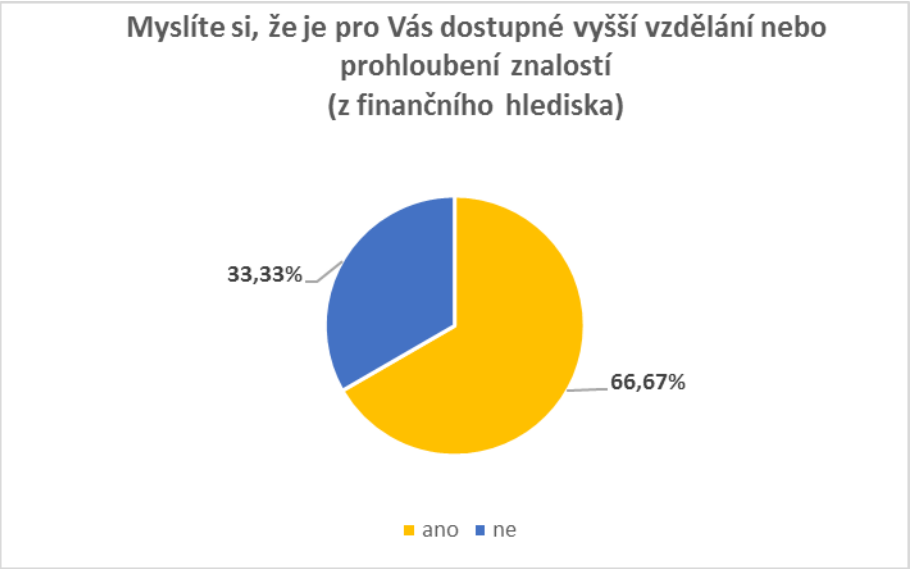
[114] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 23: Dostupnost vzdělání z hlediska časových důvodů ve státním sektoru

Zdroj [115]

Pro 65 respondentů, tedy 63,73 % je z časových důvodů vyšší vzdělání dostupné, ale pro 37 respondentů, tj. 36,27 % bohužel z časových důvodů není dostupné.

Graf 24: Dostupnost vzdělání z hlediska časových důvodů v soukromém sektoru



Zdroj [116]

[115] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

U této otázky je výsledek téměř stejný u obou skupin. Pro 64 respondentů, tedy 66,67 % je vzdělání z časového hlediska dostupné a pro zbylých 32 respondentů, tj. 33,33 % vyšší vzdělání či prohloubení znalostí není dostupné.

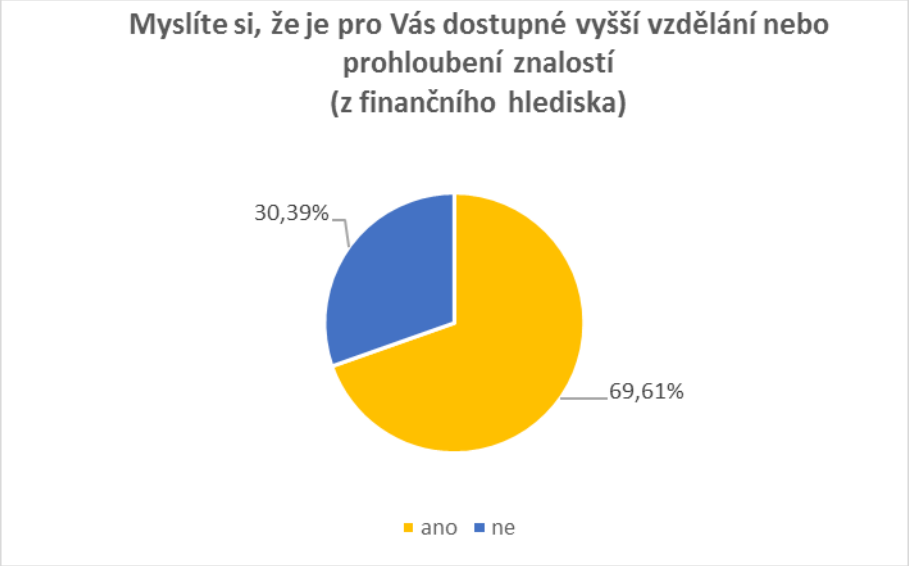
Myslíte si, že je pro Vás dostupné vyšší vzdělání nebo prohloubení znalostí (z finančního hlediska)?

Tabulka 21: Dostupnost vzdělání z finančního hlediska

Dostupnost vzdělání (finanční hledisko)	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
ano	48	23	**71**	69,61	37	31	**68**	70,83
ne	26	5	**31**	30,39	15	13	**28**	29,17

Zdroj [117]

Graf 25: Dostupnost vzdělání z finančního hlediska ve státním sektoru



Zdroj [118]

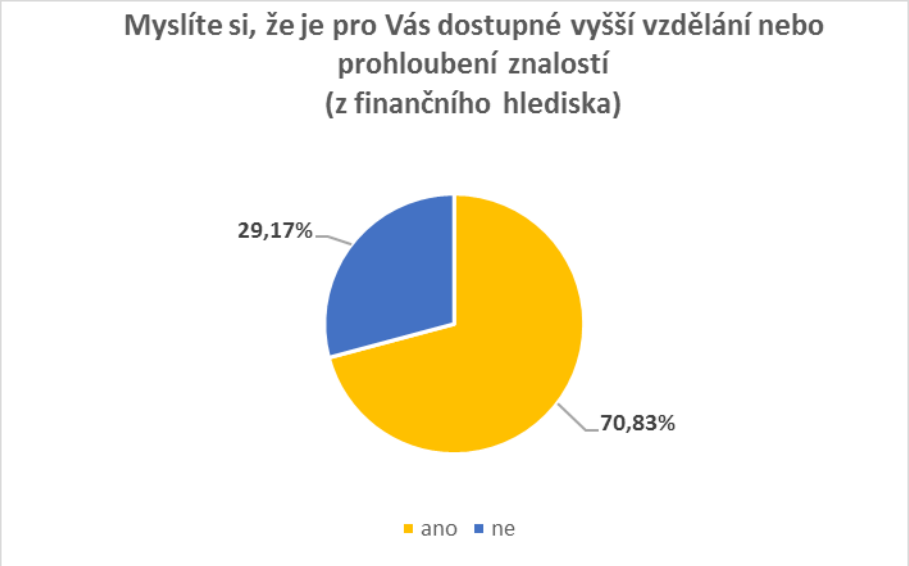
Pro 71 respondentů, tedy 69,61 % je vyšší vzdělání či prohloubení znalostí z finančních důvodů dostupné, ale pro 31 respondentů, tj. 30,39 % naopak dostupné není.

[116] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[117] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[118] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 26: Dostupnost vzdělání z finančního hlediska v soukromém sektoru



Zdroj [119]

68 respondentů, tedy 70,83 % odpovědělo, že z finančního hlediska je pro ně vyšší vzdělání či prohloubení znalostí dostupné a 28 respondentů, tj. 29,17 % to finanční důvody neumožňují.

Myslíte si, že vzdělávání je důležité pro Váš další růst?

Tabulka 22: Důležitost vzdělání pro další růst

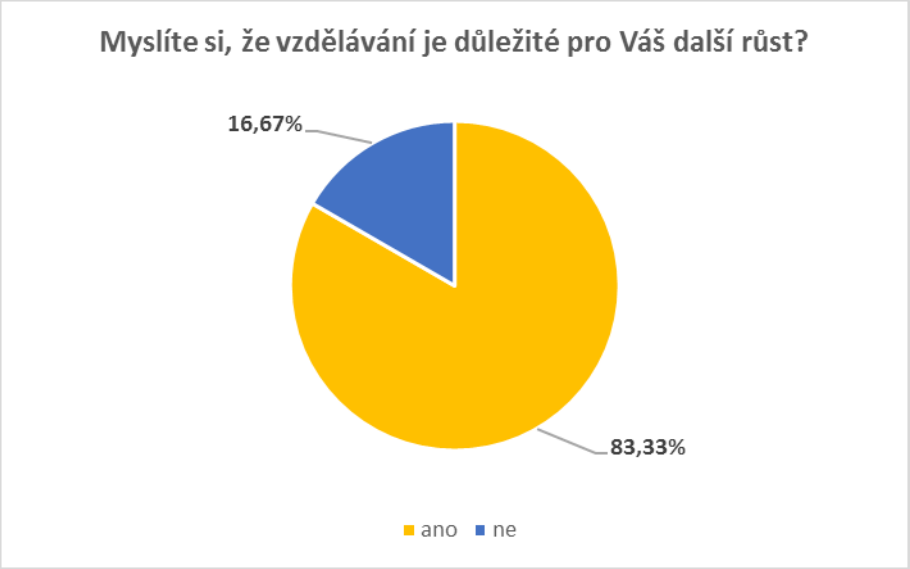
Důležitost vzdělávání	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
ano	59	26	**85**	83,33	40	39	**79**	82,29
ne	15	2	**17**	16,67	12	5	**17**	17,71

Zdroj [120]

[119] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[120] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 27: Důležitost vzdělávání pro další růst ve státním sektoru



Zdroj [121]

Z grafu je patrné, že pro 85 respondentů, tedy 83,33 % je vzdělávání důležité pro další růst a 17 respondentů, tj. 16,67 % si naopak myslí, že vzdělání není důležité pro další růst.

Graf 28: Důležitost vzdělávání pro další růst v soukromém sektoru

Zdroj [122]

[121] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

79 respondentů, tedy 82,29 % si myslí, že vzdělávání je důležité pro další růst a 17 respondentů, 17,71 % vzdělávání nepovažuje za důležité pro další růst.

Jste ochoten/a zúčastnit se vzdělávací akce i mimo pracovní dobu?

Tabulka 23: Ochota účastnit se vzdělávacích akcí mimo pracovní dobu

Ochota vzdělávát se mimo prac. dobu	Státní sektor				Soukromý sektor			
	žena	muž	počet respondentů	podíl v %	žena	muž	počet respondentů	podíl v %
ano	56	22	**78**	76,47	44	39	**83**	86,46
ne	18	6	**24**	23,53	8	5	**13**	13,54

Zdroj [123]

Graf 29: Ochota účastnit se vzdělávacích akcí mimo pracovní dobu ve státním sektoru

Zdroj [124]

78 státním zaměstnanců, tedy 76,47 % nevadí navštěvovat vzdělávací akce i mimo pracovní dobu, ale téměř čtvrtina – 24 respondentů, tj. 23,53 % není ochotna absolvovat kurzy mimo pracovní dobu.

[122] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[123] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[124] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Graf 30: Ochota účastnit se vzdělávacích akcí mimo pracovní dobu v soukromém sektoru

Zdroj [125]

Je zřejmé, že většina respondentů – konkrétně 83, tj. 86,46 % je ochotno vzdělávat se i mimo pracovní dobu. Naopak 13 respondentů, tedy 13,54 % nechce absolvovat vzdělávací akce mimo pracovní dobu.

4.8 Vyhodnocení hypotéz

Autorka na začátku výzkumu stanovila čtyři hypotézy, které je třeba nyní ověřit.

Hypotéza č. 1 – Více než 30 % respondentů je motivací k dalšímu vzdělávání osobní rozvoj.

K ověření této hypotézy sloužila otázka č. 7 – **Co pro Vás bylo motivací pro další studium?** Respondenti měli na výběr z těchto možností: osobní rozvoj, požadavek zaměstnavatele, uznání, vyplnění volného času, vyšší platové ohodnocení, uspokojení vlastních potřeb nebo jiná, kde mohli napsat svou odpověď. Z odpovědí respondentů vyplývá, že pro téměř polovinu respondentů je motivací ke vzdělávání jejich osobní rozvoj. Hypotéza se potvrdila.

[125] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

Tabulka 24: Vyhodnocení hypotézy č. 1

Motivace	Počet respondentů	Podíl v %
osobní rozvoj	86	43,43
požadavek zaměstnavatele	29	14,65
uznání (rodiny, přátel)	8	4,04
vyplnění volného času	0	15,66
vyšší platové ohodnocení	31	21,72
uspokojení potřeb	43	0
jiná	1	0,51

Zdroj [126]

Hypotéza č. 2 – Více než 50 % respondentů se účastní vzdělávání ve formě školení.

U druhé hypotézy byla důležitá otázka č. 15 – N**ejčastěji se účastním, vzdělává ve formě**. Zde mohli respondenti zvolit jednu z těchto možností: školení, e-learning, seminář nebo jiné, kde mohli uvést jinou formu. Z tabulky je zřejmé, že více jak 66 % respondentů nejčastěji absolvuje školení. Hypotéza se potvrdila.

Tabulka 25: Vyhodnocení hypotézy č. 2

Forma	Počet respondentů	Podíl v %
školení	132	66,67
e-learning	17	8,59
seminář	37	18,69
jiná	12	6,06

Zdroj [127]

Hypotéza č. 3 – Více než 70 % respondentů ze státního sektoru je ochotno investovat do vzdělání.

Při ověření této hypotézy byla stěžejní otázka č. 17 – Jste ochoten/a investovat finance do svého vzdělání? U této otázky mohli respondenti volit mezi možností ano a

[126] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[127] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

ne. Z tabulky je patrné, že drtivá většina státních zaměstnanců je ochotna investovat do vzdělání. Tato hypotéza se potvrdila.

Tabulka 26: Vyhodnocení hypotézy č. 3

Ochota investovat do vzdělání	Počet respondentů	Podíl v %
ano	88	86,27
ne	14	13,73

Zdroj [128]

Hypotéza č. 4 – Více než 60 % respondentů ze soukromého sektoru se vzdělává z vlastní iniciativy.

Pro ověření poslední hypotézy byla položena otázka č. 12 – Proč se vzděláváte?

U této otázky byly na výběr tyto důvody: ze své iniciativy, protože mi to zaměstnavatel navrhne, kvůli splnění vzdělávacího plánu anebo nevzdělávám se. První odpověď tedy ze své iniciativy si vybralo 76 respondentů z celkových 96 respondentů, což tvoří 86,27 %. Tato hypotéza se potvrdila.

Tabulka 27: Vyhodnocení hypotézy č. 4

Důvod	Počet respondentů	Podíl v %
ze své iniciativy	76	79,17
protože mi to zaměstnavatel navrhne	5	5,21
kvůli splnění vzdělávacího plánu	2	2,08
nevzdělávám se	13	13,54

Zdroj [129]

[128] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

[129] Autorka práce, 2020 (vlastní šetření).

ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce bylo prostřednictvím dotazníkového šetření zjistit, co motivuje dospělé k dalšímu vzdělávání a co je naopak od rozhodnutí dále se vzdělávat odrazuje.

V teoretické části mé práce, respektive její první kapitole, jsem se snažila nejprve definovat samotný pojem motivace, vymezit její zdroje a základní formy a dále specifikovat, co vede dospělého k tomu, aby vynakládal úsilí a snahu k dalšímu vzdělání, vycházíme-li z předpokladu, že dospělý jedinec jako samostatná fungující jednotka má přinejmenším základní vzdělání za sebou, má již nějaké pracovní zkušenosti, dovednosti a je kvalifikován k výkonu té které profese a tudíž tím, čím může své elementární potřeby a život jako takový uspokojit, alespoň zdánlivě, disponuje.

V druhé kapitole jsem se zaměřila na vzdělávání dospělých, kdy jsem nejprve vymezila, co vlastně proces vzdělávání dospělých představuje, koho lze za dospělého považovat a jakými charakteristikami se vyznačuje. Dále jsem se věnovala definicím pojmu vzdělávání a dalším, které bývají s pojmem vzdělávání zaměňovány, případně ho nahrazují, ale vždy spolu souvisí, tedy pojmy vyučování, učení, vzdělání a výuka. Další podkapitolu jsem věnovala dokumentům, které byly v souvislosti se vzděláváním vytvořeny a které se zaměřují jak na rozvoj vzdělávací soustavy, včetně programu celoživotního učení, tak na zásadní problémy v oblasti předškolního, základního, středního a vysokoškolského vzdělávání, a následně také vzdělávání dospělých, a které akcentují nutnost vzdělávání a celoživotního učení rozvíjet. Zmínila jsem také formy, prostřednictvím kterých vzdělávání probíhá a především bariéry a nejčastější překážky ve vzdělávání dospělých.

Poslední kapitolu teoretické práce jsem věnovala problematice vzdělávání zaměstnanců, přičemž jsem se snažila rozlišit oblast zaměstnávání dospělých ve státním sektoru a zaměstnávání dospělých v soukromém sektoru. Vymezila jsem podmínky pro přijetí do služebního poměru a také přiblížila průběh a podmínky pro úspěšné složení úřednické zkoušky, která je nutným předpokladem pro výkon státní služby. Uvědomuji si, že v souvislosti s možnostmi dalšího vzdělávání dospělých v soukromém sektoru

jsem se mohla také věnovat vzdělávání uskutečňovanému prostřednictvím veřejných i soukromých středních či vysokých škola, ale vzhledem k tomu, že v současné době je nabídka dalšího vzdělávání těmito institucemi natolik široká a rozmanitá a navíc také snadno dostupná, rozhodla jsem si ji vynechat a pro potřeby své práce jsem se věnovala jen rekvalifikaci zaměstnanců a uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Praktická část mé diplomové práce se věnuje výzkumu motivace dospělých ke vzdělávání, kdy v úvodu této kapitoly jsem specifikovala cíl výzkumu a dále stručně vymezila volbu výzkumné strategie a výzkumné techniky. Prostřednictvím dílčích cílů práce jsem se snažila analyzovat motivaci dospělých ke vzdělávání, formu vzdělávání, kterou upřednostňují, dále ochotu respondentů investovat do svého vzdělávání čas a/nebo peníze a také pohnutky vedoucí zaměstnance soukromého sektoru k dalšímu vzdělávání. Před samotným provedením dotazníkového šetření jsem si stanovila několik hypotéz, kdy hned první z nich se týkala motivace.

Sama se řadím mezi zaměstnance ve státním sektoru, přesněji řečeno mezi zaměstnance ve služebním poměru a to, co mě ve snaze dokončit magisterské vzdělání motivuje především, je vidina vyššího finančního ohodnocení. Jakožto státnímu zaměstnanci je výše mého platu stanovena výhradně platovými tabulkami, kdy právě dle dosaženého vzdělání jsem zařazena do určité platové třídy a dle počtu odpracovaných let pak do platového stupně. Počet odpracovaných let neovlivním a tedy jediné, co ovlivnit lze, je právě zařazení do vyšší platové třídy a to získáním vyššího vzdělání. Nejprve jsem tedy předpokládala, že pro většinu respondentů bude právě vyšší finanční ohodnocení tou hlavní motivací. Nicméně v rámci sebereflexe jsem později došla k závěru, že nejen vidina vyššího finančního ohodnocení, ale také pocit vlastní realizace a uspokojení a jakési touhy po uznání je to, co mě motivuje k tomu ve své snaze neustávat. Proto jsem v souvislosti s motivací ke vzdělání vymezila hypotézu, že pro více než 30 % respondentů je motivací k dalšímu vzdělávání osobní rozvoj. Z odpovědí respondentů vyšlo najevo, že tím hlavním podnětem pro jejich další studium je právě osobní rozvoj, což z celkového počtu představuje téměř polovinu dotazovaných. Oproti tomu můj původní předpoklad, že hlavním motivem je vyšší platové ohodnocení, uvedlo jen necelých 16 % respondentů. Je tak zřejmé, že ačkoliv lepší platové podmínky hrají v rozhodování o dalším vzdělávání také jistě důležitou roli,

nejsou tím hlavním impulzem. Tím je jednoznačně osobní rozvoj, tedy potřeba neustále rozvíjet své schopnosti a dovednosti, prohlubovat své znalosti a potřeba učit se stále novým věcem.

Pro státního zaměstnanec je zákonnou povinností prohlubovat si vzdělání, k čemuž jsou určena různá školení. Předpokládám ale, že tato povinnost nebo možnost je zajišťována či poskytována také zaměstnancům v soukromém sektoru. Druhá hypotéza tedy vycházela z mého předpokladu, že více než polovina respondentů se účastní vzdělávání ve formě právě takových školení. Z odpovědí respondentů vyšlo najevo, že moje domněnka byla správa a hypotéza se tudíž potvrdila. Více než 66% dotazovaných se účastní vzdělávání ve formě školení.

Vzdělání má v současné době zásadní význam, a pokud se zaměstnanci, ať už veřejného či soukromého sektoru, rozhodnou na základě jakýchkoliv pohnutek do vzdělávacího procesu vstoupit, naráží v jeho průběhu na různé překážky a komplikace. Těmi nejčastějšími důvody, které dospělým brání v dalším vzdělávání je finanční či časová náročnost, kterou sebou následné vzdělávání přináší, samozřejmě také již mnohokrát zmiňovaná motivace, respektive nedostatečná motivace a v neposlední řadě také náročnost vzdělávání. Jak jsem již několikrát v práci uvedla, patřím mezi státní zaměstnance a velmi silně si uvědomuji, že skloubit své pracovní povinnosti s osobním a rodinným životem bývá často značně náročné a komplikované a je jen na každém, jak se s takovými komplikacemi vyrovná. Vzhledem k tomu, že státní zaměstnanci jsou ze zákona povinni prohlubovat si vzdělání a pravidelně se tak účastní různých školení a kurzů, a také v průběhu výkonu státní služby musí pružně reagovat na změny a neustále se učit novým věcem, ať už technického či procesního charakteru, položila jsem si otázku, zda i přesto všechno jsou ještě vůbec ochotni investovat do dalšího vzdělávání čas i peníze. Jedna z otázek v dotazníku se tedy týkala jejich ochoty investovat finance do svého vzdělání, přičemž jsem předpokládala, že s ohledem na skutečnost, kdy státní zaměstnanec může vyššího finančního ohodnocení dosáhnout jedině získáním vysokoškolského vzdělání, bude většina z nich odpovídat kladně. Třetí hypotéza vychází z mé domněnky, že více než 70 % respondentů, kterými byli zaměstnanci státního sektoru, je ochotno investovat do vzdělání. Celkově 88 dotazovaných ze skupiny státních zaměstnanců, což představuje více než 86% respondentů, tuto ochotu

projevilo. Z odpovědí respondentů je tak jasně patrné, že drtivá většina státních zaměstnanců je i přes pravidelná dílčí školení absolvovaná s v souvislosti s výkonem státní služby ochotna dále do svého vzdělávání investovat.

Stejně jako státní zaměstnanci mají i zaměstnanci působící v soukromém sektoru možnosti se dále vzdělávat a především si prohlubovat svoji kvalifikaci. Otázkou však zůstává, zda je k tomu vede jejich vnitřní potřeba, nebo zda jsou k tomu nuceni okolnostmi, respektive požadavky zaměstnavatele. Předpokládala jsem však, že ačkoliv může být tím prvotním impulzem ke vzdělávání požadavek nadřízeného, akceptují zaměstnanci tento požadavek do jisté míry také proto, že sami chtějí, že si uvědomují potřebu a nutnost získávat další poznatky, vědomosti a zkušenosti a to nejen z důvodu jejich uplatnění u stávajícího zaměstnavatele, ale také do budoucna. Proto jsem v souvislosti s důvody, které zaměstnance v soukromém sektoru přimějí dále se vzdělávat, vymezila hypotézu, že pro více než 60 % respondentů je jejich vlastní iniciativa tím hlavním impulzem k dalšímu vzdělávání. Otázka ověřující tuto hypotézu byla zaměřena na konkrétní důvody, tedy proč se respondenti vzdělávají. Drtivá většina dotazovaných, přesněji 76 respondentů (79 %), odpověděla, že se vzdělávají z vlastní iniciativy. Má domněnka se tedy potvrdila, nicméně jsem byla překvapena, že jen 5 respondentů, tedy pouhých 5 % dotazovaných se vzdělává jen na základě návrhu jejich zaměstnavatele.

Z výše uvedeného dle mého názoru jasně vyplývá, že většina respondentů si uvědomuje potřebu a nutnost dále se vzdělávat, získávat další poznatky, vědomosti a zkušenosti, přičemž jsou ochotni věnovat vzdělávacímu procesu nejen čas, ale také finance. Přitom právě finance, respektive finanční náročnost celého studia, představuje patrně největší a nejčastější bariéru ve vzdělávání dospělých. Na druhou stranu je zde také ale potřeba seberealizace, uspokojení a požadavek uznání, které mnohé z nás utvrzuje v přesvědčení, že úspěšně dokončit vzdělání, je tou správnou cestou. Učení je nedílnou součástí našich životů a chceme-li udržet krok s neustálým vývojem společnosti a technologiemi, chceme-li být schopni adekvátně reagovat na nové a nové požadavky plynoucí z naší profese, chceme-li být plnohodnotnými členy společnosti, je nezbytné se neustále vzdělávat.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ADAIR, J. Efektivní motivace. Praha: Alfa Publishing, 2004. ISBN 80-86851-00-1.

ARMSTRONG, M. Odměňování pracovníků. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-8632-2.

BARTÁK, J. Jak vzdělávat dospělé. Praha: Alfa Nakladatelství, s.r.o. 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.

BARTÁK, J. Základní kniha lektora/trenéra: [jak rozvíjet vědomosti, schopnosti a dovednosti těch, kteří chtějí efektivně působit na druhé]. Praha: Votobia, 2003. ISBN 80-7220-158-1.

BEDRNOVÁ, E., I. NOVÝ. Psychologie a sociologie řízení. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-169-0.

BENEŠ, M. Andragogika. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8.

GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu. 1. vyd. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

HENDL, J. Kvalitativní výzkum. Praha: Portál, 2005. ISBN 978-80-7367-485-4.

HLADÍLEK, M. Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

MUŽÍK, J. Androdidaktika. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9.

PALÁN, Z. Lidské zdroje: výkladový slovník. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

PALÁN, Z., T. LANGER. Základy andragogiky. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-310-5.

PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 318 s. ISBN 9788024732350.

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

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

SKALKOVÁ, J. Obecná didaktika. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1821-7.

VACÍNOVÁ, M., M. LANGOVÁ. Kapitoly z psychologie učení a výchovy. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-42-6.

VETEŠKA, J., T. VACÍNOVÁ. Aktuální otázky vzdělávání dospělých: Andragogika na prahu 21. století. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

Zákon č. 18/2004 Sb. o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státnch příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (o uznání odborné kvalifikace) [online]. © 2020 [cit. 2020-06-03] Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-18

Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) [online]. © 2020 [cit. 2020-06-03] Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111

Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) [online]. © 2020 [cit. 2020-06-03] Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179

Zákon č.234/2014 Sb. o stání službě, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-21].

Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Praha: Wolters Kluwer ČR [vid. 2020-05-11].

Donath-Burson-Marsteller. *Vzdělávání dospělých v ČR* [online] © 2009 [cit. 28.05.2020]. Dostupné z: http://www.dbm.cz/pruzkumy/127-vzdelavani-dospelychv-cr

Education and Culture DG. BADED – Bariéry ve vzdělávání dospělých. [online] © 2008 [cit. 29.05.2020]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/publikace/pdf_publikace/euroguidance/cz/baded_cz.pdf

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Strategie celoživotního učení ČR [online]. © 2007 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republice [online]. © 2005 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/dokumenty/dlouhodoby-zamer-vzdelavani-a-rozvoje-vzdelavaci-soustavy-ceske-republiky

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Bílá kniha - Národní program rozvoje vzdělávání v České republice [online]. © 2001 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol

NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Problematika uplatnění kvality dalšího profesního vzdělávání ve veřejných výběrových řízeních*. [online]. © 2020 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/ t/problematika-uplatneni-kvality-dalsiho-profesniho-vzdelavani

NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Strategie celoživotního učení ČR*. s. 7-8. [online]. © 2020 [cit. 2020-06-01]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/koncept/strategie-celozivotniho-uceni-cr

SEZNAM ZKRATEK

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NSK - Národní soustava kvalifikací

NSP - Národní soustava povolání

atd. - a tak dále

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Maslowova pyramida 17

Seznam tabulek

Tabulka 1: Charakter výzkumného vzorku 49

Tabulka 2: Věk respondentů 50

Tabulka 3: Rodinný stav respondentů 51

Tabulka 4: Bydliště respondentů 51

Tabulka 5: Dosažené vzdělání respondentů 52

Tabulka 6: Motivace respondentů pro další studium 54

Tabulka 7: Očekávání respondentů ve státní správě po ukončení studia 57

Tabulka 8: Očekávání respondentů v soukromém sektoru po ukončení studia 57

Tabulka 9: Největší bariéry ve studiu u respondentů ve státním sektoru 58

Tabulka 10: Největší bariéry ve studiu u respondentů v soukromém sektoru 59

Tabulka 11: Četnost absolvování vzdělávacích akcí 59

Tabulka 12: Interval mezi ukončením předchozího a zahájením dalšího studia 61

Tabulka 13: Důvody ke vzdělávání 63

Tabulka 14: Zvyšování nebo rozšiřování kvalifikace (z pohledu své profese) 65

Tabulka 15: Uplatnění získaných schopností ze vzdělávacích akcí 66

Tabulka 16: Nejčastější forma vzdělávání 68

Tabulka 17: Zaměření vzdělávání, kterého se respondenti účastní 70

Tabulka 18: Ochota investovat do svého vzdělání 71

Tabulka 19: Dostupnost vzdělání z hlediska nabídky studijních oborů 73

Tabulka 20: Dostupnost vzdělání z hlediska časových důvodů 74

Tabulka 21: Dostupnost vzdělání z finančního hlediska 76

Tabulka 22: Důležitost vzdělání pro další růst 77

Tabulka 23: Ochota účastnit se vzdělávacích akcí mimo pracovní dobu 79

Tabulka 24: Vyhodnocení hypotézy č. 1 81

Tabulka 25: Vyhodnocení hypotézy č. 2 81

Tabulka 26: Vyhodnocení hypotézy č. 3 82

Tabulka 27: Vyhodnocení hypotézy č. 4 82

Seznam grafů

Graf 1: Dosažené vzdělání respondentů státního sektoru 53

Graf 2: Dosažené vzdělání respondentů soukromého sektoru 54

Graf 3: Motivace respondentů státního sektoru pro další studium 55

Graf 4: Motivace respondentů soukromého sektoru pro další studium 56

Graf 5: Četnost absolvování vzdělávacích akcí u státních zaměstnanců 60

Graf 6: Četnost absolvování vzdělávacích akcí u soukromého sektoru 61

Graf 7: Interval mezi ukončením předchozího studia a zahájením dalšího studia ve státní správě 62

Graf 8: Interval mezi ukončením předchozího studia a zahájením dalšího studia v soukromém sektoru 63

Graf 9: Důvody ke vzdělávání u státních zaměstnanců 64

Graf 10: Důvody ke vzdělávání v soukromém sektoru 64

Graf 11: Zvyšování nebo rozšiřování kvalifikace ve státním sektoru 65

Graf 12: Zvyšování nebo rozšiřování kvalifikace v soukromém sektoru 66

Graf 13: Uplatnění získaných schopností ze vzdělávacích akcí u státních zaměstnanců 67

Graf 14: Uplatnění získaných schopností ze vzdělávacích akcí v soukromém sektoru 67

Graf 15: Nejčastější forma vzdělání ve státním sektoru 68

Graf 16: Nejčastější forma vzdělání v soukromém sektoru 69

Graf 17: Zaměření vzdělávání, kterého se účastní státní zaměstnanci 70

Graf 18: Zaměření vzdělání, kterého se účastní zaměstnanci v soukromém sektoru 71

Graf 19: Ochota investovat do svého vzdělání u státních zaměstnanců 72

Graf 20: Ochota investovat do svého vzdělání u zaměstnanců soukromého sektoru 72

Graf 21: Dostupnost vzdělání z hlediska nabídky studijních oborů – státní sektor 73

Graf 22: Dostupnost vzdělání z hlediska nabídky studijních oborů – soukromý sektor 74

Graf 23: Dostupnost vzdělání z hlediska časových důvodů ve státním sektoru 75

Graf 24: Dostupnost vzdělání z hlediska časových důvodů v soukromém sektoru 75

Graf 25: Dostupnost vzdělání z finančního hlediska ve státním sektoru 76

Graf 26: Dostupnost vzdělání z finančního hlediska v soukromém sektoru 77

Graf 27: Důležitost vzdělávání pro další růst ve státním sektoru 78

Graf 28: Důležitost vzdělávání pro další růst v soukromém sektoru 78

Graf 29: Ochota účastnit se vzdělávacích akcí mimo pracovní dobu ve státním sektoru 79

Graf 30: Ochota účastnit se vzdělávacích akcí mimo pracovní dobu v soukromém sektoru 80

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník I

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského, oboru Andragogika. Chtěla jsem Vás poprosit o vyplnění následujícího dotazníku, který je důležitý ke zpracování praktické části mé diplomové práce na téma Motivace ke vzdělání zaměstnanců ve státním a soukromém sektoru. Předem děkuji za Vaši ochotu a čas. S pozdravem Tereza Křivková

1) Jaké je Vaše pohlaví?

○ žena ○ muž

2) Jaký je Váš věk?

○ do 30 let ○ 31-35 let ○ 36-40 let ○ 41-45 let ○ 46-50 let ○51-55 let
○ 56-60 let

3) Jaký je Váš stav?

○ svobodný/á ○ ženatý/vdaná ○ druh/družka ○ rozvedený/á
○ vdovec/vdova

4) V jakém kraji žijete?

○ Hlavní město Praha ○ Karlovarský kraj ○ Pardubický kraj ○ Ústecký kraj
○ Moravskoslezský kraj ○ Středočeský kraj ○ Kraj Vysočina ○ Zlínský kraj
○ Jihočeský kraj ○ Liberecký kraj ○ Jihomoravský kraj ○ Plzeňský kraj
○ Královehradecký kraj ○ Olomoucký kraj

5) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

○ základní ○ vyučen/á ○ středoškolské ○ vyšší odborné
○ vysokoškolské

6) V jakém sektoru pracujete?

○ státním ○ soukromém

7) Co pro Vás bylo motivací pro další studium?

○ osobní rozvoj ○ požadavek zaměstnavatele ○ uznání (rodiny, přátel)

○ vyplnění volného času ○ vyšší platové ohodnocení ○ uspokojení potřeb ○ jiná

8) Co očekáváte po úspěšném ukončení studia? (seřaďte od nejdůležitějšího po zanedbatelné)

□ perspektivnější zaměstnání □ vyšší platové ohodnocení □ kariérní postup
□ uznání od rodiny, přátel □ neplánuji žádné změny

9) Co vnímáte jako největší bariéru ve studiu? (seřaďte od nejdůležitějšího po zanedbatelné)

□nedostatek času □ náročnost studia □ vzdálenost (dojíždění)
□ nedostatek financí □ obava z neúspěchu

10) Jak často absolvujete vzdělávací akce (kurzy, kurzy na internetu, semináře)?

○ 1-3 ročně ○ 4-6 ročně ○ 7-9 ročně ○ 9 a více kurzů ročně
○ nevzdělávám se

11) Jak dlouhý byl interval mezi ukončením předchozího studia a zahájením dalšího studia?

○ žádný – plynule jsem navázal/a ○ 1-2 roky ○ 3-5 let ○ 6-8 let
○ 8 a více let

12) Proč se vzděláváte?

○ ze své iniciativy ○ protože mi to zaměstnavatel navrhne
○ kvůli splnění vzdělávacího plánu ○ nevzdělávám se

13) Zvyšování nebo rozšiřování kvalifikace (z pohledu své profese)?

○ nevyhnutelné ○ nepotřebné

14) Získané schopnosti ze vzdělávacích akcí ve své profesi:

○ uplatním ○ částečně uplatním ○ neuplatním

15) Nejčastěji se účastním vzdělávání ve formě:

○ školení ○ e-learning ○ seminář ○ jiné

16) Vzdělávání, kterého se účastním je zaměřeno na:

○ odborné znalosti ○ počítačové dovednosti ○ jazykové dovednosti
○ sociální způsobilosti ○ rozšíření dovedností

17) Jste ochoten/a investovat finance do svého vzdělání?

○ ano ○ ne

18) Myslíte si, že je pro Vás dostupné vyšší vzdělání nebo prohloubení znalostí (z hlediska dostatečné nabídky studijních oborů)?

○ ano ○ ne

19) Myslíte si, že je pro Vás dostupné vyšší vzdělání nebo prohloubení znalostí (z časového hlediska)?

○ ano ○ ne

20) Myslíte si, že je pro Vás dostupné vyšší vzdělání nebo prohloubení znalostí (z finančního hlediska)?

○ ano ○ ne

21) Myslíte si, že vzdělávání je důležité pro Váš další růst?

○ ano ○ ne

22) Jste ochoten/a zúčastnit se vzdělávací akce i mimo pracovní dobu?

○ ano ○ ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Tereza Křivková

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Motivace ke vzdělání zaměstnanců ve státním a soukromém sektoru

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 96

Celkový počet stran příloh: 100

Počet titulů českých použitých zdrojů: 20

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 12

Vedoucí práce: Prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.