

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Hana Gabrielová

**Další vzdělávání zaměstnanců organizace Člověk v tísni,
o.p.s. a jejich motivace ke studiu**

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Lucie Zormanová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017-2018

BACHELOR THESIS

Hana Gabrielová

**Futher training of employees of the People in Need
organization and their motivation to study**

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PaedDr. Lucie Zormanová

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky

Poděkování

Děkuji paní PaedDr. Lucii Zormanové za vedení mé práce, pomoc a veškeré připomínky.

Anotace

Bakalářská práce se ve své teoretické části zabývá oborem vzdělávání dospělých z komplexního pohledu. Bude představen samotný obor, jeho metody, formy, dnešní trendy ale i překážky, které mohou v dalším vzdělávání na dospělé působit. Součástí teoretické části bude také představení organizace Člověk v tísni, o.p.s. a zaměření na personální strukturu této organizace. Zaměstnanci uvedené organizace budou výzkumným vzorkem praktické části, kde bude pomocí dotazníkového šetření zkoumána jejich motivace k dalšímu vzdělávání a to, jak k této skutečnosti jejich zaměstnavatel přistupuje.

Klíčová slova

Andragogika, celoživotní učení, Člověk v tísni, o.p.s., kompetence, motivace, překážky, vzdělávání, vzdělávání dospělých, vzdělávání zaměstnanců.

Annotation

The Bachelor Thesis deals – within its theoretical part – with the field of adult education from a complex point of view. The discipline itself, its methods, forms, current trends, as well as the obstacles that can affect adult education. Part of the theoretical part will also include the organization People in Need, o.p.s. and focusing on the human resources structure of this organization. Employees of the organization will be a research sample of the practical part where the questionnaire survey will examine their motivation for further education and how their employer is approaching.

Keywords

Adult education, andragogy, competence, education, employee training, lifelong learning, motivation, obstacles, People in Need, o.p.s..

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 VZDĚLÁVÁNÍ.....	11
1.1 Učení.....	11
1.1.1 Formální.....	12
1.1.2 Neformální.....	13
1.1.3 Informální.....	13
1.2 Celoživotní učení.....	13
1.2.1 Formy celoživotního učení.....	14
1.3 Motivace.....	14
1.4 Osobnost učitele.....	15
2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	16
2.1 Historie.....	17
2.2 Současný stav vzdělávání dospělých.....	18
2.3 Hlavní představitelé.....	18
2.4 Dnešní trendy.....	19
2.4.1 Distanční vzdělávání.....	19
2.4.2 E-learning.....	20
2.4.3 Firmy poskytující další vzdělávání dospělých.....	21
2.5 Osobnost lektora.....	21
2.6 Motivace dospělých k dalšímu vzdělávání.....	22
2.7 Překážky ve vzdělávání dospělých.....	23
3 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	25
3.1 Obsah profesního vzdělávání.....	25
3.2 Kompetence.....	26
3.2.1 Kompetence v dalším vzdělávání.....	26
3.2.2 Klíčové kompetence zaměstnanců.....	27
3.2.3 Rozvoj kompetencí zaměstnanců.....	27
3.3 Metody vzdělávání a rozvoje zaměstnanců.....	28

3.4	Bariéry ve vzdělávání zaměstnanců.....	29
4	ČLOVĚK V TÍSNI, O.P.S.....	32
4.1	Personální struktura organizace	33
4.2	Zahraniční pomoc	35
4.3	Pomoc v České republice.....	36
4.4	Nabídka dalšího vzdělávání pro zaměstnance	37
	PRAKTICKÁ ČÁST	38
5	METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	38
5.1	Cíl praktické části a výzkumné hypotézy	38
5.2	Výzkumný vzorek.....	39
5.3	Výzkumná metodika	39
6	ANALÝZA A INTERPRETACE DAT.....	40
6.1	Charakteristiky výzkumného souboru	40
6.2	Prezentace výsledků výzkumného šetření	46
	ZÁVĚR	52
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	53
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	55
	SEZNAM PŘÍLOH.....	56

ÚVOD

Vzdělávání dospělých je v posledních letech v naší zemi na vzestupu. Mezi lidmi začíná být tento pojem známý i přesto, že si ho nespojí s andragogikou, což je výraz, který nejednoho člověka zmate. Tento poměrně nový obor má mnoho podob a je hojně provozován různými institucemi a organizacemi. Přesto není pohled na andragogiku mezi odborníky jednotný. Každý uznává jiný způsob výkladu a tím dochází k nesrovnalostem v samotném oboru. Vzdelávání dospělých je tedy pojem známější než andragogika přestože jsou to totožné termíny. Různé organizace a instituce začínají tyto pojmy užívat jak teoreticky tak prakticky ve svých firmách u svých zaměstnanců, u kterých se snaží rozvíjet prostřednictvím dalšího vzdělávání jejich znalosti, dovednosti, a aby byli kompetentnější k více úkonům, se kterými se ve svém zaměstnání setkávají.

Teoretická část této bakalářské práce se bude zabývat pojmem vzdělávání a učení a především vzděláváním dospělých od základu. Co tento pojem znamená, jak obor vznikl, jak znějí jeho různé výklady a jací přední odborníci se andragogikou zabývají. V teoretické části nepůjde jen o samotný pojem vzdělávání dospělých ale i o propojení tohoto oboru s jeho využitím v rámci profesního vzdělávání v různých institucích a organizacích. Jak již bylo uvedeno výše, vzdělávání dospělých je na vzestupu a proto se teoretická část bakalářské práce zaměří na nové trendy v tomto oboru, které v dnešní době používají různé organizace, které mají na dalším vzdělávání svých zaměstnanců velký zájem.

Jelikož bude bakalářská práce pojednávat o organizaci Člověk v tísni, o.p.s., bude na místě tuto organizaci představit včetně její personální struktury, která dokáže zkonkretizovat představu o fungování této celosvětově známé organizace. Bude představena její činnost v zahraničí ale i na území České republiky, kde působí již dvacet pět let.

Jelikož se bakalářská práce týká vzdělávání dospělých, zaměří se teoretická část na vzdělávání zaměstnanců přímo v této organizaci. Půjde o to, jak zde vzdělávání zaměstnanců probíhá a případně jakou nabídku má Člověk v tísni o.p.s. pro své zaměstnance v oblasti dalšího vzdělávání.

Praktická část bakalářské práce se zaměří blíže na výše zmíněnou organizaci Člověk v tísni, o.p.s., konkrétně na její zaměstnance, kteří si momentálně dodělávají některý ze stupňů vzdělání, případně studují jiné obory mimo školskou soustavu. Tito zaměstnanci budou předmětem zkoumání pomocí dotazníkového šetření, který bude odeslán všem zaměstnancům působícím na území České republiky v rámci programu Sociální integrace ČR.

Dotazníkové šetření bude zaměřeno především na spokojenost studujících zaměstnanců organizace Člověk v tísni, o.p.s. Hlavní otázkou bude, jak jsou zaměstnanci spokojeni s přístupem zaměstnavatele k jejich dalšímu studiu, které organizace přímo nezprostředkovává. Důležitou otázkou je i to, co zaměstnanci této známé organizace vede k dalšímu vzdělání. Zda to souvisí s možností vyššího finančního ohodnocení či se sebe rozvojem zaměstnanců, kteří si chtějí osvojit nové znalosti a rozšířit si tak pole působnosti, či to po nich zaměstnavatel vyžaduje.

Organizace Člověk v tísni, o.p.s. má pro své zaměstnance v nabídce velké množství kurzů, které se pro oblast pomoci v sociální práci pro výkon povolání velice hodí. V dotazníkovém šetření bude pro zaměstnance položena otázka, jakým způsobem zaměstnavatel tyto kurzy nabízí, což souvisí s tím, jak organizace přistupuje k dalšímu vzdělávání svých zaměstnanců.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ

Definicí pojmu vzdělávání je jistě hodně. Je zde proto uvedena jedna, která je dosti obsáhlá a zahrnuje všechny skutečnosti, které by měl pojem vzdělávání mít. *„Vzdělávání je chápáno jako proces osvojování vědomostí, dovedností a návyků ale i jako proces všestranné humanizace a kultivace člověka zahrnující procesy jako socializace, enkulturace a personalizace.“* (Kohout, 2007, s. 22). Člověk se tedy rozvíjí ve všech směrech a k různým zákonem stanoveným cílům jako je například *„rozvoj osobnosti člověka, který bude vybaven poznávacími a sociálními způsobilostmi, mravními a duchovními hodnotami pro osobní a občanský život, výkon povolání nebo pracovní činnosti, získávání informací a učení se v průběhu celého života“*, který je uvedený ve Školském zákoně, který vyšel v platnost 1. ledna 2017. (Školský zákon, 2017, § 2).

Vzdělávání se samozřejmě nevztahuje pouze na děti, ale i na dospělé a cílů vzdělávání je nespočet. Všechny jsou uvedeny ve Školské zákoně, který je uveden výše, ovšem s ohledem na děti, nikoliv na dospělé, jelikož dospělá osoba, by již měla všechny tyto cíle mít splněné díky vzdělávání, kterým v minulosti prošla.

1.1 UČENÍ

Se vzděláváním úzce souvisí pojem učení, který se prolíná všemi pedagogickými obory a disciplínami. Učení můžeme chápat jako proces osvojování si poznatků, který vychází přímo z aktivity žáka nikoliv z činnosti učitele, který je spojován s vyučováním a výukou. (Kohout, 2007, s. 24). Z psychologického hlediska lze učení definovat jako záměrné, cílevědomé a systematické nabývání vědomostí, zručnosti a návyků a také formování chování a osobnostních vlastností. (Kratochvílová a kol., 2007, s. 61). Tato definice pojímá jak učení záměrné, které probíhá s plným vědomím a snahou člověka, tak učení bezděčné, které probíhá celý život, aniž by si to lidé uvědomovali. Člověk se učí mnoha věcem už jen tím, že je součástí společnosti.

Pojem učení se rozděluje do dalších několika skupin podle různých kritérií. Níže budou rozepsány ty druhy, které jsou rozděleny podle pedagogického působení na účastníka procesu vzdělávání.

1.1.1 FORMÁLNÍ

Formální učení je řízené učení. To znamená, že vyučování je cílené a probíhá na území a pod vedením různých vzdělávacích institucí tedy ve školské vzdělávací soustavě, kam zařazujeme základní školy, střední školy a tak dále. V tomto typu učení jde o dlouhodobé, řízené, soustavné, systematické a plánovité pedagogické působení na vyučovaného. (Barták, 2015, s. 7).

Formální vzdělávání je rozděleno do různých stupňů, které na sebe navazují dle učiva a věku. Tuto koncepci vzdělávání navrhl již Jan Amos Komenský ve svém díle „Velká didaktika“.

V dnešní době má formální vzdělávání ucelenou koncepci, která uvádí tři na sebe navazující stupně vzdělávání:

- *Základní*, který představuje svým obsahem všeobecné vzdělání. Tento stupeň vzdělávání je zajištěn povinnou devítiletou školní docházkou
- *Střední*, které má taktéž všeobecný charakter jako u základního vzdělávání s tím rozdílem, že učební látka je detailnější a pro vyučované náročnější. Střední vzdělávání může mít i odborný charakter. Oba výše zmíněné typy jsou v rámci středního vzdělávání ukončeny maturitní zkouškou nebo výučním listem. Do tohoto vzdělávání spadá i nástavbové studium pro absolventy učňovských oborů, kteří po ukončení vzdělávání taktéž absolvují maturitní zkoušku.
- *Terciální vzdělávání* navazuje na střední vzdělávání. Zde je potřeba mít úspěšně složenou maturitní zkoušku, jinak není možné terciální vzdělávání absolvovat. Tento typ vzdělávání poskytují vysoké školy a vyšší odborné školy, po jejich ukončení získá studující řádný titul odpovídající úrovni vzdělávání.

1.1.2 NEFORMÁLNÍ

Stejně jako u formálního typu učení i u neformálního jde o řízenou činnost s tím rozdílem, že ho lidé navštěvují dobrovolně a obor si volí podle svých vlastních zájmů a koníčků. Může se jednat o pohybové, hudební či technické obory. Nekoná se však ze strany školské vzdělávací soustavy, ale ze strany mimoškolních vzdělávacích institucí a organizací, které působí v každém větším městě na území České republiky s vlastní nabídkou volnočasových aktivit.

I v této formě učení působí učitel nebo lektor, kteří účastníky motivují, vedou a hodnotí. Takové neformální učení může plnit pro učeného i odpočinkovou a relaxační funkci.

1.1.3 INFORMÁLNÍ

Informální učení probíhá bezděčně v průběhu celého života. Informální učení *se vyznačuje spontánností, živelností, samovolností aktivit, jimž se jedinec věnuje.*“ (Barták, 2015, s. 8). V tomto typu učení jde o to, že člověk se samovolně rozvíjí, přijímá modely chování, pracuje sám na sobě, socializuje se ve společnosti a při současném působení organizované výchovy ve školské soustavě získává dlouhodobé až trvalé znaky, kterými se poté ve společnosti prezentuje. Získává taktéž povahové rysy, které si poté může osvojit a nést celý život.

1.2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

V současnosti je celoživotní učení považováno především za zodpovědnost jednotlivce. Dospělý jedinec tudíž sám nese odpovědnost za získávání a rozvoj vlastních schopností, dovedností, znalostí a kompetencí. (Veteška, Průcha, 2014, s. 60). Celoživotní učení však probíhá celý život, dítě tedy není schopné nést za své vzdělávání plnou odpovědnost.

1.2.1 FORMY CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

Jelikož je celoživotní učení velice obsáhlý pojem, Česká republika ho ucelila pomocí koncepce Strategie celoživotního učení ČR, kterou vydalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v roce 2007. „*Strategie vychází z analýzy základních strategických dokumentů ČR i EU, které se z různých úhlů pohledu dotýkají nebo přímo zabývají otázkami celoživotního učení. Akceptuje komplexní pojetí celoživotního učení prezentované v těchto dokumentech, zahrnující jak ekonomický, tak environmentální a sociální aspekt. Přínos strategie celoživotního učení ČR spočívá především v propojení dílčích aspektů zmíněných jednotlivých dokumentech do myšlenkově uceleného konceptu celoživotního učení.*“ (Strategie celoživotního učení ČR, 2007, s. 5). Strategie celoživotního učení rozděluje učení do dvou na sebe navazujících etap:

- *Počáteční vzdělávání*, do kterého můžeme zahrnout všechno vzdělávání, které probíhá v rámci školské vzdělávací soustavy. Tedy základní, střední a terciální vzdělávání. Tato vzdělávání probíhají zpravidla v mladém věku vzdělávaných, zpravidla do šestadvaceti let věku. Po ukončení této etapy vzdělávání se člověk dostává na trh práce, čímž se zařadí so společnosti pracujících občanů nebo mezi ekonomicky neaktivní obyvatele.
- *Další vzdělávání* probíhá v době, kdy má již jedinec ukončené vzdělání a nastoupil do zaměstnání. Další vzdělávání většinou člověk sám sobě přizpůsobuje podle vlastních potřeb, zájmů a motivace.

1.3 MOTIVACE

Pojem motivace je možné chápat několika způsoby. Záleží na tom, jaká věda tento pojem vykládá. V psychologii je motivace brána jako stimul, který si člověk může ale ani nemusí uvědomovat, a který působí na jeho chování, komunikaci či postoje k věcem či druhým lidem. (Veteška, Průcha, 2014, s. 186). Motivace v podstatě odpovídá na otázku, proč se jedinec určitým způsobem choval, co ho k tomu vedlo nebo proč se jeho chování změnilo.

Z hlediska pedagogiky a andragogiky se zkoumá především to, jak se motivace projevuje během učení a vzdělávání. (Veteška, Průcha, 2014, s. 186). Není jisté, jak motivace ke vzdělávání a učení vzniká, je ale jisté, že má velký vliv na úspěšnost vzdělávaného.

Motivace se dá několika způsoby dělit. Níže jsou uvedeny dva typy, které jsou výsledkem motivace, která vychází z určitých vnitřních či vnějších pohnutek.

- *Vnitřní motivace* pochází z potřeb a ze zájmů člověka. Tento typ motivace ovlivňuje člověka k tomu, aby se snažil dosáhnout uspokojení svých potřeb, které výrazně ovlivňuje psychiku a prožívání člověka.
- *Vnější motivace* je tvořena vnějšími podněty, které na člověka působí a se kterými se snaží svým způsobem vypořádat. Vnější motivací může být například odměna, pod odměnou si lze představit kladné hodnocení nebo dobrou známku ve škole, pokud se motivace týká vzdělávání. Nemusí v každém případě ale jít pouze o odměnu. Motivací může být i třeba hrozba trestem. Člověk je tedy motivován nějakou negativní skutečností, aby se vyhnul, pro sebe nepříjemným, následkům.

1.4 OSOBNOST UČITELE

Učitelská profese je v dnešní době velice rozšířená v podstatě po celém světě. Již mnoho let je tato profese jednou z nejuznávanějších mezi ostatními. „*Pracovní pole učitelů je dosti široké a zahrnuje kromě vlastní výukové činnosti také další činnosti.*“ (Průcha, Veteška, 2014, s. 280). Je jisté, že pracovní zátěž učitelů je velická.

Ke kladené zátěži sílí i kritika vzdělávání budoucích učitelů a to ohledně toho, že pedagogické fakulty nejsou schopné naplňovat u svých studentů potřebné kompetence nutné k celkovému pedagogickému vzdělání po vystudování vysoké školy. Dalším problémem je nízké finanční ohodnocení, které je vzhledem k prestiži a náročnosti povolování velice nízké.

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Andragogika a vzdělávání dospělých jsou dva naprosto totožné termíny. Přesto pojem andragogika není tak úplně uchycen, ale povědomí o něm se mezi lidmi pomalu rozšiřuje. Podle předního představitele české andragogiky docenta Milana Beneše (2014, s. 11). lze v současnosti andragogiku definovat těmito dvěma způsoby: „*Andragogika je vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých*“; a jako „*studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých*.“

Jelikož je andragogika pojímána jako vědní obor, je logické, že musí mít i objekt svého zkoumání. Jak již název vzdělávání dospělých naznačuje, objektem andragogiky je dospělá osoba, která je biologicky, psychicky ale i sociálně a ekonomicky zralá. (Bednaříková, 2012, s. 19). Dospělou osobou tedy v tomto případě nelze brát jako osmnáctiletou, jak to stanovuje Občanský zákoník. Za zralou dospělou osobu můžeme považovat z hlediska psychologie osobu ve věku od třiceti do pětácti let, kdy je člověk již stabilní ve všech směrech. (Farková, 2017, s. 263). Samozřejmě se vzdělávání dospělých nevztahuje pouze na výše uvedenou věkovou skupinu, ale na všechny dospělé, seniory nevyjímaje.

Stejně jako vzdělávání dětí i vzdělávání dospělých směřuje k nějakému cíli, kterého je vhodné dosáhnout. Na rozdíl od dětí se cíle u dospělých liší podle zaměření vzdělávání a jejich individualit. Stanovený cíl by tedy měl splňovat následující podmínky, které uvádí profesor Barták (2015, s. 22). Cíl by měl být *objektivně hodnotný, potřebný a konkrétní*, kdy jde o potřebné prohloubení příslušné kvalifikace a o to, jak, do jaké míry a stupně náročnosti cíl vzdělávání zakomponovat. Cíl by měl být zároveň *subjektivně žádoucí, přitažlivý*, kde jde například o změnu statusu, postavení ve společnosti, získání osvědčení či certifikátu nebo možnost finančního vyrovnání nebo zlepšení pracovních podmínek v případě, že jde o profesní vzdělávání.

2.1 HISTORIE

Z historického pohledu je andragogika doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa. (Beneš, 2014, s. 11). Jako vznik nebo spíše první známky vzniku andragogiky jsou již známy ve starověkém Řecku.

K největšímu rozmachu dochází však na přelomu 18. a 19. století v důsledku Průmyslové revoluce. Vlivem této změny ve společnosti se lidé přesouvají z vesnic do měst, kde vznikají nová pracovní místa, které je potřeba obsadit. Aby lidé mohli obsluhovat nové stroje, museli se to nejdříve naučit. Zde jsou již známky rozvoje vzdělávání dospělých velice dobře znatelné.

V Čechách nejvíce ovlivnilo vývoj vzdělávání dospělých Národní obrození, kdy se naplno rozmohl boj o český jazyk jako úřední a samozřejmě vývoj ovlivnila i již výše zmíněná celosvětová průmyslová revoluce. (Beneš, 2014, s. 29). Po vzniku Československa, tedy po roce 1918 se stát snažil o rozvoj vzdělávání dospělých a v průběhu let byly i vydávány různé výnosy o vzdělávacích kurzech pro určité typy obyvatelstva, například pro ženy, obecní kronikáře či nezaměstnané.

Během druhé světové války veškeré vzdělávání téměř ustalo z důvodu celkového omezení školství na našem území, kdežto po válce a nástupu komunistické strany k moci musela veškerá výchovná a vzdělávací činnost vycházet z politické ideologie. Přesto, že vzdělávání dospělých bylo za komunismu hlídáno a kontrolováno, dochází k velkému rozmachu všeobecného a profesního vzdělávání. Vznikají různé závodní školy práce, podnikové technické školy a podnikové instituty. (Beneš, 2014, s. 33).

Nejvýznamnější rozvoj, který spěje do dnešní podoby vzdělávání dospělých, byla bezpochyby 60. a 70. léta minulého století, kdy proběhly ve všech zemích velké reformy vzdělávacích systémů. Nejvíce se rozvíjí další odborné vzdělávání u zaměstnanců různých firem. „*Vzdělávání dospělých se mění v jeden z nejprogresivnějších sektorů služeb pro jednotlivce i společnost.*“ (Beneš, 2014, s. 35).

2.2 SOUČASNÝ STAV VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V dnešní době je vzdělávání dospělých na vzestupu díky rostoucí hodnotě vzdělávání. Ta úzce souvisí s prestiží ve společnosti, ale i v zaměstnání. Přesto, že je vzdělávání dospělých na vzestupu, stát není příliš angažován, aby bylo další vzdělávání dospělých zařazeno mezi stupně vzdělávání. Chybí tedy ukotvení vzdělávání dospělých v legislativě České republiky. Jelikož stát není velkým podporovatelem vzdělávání dospělých, roste velký podíl nestátní nabídky dalšího vzdělávání. Vzniká tedy trh, kde se můžou na poptávce po dalším vzdělávání. „*Vzdělávání dospělých probíhá v rostoucí míře vně andragogických institucí, při práci a trávení volného času.*“ (Beneš, 2014, s. 36). Vzdělávání dospělých se totiž nezaměřuje pouze na rozvoj a získávání nových znalostí a dovedností, ale i na vnitřní svět osobnosti, kdy se lidé snaží o sebepoznání pomocí různých terapeutických technik, jógy a dalších východních učen.

Vzdělávání dospělých se nejvíce objevuje v různých organizacích v rámci personální politiky. Zaměstnancům jsou poskytovány možnosti dalšího vzdělávání v rámci různých kurzů a školení. Zde se opět naráží na prestiž vzdělání, které v dnešní době hraje téměř neodmyslitelnou roli v postavení zaměstnanců v organizaci.

2.3 HLAVNÍ PŘEDSTAVITELÉ

Mezi současné hlavní představitele andragogiky patří docent Milan Beneš, který mnoho let působil v čele katedry andragogiky na Univerzitě Karlově. Na kontě má mnoho odborných knih o andragogice a momentálně působí opět jako vedoucí katedry andragogiky na Univerzitě Jana Amose Komenského, s. r. o.

Další neodmyslitelnou postavou andragogiky je profesor Jan Průcha, zakladatel České asociace pedagogického výzkumu. (Databáze knih, online, cit. 2017-12-27). Působil na univerzitách v Čechách i zahraničí. Stejně jako pan docent Beneš napsal řadu odborných knih a taktéž působil na katedře andragogiky Univerzity Jana Amose Komenského.

2.4 DNEŠNÍ TRENDY

S vývojem dnešní doby se vyvíjí zároveň společnost a její nároky. Vzdělávání dospělých se proto postupně modernizuje, aby bylo všem dostupné, pohodlné a nekladlo velké nároky na čas vzdělávaných. Z toho důvodu se začínají rozrůstat nabídky pro širokou veřejnost, jak se lze dále vzdělávat, aniž by to dotyčné příliš nezatěžovalo, ale aby kvalita vzdělávání zůstala i nadále vysoká.

2.4.1 DISTANČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Distanční forma vzdělávání je takovou formou studia, která je založená na samostudiu vzdělávaných s využitím informačních a komunikačních technologií. (Veteška, Průcha, 2014, s. 84). Tato metoda je nejčastěji užívána vysokými školami, které tak díky ní mohou vzdělávání umožnit i osobám, které z určitých důvodů nemohou zúčastnit prezenční formy studia. Takovými důvody mohou být rodinné důvody, velká vzdálenost od školy či z důvodu nějakého sociálního či fyzického handicapu.

Stejně jako v jiných formách vzdělávání působí učitel, který vede své studenty. V rámci distančního vzdělávání je nazýván výrazem „*tutor*“ (Veteška, Průcha, 2014, s. 84). Jeho komunikace se studenty probíhá elektronicky. Je samozřejmé, že musí proběhnout i schůzky tváří v tvář, to vše po společné dohodě mezi tutorem a studenty. Většinu času jsou však fyzicky odděleny, což je charakteristický znak tohoto typu vzdělávání, které spočívá v tom, že student odpovědnost za plánování, realizaci a hodnocení přejímá sám na sebe. Je zde kladen velký důraz na sebevzdělávání.

„Pro úspěšnou realizaci distančního vzdělávání je důležité technicko-organizační zázemí a vytvoření kvalitních studijních opor.“ (Veteška, Průcha, 2014, s. 84). Tyto opory jsou základním stavebním kamenem pro distanční studenty. Díky těmto podporám jsou seznámení s obsahem, se základní doporučenou literaturou a hlavními průřezovými tématy daného předmětu, kterého se opora týká. *„Všechny tyto studijní materiály a pomůcky musí být konstruovány tak, aby provázely studujícího jedince*

v příslušném kurzu či předmětu a řídily jeho samostudium.“ (Veteška, Průcha, 2014, s. 264).

2.4.2 E-LEARNING

S vývojem doby jde dopředu i vývoj technologií, které mohou ulehčovat další vzdělávání dospělých hlavně z hlediska času. V dnešní době je možné se vzdělávat z pohodlí domova. Řeč je o termínu zvaném e-learning, který je jednou z variant výše zmíněného distančního vzdělávání. *„E-learning je v podstatě jakékoli využívání elektronických materiálních a didaktických prostředků k efektivnímu dosažení vzdělávacího cíle.“* (Průcha, Veteška, 2014, s. 98). Výhodou této výukové metody je to, že díky ní lze zpřístupnit učení pro různě znevýhodněné skupiny lidí ale i pro zaměstnance různých firem, kde je například problém uspořádat vzdělávací kurz pro všechny v jednom termínu. Kurzy může každý absolvovat sám v čase, kdy se mu to nejvíce hodí nebo další možností jsou videokurzy, u kterých záleží, jakým způsobem jsou koncipovány. U některých kurzů záleží na vyučovaném, kdy ho spustí. Druhou možností je to, že daný kurz je stanoven na určitý den a hodinu, kdy se účastník kurzu musí připojit. V těchto případech se může jednat o předtočené videokurzy nebo o kurzy vysílané živě a komentované lektorem.

S e-learningem již momentálně pracuje i většina univerzit v České republice. Umožňují tím pohodlnější vzdělávání pro své studenty z prezenční formy studia, ale hlavně pro studenty studia dálkového a především distančního. Univerzity v rámci e-learningu vypisují různé kurzy podle studovaného oboru, na které se studenti podle svého vlastního uvážení přihlašují. Technická univerzita v Liberci například pořádá i soutěže, kde studenti mohou nominovat nejlepší kurz, kterým prošli a doporučují ho dalším studentům. (online, 2018-01-01).

2.4.3 FIRMY POSKYTUJÍCÍ DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Jelikož roste zájem o další vzdělávání dospělých jak ve veřejném sektoru tak například v soukromých institucích, vznikají na toto konto firmy, nabízející školení a různé vzdělávací kurzy. Může jít o kurzy cizího jazyka či komunikačních schopností. Se vzdělávacími kurzy se lze setkat především u obchodních firem, kde se zaměstnanci učí především komunikaci se zákazníky.

Jednou z takových firem je Top vision, která se specializuje i na manažerské vzdělávání. Poskytuje pro zaměstnavatele kurzy na míru pro zaměstnance dané organizace. Připraví program včetně času i místa konání vzdělávání, zařídí lektora i catering. Výše zmíněná společnost se ve své reklamě zaručuje a garantuje zvýšení prodeje poté, co se zaměstnanci firem účastní těchto kurzů. (Top vision, online, 2017-12-28). Na stejném principu funguje i plno dalších firem poskytující vzdělávání na zakázku pro různé organizace.

2.5 OSOBNOST LEKTORA

Lektor je pojem, který představuje vzdělavatele dospělých. „*Lektor je základním činitelem pro naplnění učebních cílů v andragogické intervenci.*“ (Veteška, Průcha, 2014, s. 172). Lektor pro účastníky svého kurzu stanovuje cíle, u kterých předpokládá po předchozím kontaktu s účastníky kurzu jejich splnitelnost, vybírá vhodné metodické pomůcky a stanovuje takové metody vzdělávání, které jsou pro danou cílovou skupinu nejefektivnější, organizuje celý kurz z hlediska prostoru, času a obtížnosti a na konci účastníky vzdělávání sám hodnotí.

Lektor by měl mít andragogické vzdělání nebo mít akreditovaný rekvalifikační kurz pro pracovní činnost lektor/lektorka. Lektor nebo v tomto případě vystudovaný andragog působí v rámci vzdělávání dospělých osob jako didaktik a ten by se měl řídit těmito zásady, které uvádí docent Beneš:

- andragog nemá být zprostředkovatelem vědění ale poradce při učení;
- je důležité opustit didaktickou zásadu „předvést a nechat procvičit“ a zadat takové úkoly, které povedou k samostatnému řešení ze strany vzdělávaných;

- nepředávat informace, ale nechat vzdělávané je samostatně získávat;
- nepředkládat řešení, ale umožnit účastníkům vzdělávání, aby využili vlastních zkušeností a sami našli řešení daného problému;
- zjišťuje konkrétní vzdělávací potřeby účastníků vzdělávání;
- netvrdí, že zná, co je dobré a špatné, ale animuje diskuzi o hodnotách a cílech.

(Beneš, 2014, s. 116)

V dnešní době se jednotliví lektori specializují na určitý obor a podle toho působí i u různých firem, poskytujících další vzdělávání. Může jít o směr obchodu, různých vzdělávacích kurzů pro pedagogy či o lektora jazykových kurzů. Nedílnou součástí práce lektora je i znát základy prevence a schopnost poskytnout první pomoc, kdyby to bylo během kurzu nutné.

2.6 MOTIVACE DOSPĚLÝCH K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

Není možné určit, jakým způsobem motivace vzniká, ale je možné určit, co její vznik zapříčinilo. Motivovat k dalšímu vzdělávání může člověka mnoho faktorů. S vývojem společnosti stoupá i potřeba lidí najít si takové zaměstnání, které bude mít určitou prestiž a tím člověku zajistí dobré postavení.

V dnešní době roste uznání s tím, jaké má člověk dosažené vzdělání. To bývá jistě jedna z největších motivací pro další vzdělávání, které se odehrává v rámci školské vzdělávací soustavy. Díky nabídce dálkového vzdělávání vyšších odborných škol a vysokých škol je další studium pro zaměstnané osoby lépe dostupné a většinou pořádané během víkendů, tudíž studující nezanedbávají současnou práci a své povinnosti s ní spojené.

Určitému postavení v zaměstnání náleží i určené finanční ohodnocení. Díky vyššímu vzdělání mohou lidé ve svém zaměstnání stoupat po kariérním žebříčku. Finanční motivace je jistě jedna z nejsilnějších. V oblasti dalšího vzdělávání v zaměstnání se samozřejmě může stát, že zaměstnanec motivaci k dalšímu vzdělávání

nemá, ale zaměstnavatel to po něm z určitých důvodů požaduje. V tomto případě nejde o příliš velkou motivaci ze strany vzdělávaného, ale jde spíše o povinnost vůči zaměstnavateli a o to, aby si dotyčný udržel své pracovní místo.

Docent Beneš ve své knize uvádí na základě výzkumů přesnou strukturu motivů, které zapřičiňují účast dospělých na dalším vzdělávání:

- *sociální kontakt* – účastníci vzdělávání mají potřebu získat nebo obohatit své kontakty s okolím, kde budou uznáváni a budou součástí skupiny, kde vládne přátelství spřízněných lidí;
- *sociální podněty* – účastníci se snaží uniknout každodenním tlakům;
- *profesní důvody* – zde člověka motivuje zájem o rozvoj vlastní pozice v zaměstnání, případně zajištění rozvoje;
- *participace na politickém, hlavně komunálním životě* – hlavním důvodem je zlepšení schopností být součástí jednání o komunitních záležitostech;
- *vnější očekávání* – účastník je součástí vzdělávání na pokyn či doporučení svého zaměstnavatele, přátel, kolegů či dalších složek;
- *kognitivní zájmy* – tato motivace vychází z vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání ze strany vzdělávaného.

Beneš (2014, s. 106)

2.7 PŘEKÁŽKY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Stejně jako může další vzdělávání přinášet dospělému určité výhody jako je získání vyššího vzdělání či postoupení na lepší pozici, najdou se zde i nevýhody dalšího studia. Těmi mohou být nedostatek volného času a tudíž zanedbávání vlastních zájmů, nedostatek času věnovaný rodině či finanční náročnost studia, která může být těžce zvládnutelná.

Překážek a bariér může být nepřeberné množství. Na toto téma se zaměřila společnost Donath Burson-Marsteller, která provedla v roce 2009 výzkum v České

republiky na téma Vzdělávání dospělých v ČR a konkrétně se zaměřila na problematiku vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti.

V průzkumu jsou uvedeny nejčastěji vyřčené důvody, které dotazovaní spatřují v dalším systematickém vzdělávání:

- *finanční náročnost* – tato odpověď se nejvíce objevovala u nezaměstnaných respondentů a u matek na mateřské dovolené. S tímto problémem se však mohou setkat i další cílové skupiny, záleží na finanční situaci, jakou daná rodina či jedinec má;
- *časová náročnost* – tato odpověď byla vyřčena většinou respondentů, kdy je jejich prioritou vlastní práce, rodina a volný čas, který by dalším vzděláváním ztratili;
- *nedostatek motivace* – toto je obecný problém, který u respondentů převládal. Nedostatkem motivace někteří otevřeně mluví jako o vlastní lenosti se dalšího vzdělávání účastnit;
- *nízká informovanost* – zde respondenti zmiňují hlavně rekvalifikační možnosti, o kterých mají malé množství informací, kde je vyhledat, jakým způsobem tento proces probíhá a co všechno obnáší;
- *nedůvěra v efektivnost dalšího vzdělávání při hledání práce* – takto bariéru v dalším vzdělávání zdůvodnili někteří respondenti. Dalo by se brát i z pohledu nízkého sebevědomí starších lidí, kteří si již nevěří, že se mohli během dalšího vzdělávání schopni naučit se něco nového.

(Vzdělávání dospělých v ČR, 2009, [cit. 2017-12-31], s. 8)

Výše uvedené překážky v dalším vzdělávání dospělých jsou naprosto pochopitelné a některé z nich by jistě bylo možné změnit. Je zde vidět, že stát by se měl více do vzdělávání dospělých zapojit a prezentovat možnosti dalšího vzdělávání široké veřejnosti tak, aby získala ucelenou představu o tom, jak se dalšího vzdělávání účastnit, co je potřeba k tomu se stát jeho součástí a co všechno vzdělávání obnáší.

Další důvody, které jsou zde uvedeny, v dnešní době již řeší nové metody vzdělávání dospělých, které byly již představeny v předchozích kapitolách.

3 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání zaměstnanců v poslední době získává větší popularitu napříč všemi organizacemi a institucemi, u kterých roste zájem o to, aby jejich zaměstnanci měli co největší kvalifikaci pro svůj daný obor a pozici.

Profesní vzdělávání dospělých je specifickou disciplínou ve vzdělávání dospělých. Aby byl proces vzdělávání dospělých úspěšný, je nutné respektovat zvláštnosti dospělých a jejich silné stránky osobnosti. (Barták, 2015, s. 11). Vzdělávaný dospělý se v mnoha ohledech liší od vzdělávání dětí a je potřeba tomu přizpůsobit styl a systém vzdělávání.

3.1 OBSAH PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Jelikož se vzdělávání dospělých liší od vzdělávání dětí, je potřeba této specifické skupině vzdělávaných přizpůsobit obsah vzdělávání tak, aby byl co nejvíce efektivní. *„Rozhodujícím hlediskem je takový výběr a uspořádání vhodného učiva, které umožní účastníkům vzdělávací akce dosáhnout očekávaných výsledků.“* (Barták, 2015, s. 35). Při vzdělávání dospělých je nutné zaměřit obsah vzdělávání na takové metody, které prohlubují myšlení účastníků a přímo je vede k získání nových znalostí a dovedností, a k těm znalostem a dovednostem, které je potřeba rozšířit a prohloubit.

Nedílnou součástí vzdělávání dospělých je i důležitý výběr vhodného lektora, který účastníky vzdělávání efektivně povede k vytyčeným cílům. Vybraný lektor musí mít ty správné osobité dispozice a vlohy. (Barták, 2015, s. 35). Prostředí, kde bude vzdělávání zaměstnanců probíhat, určuje buď zaměstnavatel, nebo firma, která vzdělávání zprostředkovává a koordinuje na žádost zaměstnavatele. Důležitá je především volba času i prostoru vzhledem k pracovní době a volnočasovým aktivitám účastníků dalšího vzdělávání.

3.2 KOMPETENCE

Kompetence lze definovat podle Průchy a Vetešky takto: „*Jsou to definované dovednosti a způsobilosti nutné pro další vzdělávání a pro plnohodnotné uplatnění.*“ (Průcha, Veteška, 2014, s. 159). Všechny kompetence jsou popsány v rámcových vzdělávacích programech, podle kterých se řídí jednotlivé školské soustavy. Tato definice se tedy týká kompetencí žáků, kteří spadají do předškolního, základního a středoškolského vzdělávání.

3.2.1 KOMPETENCE V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

V dalším vzdělávání jedinců získává pojem kompetence trochu jiné pojetí. „*Kompetence v terciálním vzdělávání lze definovat jako dynamickou kombinaci kognitivních a metakognitivních dovedností, znalostí a porozumění, mezosobních, intelektuálních a praktických dovedností a etických hodnot.*“ (Veteška, 2010, s. 113). Důležitou součástí jsou klíčové kompetence, které Veteška (2010) cituje z Evropského referenčního rámce. Je to následujících osm kompetencí: Komunikace v mateřském jazyce, komunikace v cizích jazycích, matematická kompetence a základní kompetence v oblasti vědy a technologie, kompetence k práci s digitálními technologiemi, kompetence k učení, kompetence sociální a občanské, smysl pro iniciativu a podnikavost a kulturní povědomí a chápání uměleckého vyjádření.

Pokud lidé tyto kompetence zaměstnanci splňují, splňují i požadavky svých zaměstnavatelů a mají tak stabilní a jistou pozici na trhu práce.

Přesto, že zaměstnanec splňuje výše uvedené kompetence, stále je může v rámci svého zaměstnání a dalšího vzdělávání rozvíjet. A to buď z vlastní vůle či na vyzvání zaměstnavatele, který tuto skutečnost potřebuje realizovat pro danou pozici, kterou zaměstnanec vykonává.

3.2.2 KLÍČOVÉ KOMPETENCE ZAMĚSTNANCŮ

Od pracovníka se očekává, že v základních věcech a v jednoduchém rozhodování jedná samostatně, dokáže řešit nenadálé problémy a dokáže se přizpůsobit novým situacím. V rámci toho je nutné, by myslel na blaho firmy, ve které působí a svým jednáním nijak nenarušil její chod či nezničil její pověst a místo na trhu. Důležité je, aby zaměstnanci měli sami zájem na svém vlastním rozvoji a být motivováni k tomu se nezávisle na zaměstnavateli sami učit novým věcem a zajímat se o ně. Nejvíce ve směru technologického rozvoje, který je přítomen napříč všemi organizacemi i pozicemi v nich.

Důležitou kompetencí je přispívání pracovníků k úspěšnosti firmy. Tedy pracovat efektivně, dodržovat stanovené termíny, mít odpovídající odborné znalosti a dovednosti a efektivně je využívat při své práci. Všechny výše uvedené kompetence by měla spojovat radost z práce, které by si pracovníci měli vážit a svědomitě plnit ve spolupráci s dalšími pracovníky. Komunikace s kolegy je základní stavební jednotkou firmy a všichni zaměstnanci by měli komunikační kompetence rozvíjet. (Veteška, 2010, s. 90 – 91).

3.2.3 ROZVOJ KOMPETENCÍ ZAMĚSTNANCŮ

Rozvoj kompetencí lze zajistit dalším vzděláváním zaměstnanců v podobě různých školení, kurzů a dalším vzděláváním v rámci školské vzdělávací soustavy tedy na vyšších odborných či vysokých školách. Některá školení pro zaměstnance jsou ze zákona povinná například BOZP neboli školení zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Při tomto školení se zaměstnanci stávají kompetentními k tomu zacházet s různými přístroji a hlavně předcházet různým rizikům, se kterými se lze v pracovním prostředí setkat.

Kurzy, kterých se zaměstnanci účastní, rozvíjejí již získané kompetence. Tyto kurzy jsou vedeny lektory a jsou akreditovány ministerstvy České republiky. Kurzy mohou být zaměřeny na ta témata, která jsou pro zaměstnance organizace vhodná a pomohou tak rozšířit jejich znalosti. Kurzy jsou pořádány v rámci bloků, kdy se účastníci nejdříve

seznamují s novými poznatky, poté si je osvojují získané poznatky např. v modelových situacích či při vypracovávání zadaného úkolu či projektu. Po absolvování akreditovaného kurzu účastníci získají certifikát o absolvování a zaměstnanci se stávají kompetentními k dalším úkonům, na které byli během kurzu připravováni.

3.3 METODY VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE ZAMĚŠTNANCŮ

V oblasti profesního vzdělávání se objevuje mnoho metod vzdělávání, které pomáhají k dalšímu rozvoji zaměstnanců. Profesor Barták (2015) rozděluje metody vzdělávání zaměstnanců do několika hlavních skupin – metody poznávání, metody osvojování reality a metody zaměřené na změny.

Výše zmíněná skupina metod zaměřená na změny obsahuje takové dílčí metody, které se zaměřují především na tvůrčí myšlení vzdělávaných a na řešení problémů. Tyto metody lze pokládat za jedny z efektivnějších v osvojování si nových znalostí a dovedností, jelikož díky užití kreativity samotnými účastníky vzdělávání se nové poznatky lépe a déle uchovávají v paměti a hlavně se efektivně zužitkují při převedení do praxe. *„Kreativita jako schopnost umožňuje spojovat dosud nespojené koncepty, nápady, v nové koncepce a nápady, představovat si, nebo vymýšlet něco nového. Umožňuje tvorbu nápadů, řešení, pomocí kombinace dosavadních znalostí, reapiikace existujících nápadů, nebo novým přístupem k řešení.“* (Barták, 2015, s. 76). Pomocí tvořivosti je možné výběr volby řešení s využitím nových prostředků. Kreativita ovšem u člověka může být zastoupena v různé míře, záleží na tom, jak u něj byly a jsou rozvíjeny příslušné dispozice.

Organizace využívající metody tvůrčího myšlení a řešení problémů při vzdělávání svých zaměstnanců se stávají jiným organizacím velkou konkurencí, jelikož zaměstnanci, kteří tuto metodu absolvovali, jsou schopni rychle a lépe reagovat na různé změny, ke kterým může v zaměstnání dojít. Díky rychlým reakcím neklesá pracovní výkon a organizace se tak stává více konkurenceschopnou. Pomocí modelových situací, které jsou součástí efektivního vzdělávání, jsou zaměstnanci organizace pružně reagovat na potřeby svým zaměstnanců. Dokážou se vcítit do jejich

pozice a jsou tak schopni uspokojit jejich specifické potřeby. Kromě toho dokáží zaměstnanci díky této metodě „*aktivně vyhledávat, objevovat a využívat nové podnikatelské příležitosti.*“ (Barták, 2015, s. 78).

Metoda tvůrčího řešení problémů „*obvykle vyvolává vysokou míru participace účastníků na řešení problému, silnou motivaci a velmi dobrou úroveň pochopení a zapamatování poznatků, k nimž skupina dospěla.*“ (Barták, 2015, s. 78).

Za opak metody tvůrčího myšlení a řešení problémů lze považovat metody poznávání neboli znovupoznávání reality. Jde o metody, které „*usnadňují, urychlují, prohlubují a zkvalitňují poznávací proces.*“ (Barták, 2015, s. 46). U metod poznávání dochází ke konkrétně naplánovanému postupu vzdělávání, který stanoví lektor. Postupu podle pravidel od neznámého ke konkrétnímu, aplikace získaných vědomostí či návody. Dílčí metody poznávání se rozdělují do tří skupin.

Empirické metody se soustředí na prohlubování myšlení. Využívají se přímo v praxi a působí na smysly člověka. Nejde však jen o praxi, ale o spojení těchto metod s již získanými teoretickými znalostmi. Mezi empirické metody se řadí pozorování a sběr dat, aktivní naslouchání, experiment či posuzování škál. (Barták, 2015, s. 46).

Metody teoretické vysvětlují realitu „*a předpokládají znalost a aplikaci základních zákonů logického myšlení na úrovni pojmu, soudu, úsudku a důkazu.*“ (Barták, 2015, s. 51).

Hypotetické metody slouží k přiblížení skutečnosti. K dispozici má vzdělávaný pouze domněnky a dochází k výsledku nějaké skutečnosti pomocí dedukce pomocí přenášení vlastností jednoho předmětu nebo jevu na jiný, konkrétně těch, ve kterých se shodují.

3.4 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Přesto že je vzdělávání zaměstnanců stálou součástí personální politiky organizace a je zajišťována tak, aby působila jako celek vyhovujícím a dobře organizovaným

způsobem, mohou se ve vzdělávání zaměstnanců objevit různé bariéry, které znesnadňují nebo přímo brání v zahájení vzdělávání.

Profesor Barták ve své knize uvádí následující hlavní skupiny bariér, které se projevují v průběhu vzdělávání zaměstnanců:

- *percepční bariéry* – jde o bariéry, kdy si vzdělávaný nedokáže poradit s problémem, nedokáže najít správný postup řešení a není schopen problém vidět z různých hledisek, jelikož nevyužívá všech smyslových podnětů a mnohdy si účastník vzdělávání v rámci této bariéry myslí, že již vše ví a zná a další vzdělávání je pro něj zbytečné;
- *bariéry kultury a prostředí* – v oblasti bariér kultury dochází u vzdělávaných k nejrůznějším tvrzením, za kterými si stojí, aniž by potřebovaly zdůvodnit jako např. hravost je jen pro děti či že při řešení problémů není na místě humor, který bývá v kurzech často zapojen. Co se týče prostředí, jedná se o to pracovní, kdy může docházet k nedostatku spolupráce či nedůvěře mezi zaměstnanci nebo nedostatku podpory k rozvoji od zaměstnavatele, který může oceňovat pouze vlastní rozvoj a myšlenky;
- *intelektuální a výrazové bariéry* – tyto bariéry obvykle vycházejí z nedostatečné intelektuální úrovně, což zapříčiní nevhodnou volbu taktik řešení problému. Může jít o nesprávnou volbu jazyka, kdy dochází ke složitému popisování jednoduchých pojmů, chybí zde srozumitelnost projevu a objevuje se celková absence zpětné vazby;
- *emoční bariéry* – emočními bariérami jsou překážky volného myšlení, sdělování a jednání. Takovými překážkami je například strach z chyb či selhání, nedůvěra ve vlastní schopnosti a možnosti, nechuť ke změnám či obavy z neznámého, nepoznaného.

(Barták, 2015, s. 13 – 16)

Bariéry ve vzdělávání dospělých se objevují především z toho důvodu, že dospělí jedinci mají potřebu vědět k čemu učení je, čeho mohou dosáhnout a co jim to celkově přinese. Nepřístupují ke vzdělávání jako děti, které to berou jako součást svého života,

protože žádné jiné zkušenosti dosud nemají na rozdíl od dospělých jedinců, kteří jsou již vybaveni určitými znalostmi a zkušenostmi z pracovního prostředí.

Z výše uvedených důvodů je tedy nutné důkladně promyslet obsah, materiály a přístup k účastníkům přizpůsobit jejich životním a pracovním zkušenostem. Během učebního procesu je nutné postupovat od obecného ke konkrétnímu a působit na vzdělávané přiměřeně k jejich motivaci a zájmu o dané téma vzdělávacího kurzu. Zajištění těchto požadavků na vzdělávané má na starost právě lektor, který musí být schopen identifikovat zmíněné bariéry a dokázat je eliminovat takovým způsobem, aby byly co nejvíce utlumeny a v dalším vzdělávání účastníkům nebránily.

„Čím lépe známe své posluchače, tedy míru a kvalitu jejich životních zkušeností, předchozího vzdělání, jejich názorů, přesvědčení a zájmů, tím lépe na ně můžeme působit, účinně, přesně a přesvědčivě argumentovat, dosahovat v daném pedagogickém prostoru požadovaných výsledků.“ (Barták, 2015, s. 17).

4 ČLOVĚK V TÍSNI, O.P.S.

Organizace Člověk v tísni, o.p.s. je nevládní neziskovou organizací, která vznikla v roce 1992 činností válečných novinářů, kteří se rozhodli místo zpráv ze zahraničí poskytnout i v oblastech válečných konfliktů pomoc. Během šestadvaceti let od vzniku se Člověk v tísni, o.p.s. stal největší z neziskových organizací poskytující pomoc jak v zahraničí, tak na území České republiky, kde pomáhá lidem, kteří žijí v sociálním vyloučení. Organizace se zabývá humanitární a rozvojovou pomocí, lidskými právy ve světě, sociální prací v České republice, vzděláním a osvětou a filmovým festivalem Jeden svět.

„Organizace je členem Alliance2015, strategické sítě sedmi evropských nevládních organizací aktivních v oblasti humanitární pomoci a rozvojových projektů. Tato spolupráce zvyšuje efektivitu jak práce v cílových zemích, tak kampaní ovlivňujících postoje politické reprezentaci i široké veřejnosti v Evropě.“ (Člověk v tísni, o.p.s. [online] cit. 2018-02-03).

Cílem Alliance2015 je účinně bojovat proti chudobě pomocí spolupráce v nejméně rozvinutých zemích. Díky spolupráci tato aliance bojuje proti výše uvedenému na úrovni Evropské unie, kde se snaží o formování veřejných a politických názorů v Evropě. (Alliance2015 [online] cit. 2018-02-04).

Alliance2015 nyní působí v sedmaosmdesáti rozvojových zemích po celém světě a v roce 2016 poskytla pomoc padesáti milionům lidí. Členské organizace včetně Člověka v tísni, o.p.s. pomáhají v oblasti rozvoje zemědělství, díky kterému pomáhají bojovat s hladem tím, že učí místní obyvatele jak pěstovat různé plodiny, součástí této pomoci je i dovážka vody, které je akutní nedostatek. V rámci lékařské pomoci probíhá testování kvality jídla a především vody, aby zde nepropukaly různé choroby vlivem znečištěné vody. (In Brief leaflet from September 2017 [online] cit. 2018-02-04).

4.1 PERSONÁLNÍ STRUKTURA ORGANIZACE

Základní strukturu organizace Člověk v tísni, o.p.s. tvoří tři základní složky, v jejichž čelech stojí ředitel, veřejně známý Šimon Pánek. Struktura organizace je tedy složena ze Správní rady, Výkonné rady a Dozorčí rady. Každá z těchto složek je zastoupena několika odborníky ve svém oboru. Z hlediska počtu zástupců je nejvíce rozvětvená Výkonná rada, kde se nacházejí zástupci jednotlivých sekcí, kterými se organizace Člověk v tísni zabývá. Najdeme zde zástupce jak zahraničních tak domácích sekcí.

Obrázek 1: Struktura organizace – Člověk v tísni, o.p.s.



Zdroj: Struktura organizace - Člověk v tísni, o.p.s., online, cit. 2018-02-05

Každý ze zástupců dané sekce má pod sebou veškeré pracovníky s vyššími či nižšími funkcemi. Najdou se zde metodici probíhajících programů a projektů, ředitelé poboček po celém světě, koordinátoři určitých služeb a řádoví zaměstnanci, kteří se nejčastěji obrací právě na zmíněné koordinátory. Ti dbají o to, aby byly splňovány všechny povinnosti a požadavky na zaměstnance a zároveň, aby byli v práci všichni spokojeni. Toho dosahují pomocí pravidelných individuálních konzultací, pobočkových porad nebo pomocí metodického sdílení v rámci týmu.

Zaměstnanci, kteří pracují v přímé práci s klienty ať už v kanceláři nebo v terénu musí splňovat jednu zásadní podmínku a to mít vzdělání dle zákona č. 108/2006 Sb. v platném znění, tedy splňovat kvalifikační předpoklady pro výkon sociálního pracovníka podle § 109 a 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Díky tomuto vzdělání se zaměstnanci stávají kompetentními a jejich práci s klienty nic nebrání.

Organizace Člověk v tísní ovšem přijímá i takové zájemce o práci, kteří dané vzdělání nemají. V tomto případě nastoupí do organizace na hlavní pracovní poměr a absolvují kurz pro pracovníky v sociálních službách v rozsahu 150 hodin, který je akreditovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí a na jehož konci je vědomostní test, kterým musejí všichni účastníci kurzu projít. Na tento kurz jsou zaměstnanci vysíláni organizací Člověk v tísní nejdéle půl roku po nástupu do zaměstnání. Jelikož je tento kurz pro zaměstnance nezbytný, Člověk v tísní své zaměstnance uvolňuje z pracovní doby i z dalších povinností spojených s výkonem zaměstnání a před ukončením kurzu a vědomostním testem dostávají studijní volno. Po jeho absolvování se zaměstnanci stávají kompetentními pro výkon práce jako sociální pracovníci.

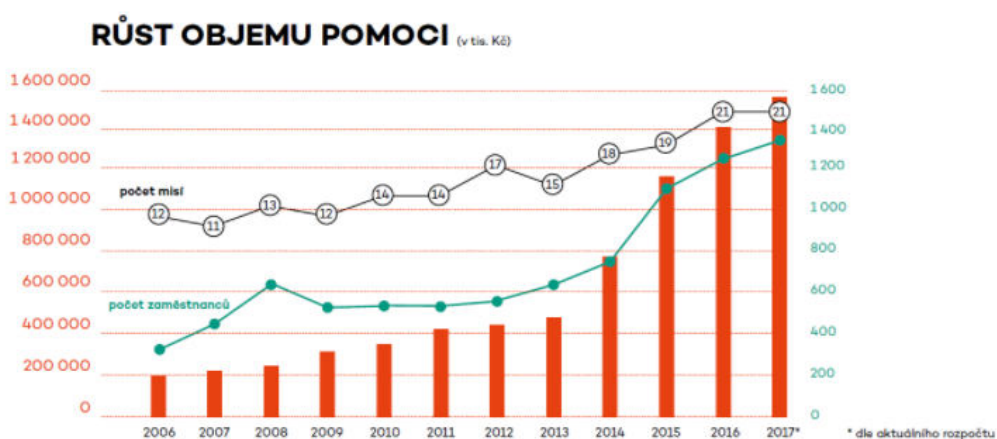
Přesto, že všichni zaměstnanci splňují kvalifikační předpoklady dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, najdou se tací, kteří se rozhodnou nastoupit do škol na kombinovaná studia, aby své kompetence ještě více prohloubili a získali více znalostí i dovedností, které jim kurz nemohl poskytnout. V tomto případě Člověk v tísní své zaměstnance taktéž podporuje dny studijního volna a uvolňování z práce z důvodu probíhající výuky na vyšších odborných a vysokých školách, kam jejich zaměstnanci docházejí. Rozvoj kompetencí zaměstnanců je pro Člověka v Tísni, o.p.s. velice důležité a odhodlání svých zaměstnanců dále studovat si cení.

Personální struktura je obecně zastoupena personálním oddělením, oddělením financí, právním oddělením a zaměstnanci, kteří pracují přímo s klienty dané služby. Těch je po České republice i v zahraničí početně nejvíce.

4.2 ZAHRANIČNÍ POMOC

Pomoc v zahraničí se začala realizovat již od roku 1992, tedy vznikla samotné organizace. V zahraničí se Člověk v tísni, o.p.s. zaměřuje na humanitární a rozvojovou pomoc jak na území Evropy, tak i v Africe a asijských státech. Celkem organizace působí ve dvaadvaceti státech, v patnácti z nich má stálé pobočky. Každoročně jsou realizované projekty v řádech stech milionů korun.

Obrázek 2: Růst objemu pomoci – Člověk v tísni, o.p.s.



Zdroj: Humanitární a rozvojová pomoc, Růst objemu pomoci – Člověk v tísni, o.p.s., online, cit. 2018-02-05

„Humanitární pomoc je rychlá intervence s cílem zachránit lidské životy, zmírnit útrapy a pomoci obětem katastrof opět se postavit na vlastní nohy. Rozvojová spolupráce je snaha pomoci lidem v jejich úsilí vymanit se z chudoby a dále se rozvíjet. Naše společnost na humanitární aktivity často navazuje rozvojovými projekty tak, aby pomohla předcházet budoucím krizím a zmírňovat jejich negativní dopady.“ (Člověk v tísni, o.p.s. [online] cit. 2018-02-05).

Pomoc v zahraničí se specializují do několika skupin, které se navzájem propojují. Organizace Člověk v tísni, o.p.s. se v zahraničí zaměřuje i na politickou situaci v dané oblasti. Snaží se být politicky aktivní a podporují tamní obyvatele, aby se o to také snažili, aby byly v kontaktu s různými orgány a společně bojovali proti rozšířené korupci, která v rozvojových zemích ovlivňuje ekonomiku i politiku. S tím souvisí i

pomoc lidem, kteří žijí v extrémní chudobě, což bývá zapříčiněno, že patří ke skupině, která je v dané zemi dlouhodobě diskriminována. Člověk v tísní se snaží o jejich začleňování do společnosti pomocí aktérů místní občanské společnosti, která je v tomto směru velmi důležitá.

Neodmyslitelnou součástí zahraniční pomoci je i vzdělávání. Zajišťují kvalitní základní vzdělání pro všechny děti bez ohledu na původ či náboženské vyznání. S rozvojem vzdělání u mladých lidí roste i šance najít si zaměstnání. Pokud chybí prostory, kde by se vzdělávání mohlo realizovat, organizace je schopna pomocí finančních prostředků postavit školu vhodnou pro vzdělávání. Finanční prostředky jsou získávány především ze sbírek, kterých se účastní občané České republiky. Ti mohou získávat veškeré informace na přidružených internetových stránkách Člověka v tísní, kde najdou i způsob, jak peníze darovat. Zajímavým zpestřením je projekt s názvem „Vyběhej školu“, kdy se lidé mohou zúčastnit různých běžeckých závodů a z vybraných peněz se školy v cizině staví. (Vyběhej školu [online] cit. 2018-02-07)

4.3 POMOC V ČESKÉ REPUBLICE

Pomoc organizace Člověk v tísní, o.p.s. se soustřeďuje hlavně na sociální práci. S touto souvisí tato témata: dluhové poradenství, doučování, individuální poradenství, kariérní poradenství, nízkoprahové kluby, pomoc obětem trestných činů, předškolní kluby, resocializační programy, rodinné poradenství a systémové změny. (Člověk v tísní [online], cit. 2018-02-07). Tyto služby jsou poskytovány napříč celou Českou republikou.

Pracovníci z České republiky spadají pod různé projekty, které se vypisují vždy na několik let a po uplynutí doby projektu se podle vykázané úspěšnosti schválí a otevře. V rámci projektů působí pracovníci v terénu a jsou v přímém kontaktu se svými klienty. Součástí sociální práce jsou i vzdělávací služby, které se soustřeďuje na klienty mladšího věku. Například předškolní kluby se soustřeďují na děti od 3 do 5. Učí je základním hygienickým návykům, pravidlům a chování, které je nutné mít před vstupem do posledního povinného ročníku mateřské školy. Práci v předškolním klubu

doplňují pracovníci sociálně aktivizačních služeb, kterou soustředí na rodiče daných dětí. Těm pracovníci pomáhají s vyřešením různých životních situací, jako je například splácení dluhů, pomoc s vyplněním různých dokumentů pro obecní úřady či řešení insolvencí a exekucí, které jsou na dospělé klienty uvaleny.

4.4 NABÍDKA DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRO ZAMĚSTNANCE

Zaměstnanci pracující převážně v terénu jsou povinni časem absolvovat různé kurzy, které jim následně usnadňují práci s klienty, jedná se o kurzy v rámci dluhového poradenství či motivačních rozhovorů, čímž se stávají kompetentními ve vícero oblastech sociální práce a podpory.

Dalším způsobem, jak Člověk v tísní rozvíjí kompetence a znalosti svých zaměstnanců, jsou různé vzdělávací kurzy. Hlavní nabídku kurzů má vzdělávací program Varianty, který vznikl právě pod záštitou Člověka v tísní a to v roce 2001, kdy svou činnost zahájil „mediální kampaní *Be Kind to Your Local Nazi, na kterou navazují zaváděním principů interkulturního vzdělávání do všech stupňů vzdělávacího systému. Impulsem k založení programu Varianty je zlepšení vztahů mezi menšinami a většinovou společností.*“ (Varianty, [online], cit. 2018-02-08) Tento program nabízí vzdělávací kurzy hlavně pro zaměstnance organizace Člověkem v tísní ale i pro organizace, které se Člověkem v tísní spolupracují a pro školy, které jsou zapojené v různých projektech organizace. O kvalitu kurzu se starají příslušní koordinátoři, kteří zajišťují vhodné lektoři, místo konání a veškeré administrativní náležitosti.

Kurzy jsou vypisovány půl roku před jejich zahájením, aby se na ně mohli zaměstnanci Člověka v tísní přihlásit. Na kurzy jsou v daných dnech uvolněni z práce, ale do pracovní doby se jim započítává v rámci přípravy na zaměstnání. Všechny kurzy jsou akreditovány Ministerstvem práce a sociálních věcí nebo Ministerstvem školství, tělovýchovy a sportu. Na konci kurzu získají zaměstnanci osvědčení o absolvování kurzů a jsou tak schopni uplatnit své nové znalosti v praxi. Nespornou výhodou je, že pro zaměstnance organizace a přidružené partnerské školy a instituce jsou bezplatné.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Bakalářská práce konkrétně její teoretická část představila poznatky z odborné literatury, které ucelili pojem vzdělávání, vzdělávání dospělých a profesní vzdělávání ve všech souvislostech.

Stejně tak byla představena organizace Člověk v tísní, o.p.s., její činnost a personální struktura, jejíž zaměstnanci budou hlavní zkoumanou jednotkou praktické části bakalářské práce.

5.1 CÍL PRAKTICKÉ ČÁSTI A VÝZKUMNÉ HYPOTÉZY

Jak již bylo uvedeno v úvodu, cílem bakalářské práce je zjistit, jak jsou studující zaměstnanci organizace Člověk v tísní, o.p.s. spokojeni s podporou ve studiu ze strany zaměstnavatele a co vše dotyčné zaměstnance motivuje k tomu, aby v dalším vzdělávání pokračovali. Praktická část se i dotkne nabídky vzdělávání zaměstnancům ze strany organizace v rámci vzdělávacího programu Varianty, a jak je zaměstnancům tato možnost vzdělávání předkládána. K těmto cílům byly stanoveny následující cíle:

1. Co motivuje zaměstnance organizace Člověk v tísní, o.p.s. k dalšímu studiu?
2. Jak přistupuje organizace Člověk v tísní, o.p.s. k dalšímu vzdělávání svých zaměstnanců?

Na základě výše stanovených cílů a otázek byly zformulovány tyto hypotézy:

H1: Pracovníky organizace Člověk v tísní, o.p.s. více motivují k dalšímu vzdělávání lepší pracovní příležitosti než platové ohodnocení ze strany zaměstnavatele.

Tato hypotéza vychází z osobní zkušenosti a z pozorování zaměstnanců Člověk v tísní, o.p.s., kteří již mají další vzdělávání ukončené nebo kteří momentálně své studium rozšiřují prostřednictvím formálního vzdělávání.

H2: Zaměstnavatel má zájem na vzdělání svých zaměstnanců z hlediska zvýšení odborné kvalifikace a dovedností v souvislosti s výkonem jejich povolání.

Tato hypotéza byla stanovena na základě existence vzdělávacího programu Varianty, který zřizuje přímo organizace Člověk v tísni, o.p.s.

5.2 VÝZKUMNÝ VZOREK

Jak již bylo zmíněno, objektem zkoumání praktické části bakalářské práce jsou ti zaměstnanci organizace Člověk v tísni, o.p.s., kteří momentálně při svém zaměstnání studují vzdělávací programy v rámci vyšších odborných škol, vysokých škol či jiných neformálních institucí.

Zkoumání bylo zaměřeno pouze na pracovníky působící na území České republiky v rámci programu Sociální integrace, který je zastoupen největším počtem zaměstnanců.

5.3 VÝZKUMNÁ METODOLOGIE

Výzkumnou metodou pro praktickou část bakalářské práce bylo zvoleno dotazníkové šetření, které bylo respondentům odesláno prostřednictvím elektronické pošty, konkrétně zaměstnaneckým účtem. Elektronické rozeslání dotazníků bylo zvoleno z toho důvodu, aby bylo k dispozici více odpovědí, než pouze z jednoho kraje a aby dotazníkové šetření mělo větší výpovědní hodnotu.

Přestože byl dotazník odeslán všem zaměstnancům programu Sociální integrace, tedy přibližně čtyřem stům lidí, návratnost dotazníků byla podle předchozího očekávání nízká. Nelze však určit zda to bylo z toho důvodu, že obeslané osoby odpovědět nechtěli, či zda pouze malá část osob, která odpověděla, jako jediná z celého programu dále studuje. Zde se potvrdila nevýhoda dotazníkových šetření, která je často uváděna v odborné literatuře a tím je jejich nízká návratnost.

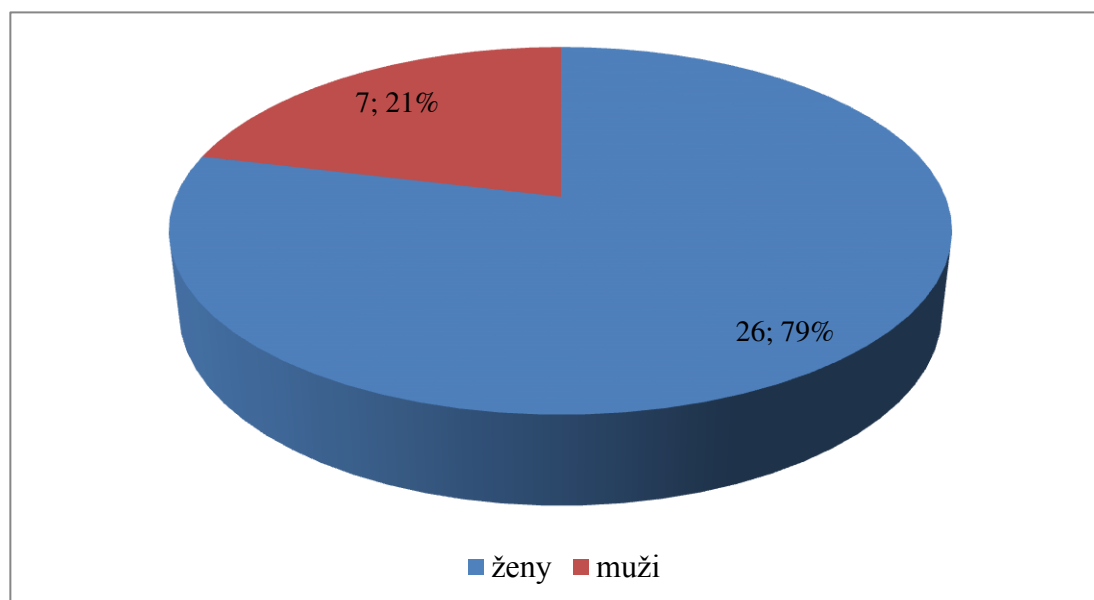
6 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

Výsledky z dotazníkového šetření jsou analyzovány a zobrazeny v tabulkách a grafech, které umožňují lepší orientaci ve výsledcích, kde jsou názorně ukázány podíly jednotlivých odpovědí.

6.1 CHARAKTERISTIKY VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Do výzkumného šetření bylo zapojeno 33 respondentů, z tohoto množství se na šetření podílelo 26 žen a 7 mužů. Grafické znázornění je zobrazeno v grafu 1. Mohou zde být dva důvody, proč převládají odpovědi právě žen. Jedním je to, že u organizace Člověk v tísni, o.p.s. pracuje procentuálně více než mužů, stejně jako je to v jiných sociálních a pedagogických oblastech. Druhým důvodem může být fakt, že ženy mají větší zájem o rozšíření svého vzdělání větší než muži.

Graf 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

V tabulce 1 je znázorněn věk respondentů, kteří se šetření zúčastnili, což je významná charakteristika. V grafickém znázornění (tabulka 1) je velice dobře

zaznamenáno, že se stoupajícím věkem klesá počet studujících osob. Tento fakt může být zapříčiněný tím, že mladí lidé, kteří ve věku kolem dvaceti let nastoupili do zaměstnání ihned po ukončení školy, jsou zvyklí ba i chtějí v dalším studiu pokračovat.

Roli zde hraje samozřejmě i skutečnost, že respondenti staršího věku mají rodiny a nemohou další čas věnovat studiu, které je náročné v oblasti dojíždění, věnování času přípravám na zkoušky a vypracovávání zadaných seminárních prací.

Tyto důvody jsou samozřejmě pouze domněnkou, která není nijak podložena a potvrzena respondenty. Tím se opět nabízí zmínění dalšího nedostatku u dotazníkového šetření a to takového, že jsou sice zaznamenány odpovědi respondentů, ale není zde již zdůvodnění, které by tak ucelilo celou odpověď.

Tabulka 1: Věk respondentů

Věk respondentů	absolutní četnost	relativní četnost
20 - 30	16	48,6%
31 - 40	10	30,4%
41 – 50	5	15%
51 – 60	2	6%
61 a více	0	0%
Celkem	33	100%

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

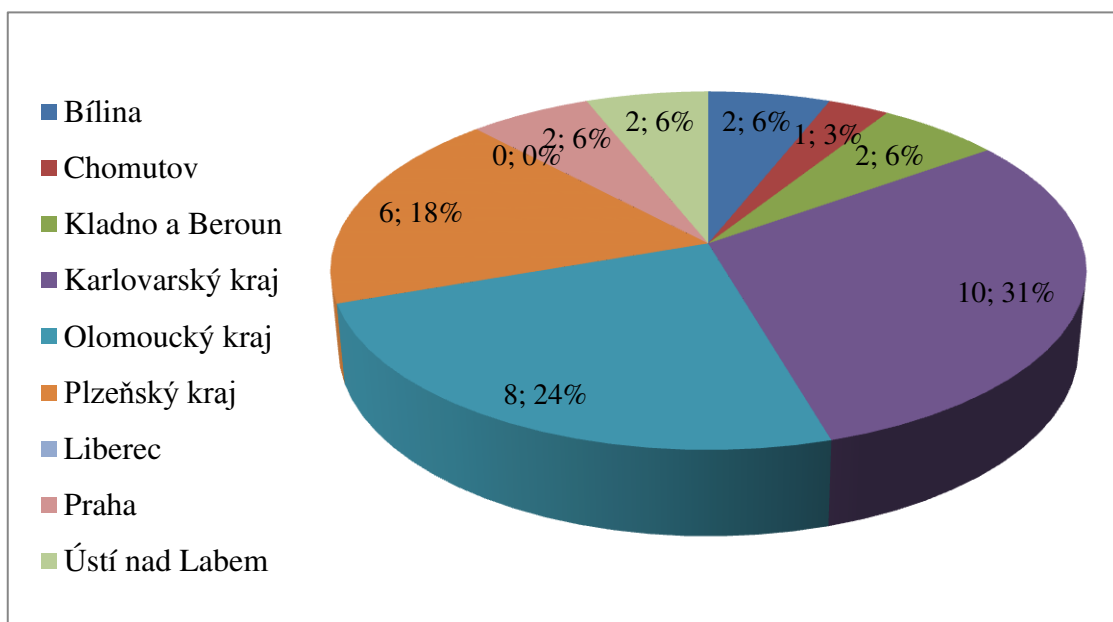
Jelikož bylo dotazníkové šetření zaměřeno na pracovníky programu Sociální integrace, bylo vhodné zařadit do dotazníku otázku týkající se místa působení respondentů. Tedy toho, na jaké pobočce v rámci České republiky sídlí. Jak je vidět v grafu 2, do dalšího vzdělávání jsou zapojeny všechny pobočky napříč Českou republikou kromě Libereckého kraje. Opět se lze domnívat, že průzkumu se nezúčastní všichni studující zaměstnanci. Nyní je ale na místě vycházet pouze ze získaných dat.

Nejvíce respondentů, kteří si dodělávají vzdělání, působí v Karlovarském kraji. Pokud se zváží fakt, že před několika lety v Karlových Varech otevřela vyšší odborná škola se zaměřením na sociální práci, je možné, že právě tato skutečnost má velký podíl na dalším vzdělávání pracovníků, jelikož studium je pro ně velice dobře dostupné v rámci dojíždění do školy a případného uvolňování z práce.

Dalšími pobočkami, kde studuje nejvíce zaměstnanců organizace Člověk v tísni, o.p.s., jsou ty v Olomouckém a Plzeňském kraji. Tyto pobočky mohou mít studující z několika důvodů. Je zde možnost, že na obou pobočkách pracují osoby v první stanovené věkové skupině, tedy od 20 do 30 let. Další možností může být dobrá dostupnost škol nabízející vzdělávání v oblasti sociální práce, tedy různé vyšší odborné školy a vysoké školy.

Zbylé pobočky jsou zastoupeny pouze malým počtem studujících. Tyto kraje jsou dobře situované a i ony mají širokou nabídku dalšího studia, proto je možné, že první předpoklad týkající se věku zaměstnanců, který byl uveden výše, je v tomto případě více pravděpodobný.

Graf 2: Pobočky, na kterých respondenti pracují



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

V tabulce 2 je znázorněno, že téměř jedna třetina respondentů pracuje v organizace Člověk v tísni, o.p.s. méně než jeden rok, může jít o ty respondenty, kteří mají nižší věk. Lze tak usoudit z toho důvodu, že organizace zaměstnává mladé lidi, kteří nemají praxi a právě dostudovali školu. Podle tohoto kritéria k nim lze přiřadit i ty respondenty, kteří v organizaci pracují 1 až 2 roky. Mezi vzdělávanými respondenty je pouze 9 těch, kteří pracují v organizaci Člověk v tísni, o.p.s. více jak 5 let. Je možné, že lidé, kteří také tuto dobu u Člověka v tísni, o.p.s. pracují, již dokončené další vzdělání mají a tudíž se dotazníkového šetření neúčastnili.

Tabulka 2: Délka zaměstnání respondentů u organizace Člověk v tísni, o.p.s.

Jak dlouho již u Člověka v tísni pracujete?	absolutní četnost	relativní četnost
Méně než 1 rok	10	31%
1 rok	6	18%
2 roky	6	18%
3 roky	4	12%
4 roky	4	12%
6 let	1	3%
7 let	2	6%
Celkem	33	100%

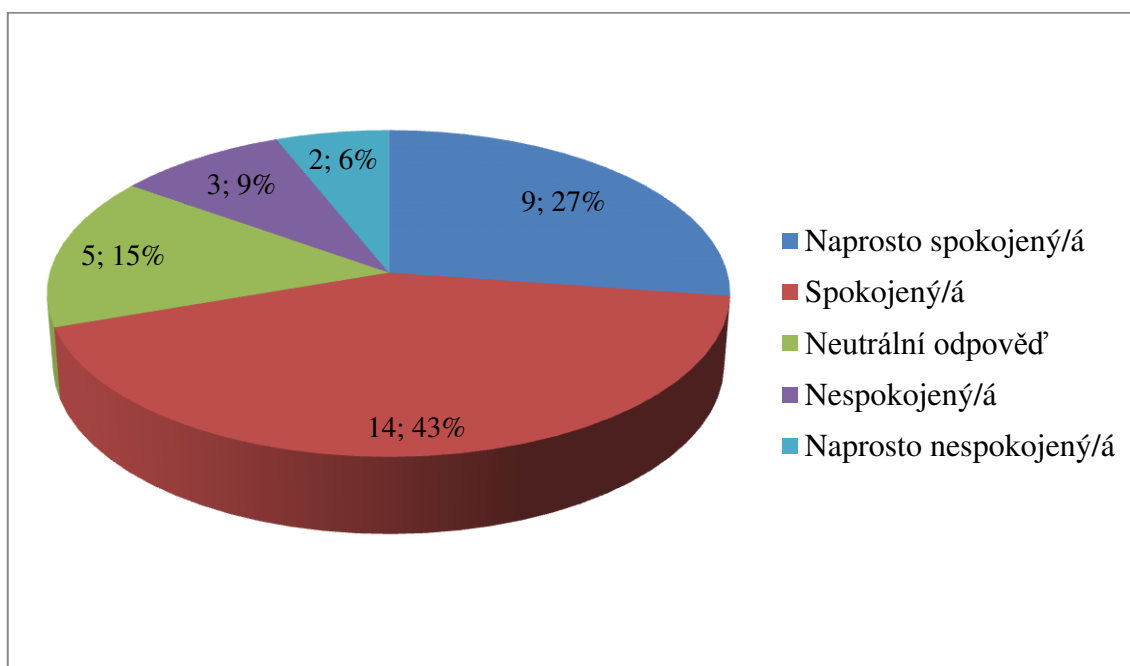
Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Jelikož je dotazníkové šetření zaměřeno na zaměstnance organizace Člověk v tísni, o.p.s. bylo pochopitelné zařazení otázky, týkající se jejich spokojenosti se zaměstnavatelem.

Jak ukazuje graf číslo 3, většina respondentů je obecně se svým zaměstnavatelem spokojená, ale určitě by se zde našly nějaké důvody, proč nejsou naprosto spokojeni a čím by se dal jejich postoj změnit.

Celkově z tohoto grafu vyplívá, že většina respondentů je se svým zaměstnavatelem spokojená až na 5 z nich, kteří zvolili odpověď nespokojený/á a naprosto nespokojený/á. Další otázka dotazníkového šetření žádala respondenty, aby svou zvolenou odpověď na otázku spokojenosti se zaměstnavatelem více rozvedli.

Graf 3: Spokojenost respondentů se zaměstnavatelem



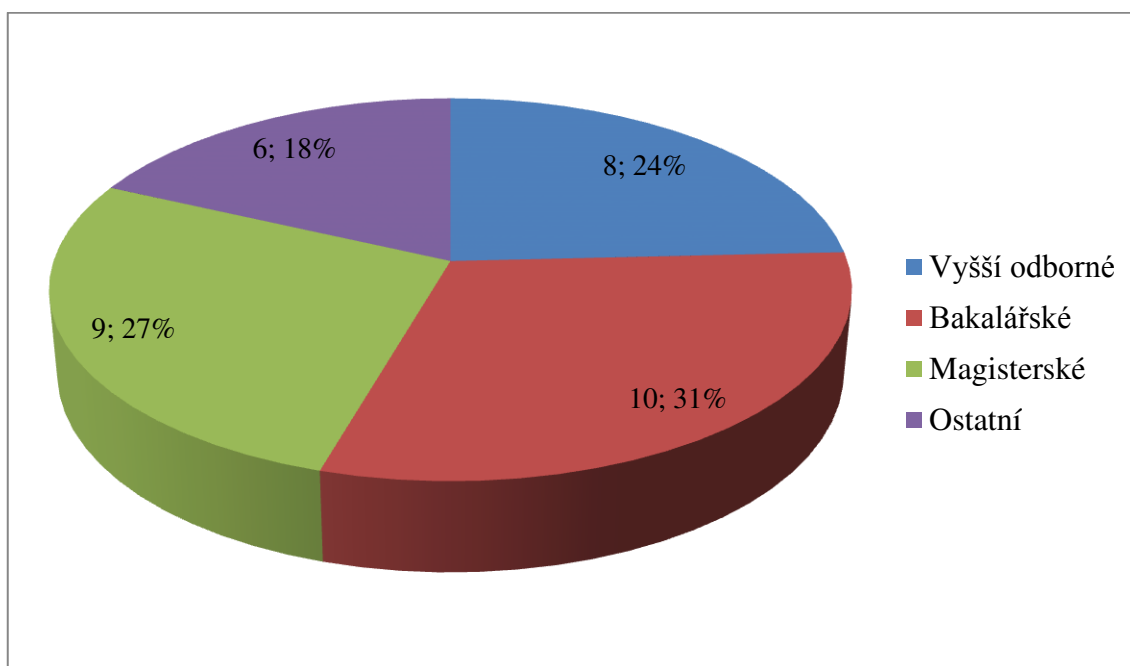
Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Jak je uvedeno výše, respondenti mohli své odpovědi rozvést. Ze strany spokojenosti je často zmiňováno, že práce u organizace Člověka v tísni, o.p.s. je smysluplná. Často je jako veliké pozitivum celé práce zmiňován tým, ve kterém respondenti pracují a tráví čas. Mezi respondenty se i jako klad objevuje pružná pracovní doba, která je pro organizaci Člověka v tísni, o.p.s. typická. Každý zaměstnanec si může pracovní dobu přizpůsobit svým představám, ale na konci týdne musí být schopný vykázat čtyřicet odpracovaných hodin.

Stejně jako se u pozitiv nejčastěji objevuje smysluplnost práce, u negativů se u většiny respondentů objevuje zmínka o nízkém platovém ohodnocení vzhledem k času a pracovní náplni. Toto negativum se objevuje i u respondentů, kteří jsou v zaměstnání spokojeni. Dalším negativem je pro respondenty postoj ze strany organizace. Konkrétně jde o vypisování různých projektů a s tím související nároky na zaměstnance plnit různé indikátory i přesto, že bývají často nemožné, což údajně zaměstnavatel nezohledňuje. Respondenti jsou tudíž ve velkém tlaku a logicky jim ani údajně malé platové ohodnocení situaci nezlepšuje.

Dále jsou zmíněny další důvody nespokojenosti u pár respondentů, jako je problémové dojíždění do práce, narůstající administrativa či dokonce arogance ze strany přímého nadřízeného. Tato odpověď bohužel není více rozvedena a lze nad tím pouze spekulovat.

Graf 4: Úroveň vzdělání, kterou respondenti momentálně studují



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

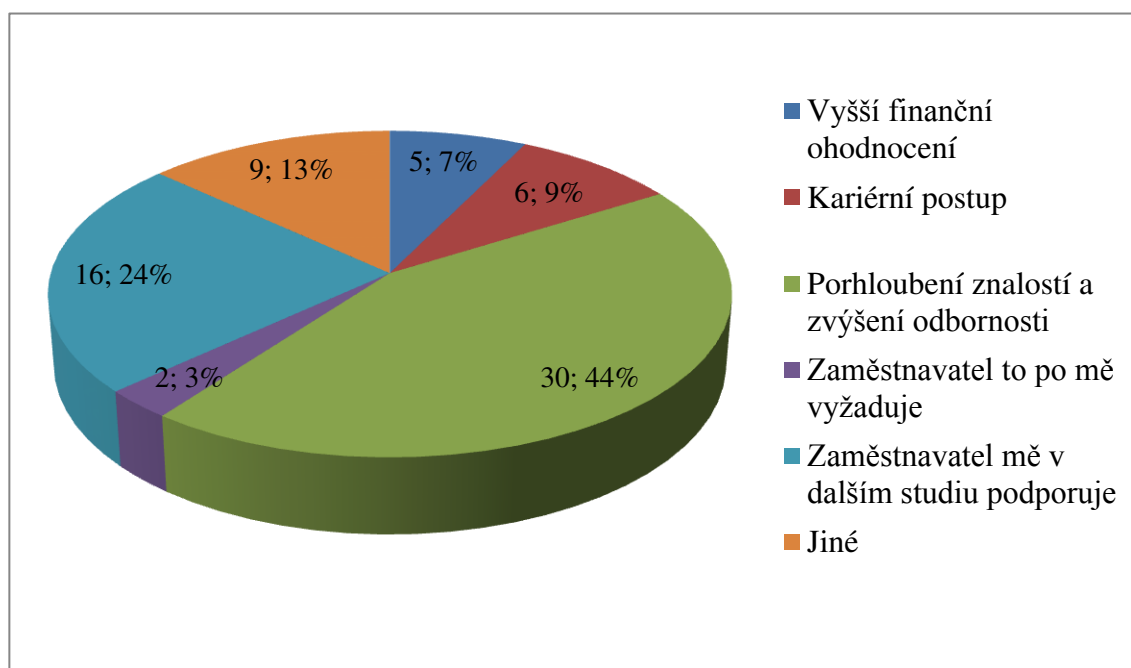
Jak ukazuje graf 4, převážná většina respondentů studuje v klasické formální školské soustavě, kde si dodělávají tituly Dis., Bc. a Mgr.. Zbylé odpovědi respondentů zahrnují různé vzdělávací kurzy a speciálně zaměřené školy, jako je například, jedním respondentem zmíněná, Česká homeopatická škola.

6.2 PREZENTACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V následující kapitole budou představeny takové otázky a odpovědi dotazníkového šetření, které přímo souvisí s otázkami a hypotézami uvedenými na začátku praktické části této bakalářské práce. Součástí této kapitoly bude vyhodnocení odpovědí na stěžejní otázky dotazníkového šetření.

První stěžejní dotazníková otázka zněla takto: „Co vás motivuje k dalšímu vzdělávání?“. V grafu 5 je vidět grafické znázornění odpovědí respondentů. Vyšší počet odpovědí je zapříčiněn tím, že respondenti měli možnost zvolit více odpovědí včetně jedné vlastní, pokud by byl výběr nevyhovující a sami respondenti chtěli něco podstatného dodat.

Graf 5: Motivace respondentů k dalšímu vzdělávání



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Z odpovědí vybírali nejčastěji respondenti tu, kde je cílem jejich dalšího studia prohloubení znalostí a zvýšení odbornosti. Tato odpověď byla často doplňována jednou či dvěma větami, kde respondenti uvádí, že je studium baví, chtějí na sobě dále pracovat, získávat nové zkušenosti a rozšiřovat si obzory pomocí dalšího vzdělávání.

Naopak nejméně vybranou odpovědí je možnost vyššího finančního ohodnocení, které by po dostudování vyššího stupně studia případně mohlo následovat. Z toho plyne, že vzdělávání s finančním ohodnocením nesouvisí a platové podmínky se pravděpodobně zvyšují souměrně s délkou zaměstnání v organizaci. Vzhledem k odpovědi kariérního postupu šesti respondentů je možné, že s vyšším vzděláním lze získat lepší a vyšší pracovní pozici, než jakou vykonávají doposud.

K odpovědím ohledně motivace respondentů ke studiu se objevilo i několik shodných odpovědí a to takových že daní respondenti do zaměstnání nastoupili již v průběhu studia a nyní si ho řádně dodělávají.

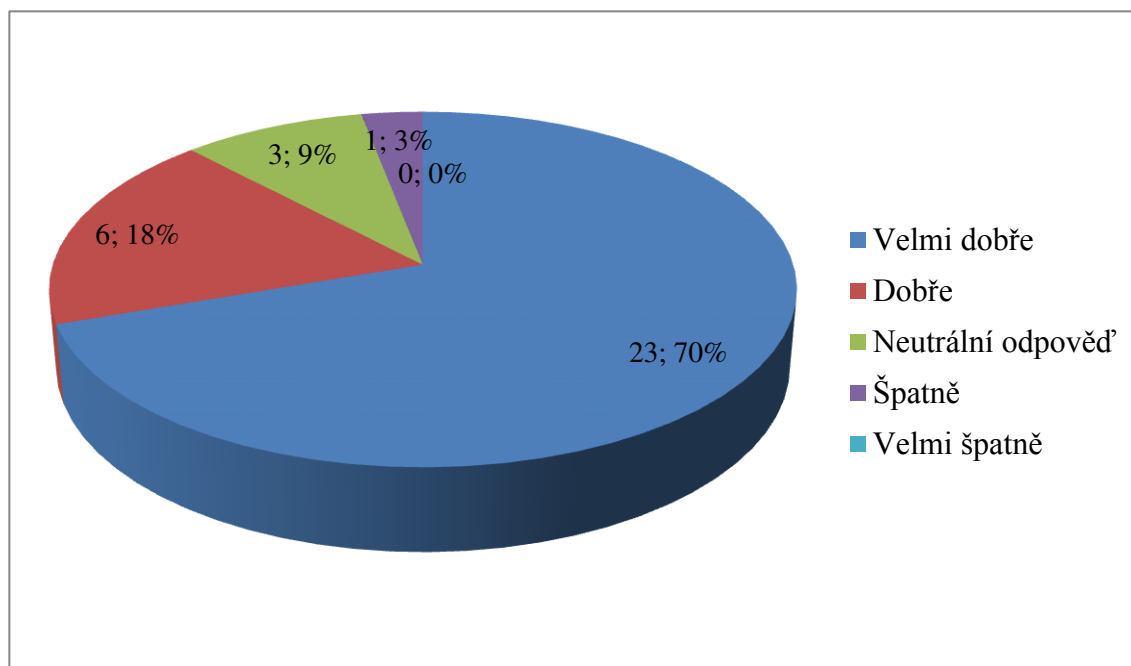
Tímto se z velké části nepotvrzuje hypotéza **H1: Pracovníky organizace Člověk v tísni, o.p.s. více motivují k dalšímu vzdělávání lepší pracovní příležitosti než platové ohodnocení ze strany zaměstnavatele.** Vzhledem k odpovědím respondentů je jisté, že motivací je sebevzdělávání a touha po nových znalostech. Podle odpovědí respondentů jejich motivace k dalšímu vzdělávání nijak nesouvisí lepší pracovní příležitost, či větší finanční ohodnocení. Podle respondentů vyšší vzdělávání nesouvisí s kariérním postupem v organizaci.

Důležitým faktem je to, že respondenti jako druhou nejčastější odpověď volili, že zaměstnavatel je ve vzdělávání podporuje. Zmíněný fakt je graficky zvýrazněn v grafu 6, kde respondenti hodnotili na škále od 1 do 5 spokojenost s přístupem zaměstnavatele k jejich studiu. Otázka ohledně spokojenosti respondentů s přístupem zaměstnavatele k jejich dalšímu vzdělávání byla v dotazníkovém šetření spojena s podmínkou, aby respondenti svou odpověď více rozvedli a získal se tak ucelení obraz jejich výpovědí a zkušeností s podporou zaměstnavatele. Největším projevem podpory ze strany zaměstnavatele respondenti uvádějí možnost čerpání „studijního volna“, které je čistě na zaměstnanci a jeho přímým nadřízeným. Pokud má zaměstnanec splněny všechny pracovní povinnosti, není problém, aby docházel pravidelně na studium či si bral příležitostné dny studijního volna během zkouškového období. Přímí nadřízení respondenty podporují, jsou rádi, že si respondenti vzdělávání dodělávají a z odpovědí lze říci, že nadřízené jejich studium zajímá.

Kromě chvály na své zaměstnavatele se mezi odpověďmi objevil i jede velice negativní komentář, který je v rozporu s ostatními. Jde o nevoli zaměstnavatele k dalšímu studiu respondenta/ky. Jelikož bylo dotazníkové šetření odesláno všem zaměstnancům již několikrát zmíněného programu po celé České republice a každý z respondentů má odlišné vedení v podobě koordinátorů a ředitelů jednotlivých poboček, nelze očekávat, e přístupy všech přímých nadřízených budou totožné a stejně vstřícné. Jak daný/á respondent/ka uvádí o zaměstnavatelích: „*Někteří podlehnou, jiní pro své podřízené vybojují důstojné podmínky.*“

I přes výše uvedenou negativní reakci na podporu zaměstnavatele respondenta v dalším vzdělávání se potvrzuje hypotéza **H2: Zaměstnavatel má zájem na vzdělání svých zaměstnanců z hlediska zvýšení odborné kvalifikace a dovedností v souvislosti s výkonem jejich povolání.** Odpovědi respondentů s výše uvedenou hypotézou naprosto korespondují. A nejde pouze o odpovědi na danou otázku ale i na způsob nabídky vzdělávacích kurzů v rámci vzdělávacího programu Varianty, kdy je vše graficky znázorněno v grafu 8. Zaměstnavatel dle slov respondentů poskytuje studijní volno, tím pádem mají zájem na tom, aby si prostřednictvím dalšího studia zvyšovali kvalifikaci.

Graf 6: Spokojenost respondentů s přístupem zaměstnavatele k jejich dalšímu vzdělávání

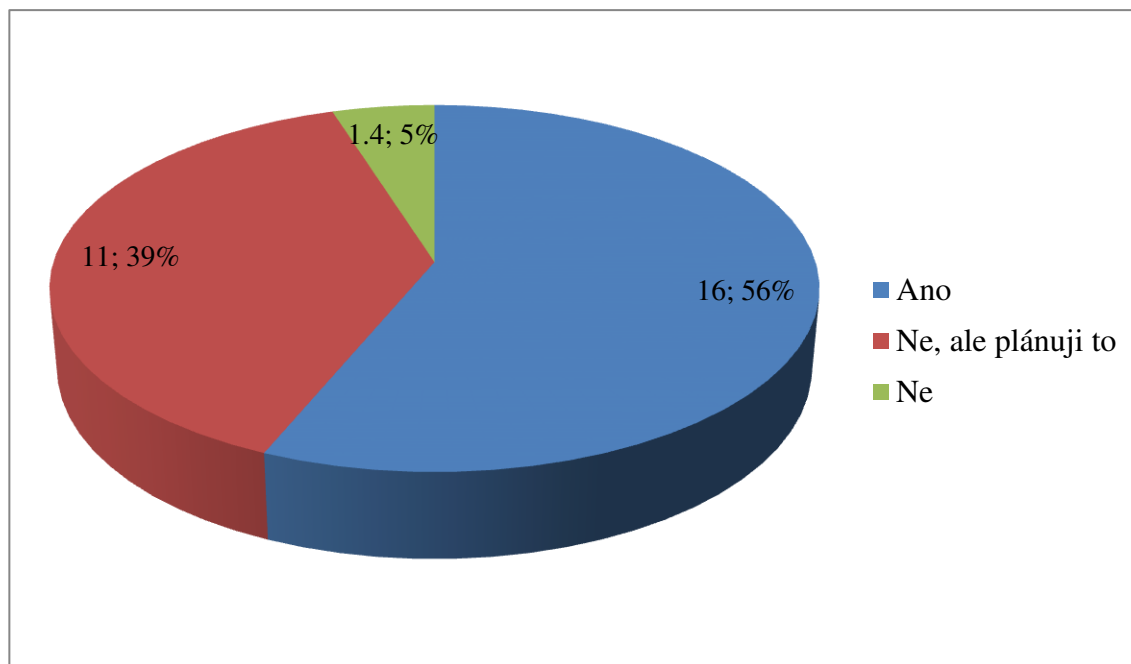


Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Jedna z posledních otázek dotazníkového šetření byla zaměřena na přidružený vzdělávací program Organizace Člověk v tísni, o.p.s. s názvem Varianty, kterému již byla věnována jedna kapitola v teoretické části této bakalářské práce. Jak již bylo zmíněno, program Variant nabízí zaměstnancům organizace Člověk v tísni, o.p.s. různé akreditované vzdělávací kurzy napříč různými tématy, z nichž získané znalosti poté mohou uplatnit ve své praxi.

Otázkou pro respondenty bylo, zda se již v rámci vzdělávacího programu Varianty nějakých kurzů zúčastnili či to v budoucnu plánují. Před polovinu respondentů, konkrétně 56% uvedlo, že již za sebou účast na kurzu či kurzech mají. Zbylí respondenti zatím žádnou zkušenost s programem nemají, ale kromě jednoho respondenta/tky účast na nabídnutých kurzech plánují, jak je vidět na grafu 7.

Graf 7: Účast na kurzech vzdělávacího programu Varianty



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

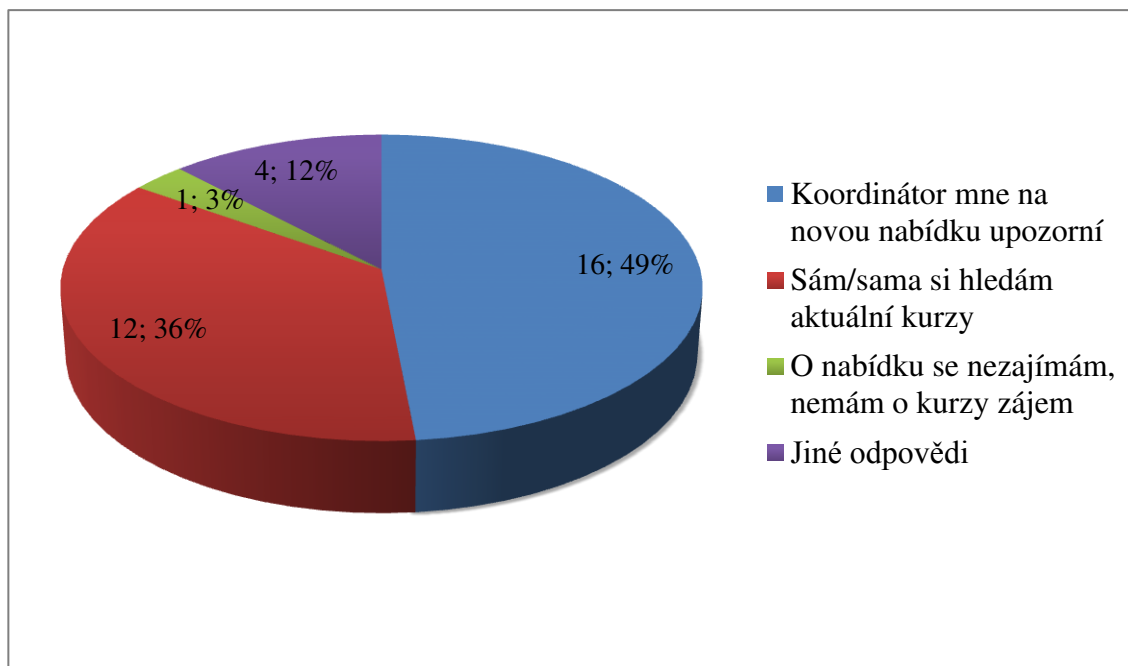
Stejně jako otázka ohledně podpory vzdělávání ze strany zaměstnavatele měla navazující otázku, tak stejně tomu bylo u této. Navazující otázka se týkala způsobu nabídky těchto kurzů. Respondentům byl nabídnut výběr jedné odpovědi z této nabídky:

- Sám/sama si hledám aktuální kurzy.
- Koordinátor mne na novou nabídku upozorní a doporučí mi ho.
- O nabídku se nezajímám, nemám o kurzy zájem.
- Jiná odpověď.

Jiná odpověď byla v nabídce z toho důvodu, že by vybrané otázky neodpovídaly skutečnosti, jak může být k nabídce kurzů přistupováno, přestože to bylo předpokládáno, že budou stačit první tři uvedené možnosti.

Nejvíce zastoupenými odpověďmi v poslední otázce dotazníkového šetření byly: Sám/sama si hledám aktuální kurzy a to z téměř 50% a Koordinátor mne na novou nabídku upozorní a doporučí mi ho, která byla zastoupena necelými 37% z celkových odpovědí respondentů, jak se vidět na grafu 8.

Graf 8: Způsob nabídky kurzů programu Varianty



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

V této otázce dotazníkového šetření a volby odpovědi respondenty se z velké části potvrzují zvolené předchozí odpovědi. Předně se potvrzuje skutečnost, že zaměstnavatel má zájem na vzdělávání svých zaměstnanců, což dokazuje fakt, že zmocňuje koordinátory k tomu, aby hledali a dále nabízeli kurzy svým přímým podřízeným na jednotlivých pobočkách organizace. Dalším potvrzeným faktem je ochota zaměstnanců se vzdělávat a pracovat na sobě tím způsobem, že si hledají aktuální nabídku vzdělávacích kurzů bez pokynu zaměstnavatele.

Další odpovědi jsou pouze od hrstky respondentů, kdy je jimi uváděno, že doporučení kurzu jim přijde elektronickou poštou od vedení pobočky, je jim doporučen kurz jiným kolegou nebo že vedení dané pobočky určí, kdo se má kurzu zúčastnit vzhledem k pracovnímu zařazení. Pouze jeden z respondentů uvedl, že se o kurzy nezajímá a nemá o ně zájem. Respondenti závěrem dotazníkového šetření uvádějí, že celkově jsou s přístupem zaměstnavatele spokojeni, i když by se daly jistě některé aspekty práce změnit.

ZÁVĚR

Cílem této práce je sjednotit pojem vzdělávání dospělých se všemi související pojmy od jeho vzniku, po současné trendy. Důležitou součástí je i profesní vzdělávání dospělých, které je čím dál více rozšířeno v široké veřejnosti i na půdě různých institucí a organizací, kde se postupně stává pevnou součástí personální politiky organizací. Poznatky z odborné literatury dokazují, že vzdělávání dospělých je vcelku široký obor, který se neustále vyvíjí kupředu například v rámci technického zázemí, které bývá pro vzdělávání dospělých využíváno.

Jednotlivé kapitoly na sebe navazují, aby byl obraz vzdělávání dospělých ucelený od obecných poznatku po konkrétní. K celkem velkému rozvoji se vzdělávání dospělých respektive vzdělávání zaměstnanců těší v organizaci Člověk v tísni, o.p.s., které je věnována jedna kapitola teoretické části bakalářské práce včetně nabídky dalšího vzdělávání pro své zaměstnance pomocí vzdělávacích kurzů ve vzdělávacím programu Varianty.

V rámci praktické části bakalářské práce byly zodpovězeny výzkumné otázky, které byly stanoveny v úvodu empirické části práce. Na základě provedeného dotazníkové šetření lze s jistotou uvést, že zaměstnanci organizace Člověk v tísni, o.p.s. motivuje k dalšímu studiu vlastní přesvědčení o hodnotě vzdělání a touha po získání nových znalostí, které by mohli zúročit ve své budoucí praxi v rámci zaměstnání. Nabytí těchto znalostí nijak nesouvisí s touhou vyššího platového ohodnocení či kariérního postupu v rámci pobočky či celé organizace.

Přestože motivace zaměstnanců nesouvisí s výše uvedenými důvody. Organizace Člověk v tísni, o.p.s. má na dalším vzdělávání svým zaměstnanců zájem. Tento fakt se projeví tím, že zaměstnanci mají možnost čerpat studijní volno, pokud má v práci všechny povinnosti splněny a v pořádku. Organizace si zakládá na tom, aby jejich zaměstnanci byli kvalifikovaní, a v rámci vzdělávacího programu Varianty svým zaměstnancům nabízejí akreditované vzdělávací kurzy zdarma, které mohou zaměstnanci absolvovat a svou kvalifikaci ještě více rozšířit.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

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

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 1*. 3. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. ISBN 978-80-244-3248-9.

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

FARKOVÁ, Marie. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017. ISBN 978-80-7452-130-0.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav Veteška. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

KOHOUT, Karel. *Základy obecné pedagogiky*. Vyd. 2. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-38-9.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

Alliance2015 [online]. Brussels, Belgia, 2015 [cit. 2018-02-04]. Dostupné z: <http://alliance2015.org/>

KRATOCHVÍLOVÁ, Emília a kolektiv. *Úvod do pedagogiky*. Trnava: Pedagogická fakulta Trnavskej univerzity, 2007. ISBN 978-80-8082-145-6.

MACSORLEY, Dominic. *In Brief leaflet form September 2017* [online]. 2017, 8 [cit. 2018-02-04]. Dostupné z: http://allaince2015.org/fileadmin/Texte__Pdf/In_Brief/2017_In_Brief_leaflet.pdf

Seznam použitých internetových zdrojů

Člověk v tísní [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-02-03]. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/>

Humanitní a rozvojová pomoc, Humanitární a rozvojová pomoc – Člověk v tísní[online]. © 2017 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: <http://www.clovekvtisni.cz/co-delame/humanitarni-a-rozvojova-pomoc>

Vyběhej školu. *Škola v Africe* [online]. [cit. 2018-02-07]. Dostupné z: <https://www.skolavafrice.cz/vybehej-skolu>

Technická univerzita v Liberci: Elearningový portál Technické univerzity v Liberci [online]. [cit. 2018-01-01]. Dostupné z: <https://elearning.tul.cz/>

Struktura organizace – Člověk v tísní [online]. © 2017 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/kdo-jsme/struktura-organizace>

Varianty [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-02-08]. Dostupné z: <https://www.varinty.cz/>

Vzdělávání dospělých v ČR [online]. Praha: Donath-Burson-Marsteller, 2009 [cit. 2017-12-31]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pruzkumy/2017-vzdelavani-dospelych-v-cr>.

Životopis: Jan Průcha. *Databazeknih.cz* [online]. [cit. 2017-12-27]. Dostupné z: <https://www.databazeknih.cz/zivotopis/jan-prucha-8044>

Ostatní zdroje

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, v platném znění (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 24. 9. 2004. ISSN 1211-1244.

Strategie celoživotního učení ČR. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Struktura organizace – Člověk v tísni, o.p.s.....	33
Obrázek 2: Růst objemu pomoci – Člověk v tísni, o.p.s.	35

Seznam tabulek

Tabulka 1: Věk respondentů	41
Tabulka 2: Délka zaměstnání respondentů u organizace Člověk v tísni, o.p.s.....	43

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů	40
Graf 2: Pobočky, na kterých respondenti pracují	42
Graf 3: Spokojenost respondentů se zaměstnavatelem.....	44
Graf 4: Úroveň vzdělání, kterou respondenti momentálně studují.....	45
Graf 5: Motivace respondentů k dalšímu vzdělávání	46
Graf 6: Spokojenost respondentů s přístupem zaměstnavatele k jejich dalšímu vzdělávání	49
Graf 7: Účast na kurzech vzdělávacího programu Varianty.....	50
Graf 8: Způsob nabídky kurzů programu Varianty.....	51

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník I

Příloha A - Dotazník

1. Jsem:
 - muž
 - žena

2. Věk (číslo):

3. Na jaké pobočce organizace Člověk v tísni, o.p.s. působíte?
 - Bílina
 - Chomutov
 - Kladno a Beroun
 - Karlovarský kraj
 - Olomoucký kraj
 - Plzeňský kraj
 - Liberec
 - Praha
 - Ústí nad Labem

4. Kolik let již u Člověka v tísni, o.p.s. pracujete?
.....

5. Vyjádřete na stupnici od 1 do 5 Vaši spokojenost v zaměstnání.
 - 1 – Naprosto spokojený/á
 - 2 – Spokojený/á
 - 3 – Neutrální odpověď
 - 4 – Nespokojený/á
 - 5 – Naprosto nespokojený/á

6. Co Vás motivuje k dalšímu vzdělávání?

- Vyšší finanční ohodnocení
- Kariérní postup
- Prohloubení znalostí a zvýšení odbornosti
- Zaměstnavatel to po mně požaduje
- Zaměstnavatel mne v dalším studiu podporuje
- Jiná odpověď:

7. Jakou úroveň vzdělání momentálně studujete?

- Vyšší odborné
- Bakalářské studium
- Magisterské studium
- Jiná odpověď:

8. Ohodnoťte přístup zaměstnavatele k Vašemu dalšímu vzdělávání.

- 1 – Velmi dobře
- 2 – Dobře
- 3 – Neutrální odpověď
- 4 – Špatně
- 5 – Velmi špatně

9. Rozved'te prosím předchozí odpověď. (Proč jste zvolil/a tuto odpověď, jakém máte zkušenosti ať už kladné či záporné.):

10. Organizace Člověk v tísni, o.p.s. a vzdělávací program Varianty nabízejí možnost absolvován kurzů napříč různými tématy. Navštívili jste již nějaký z nabízených kurzů?

- Ano
- Ne, ale mám to v plánu
- Ne

11. Jakým způsobem se ke kurzu dostanete, případně jak je Vám nabídnut?

- Sám si hledám aktuální kurzy
- Koordinátor mne na novou nabídku upozorní a doporučí mi ho
- O nabídku se nezajímám, nemám o kurzy zájem
- Jiná odpověď:

12. Zde se nabízí prostor pro jakékoliv Vaše další poznatky týkající se studia, popřípadě jak k Vašemu studiu přistupuje zaměstnavatel. (Nepovinná otázka)

.....

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Hana Gabrielová, DiS.

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Další vzdělávání zaměstnanců organizace Člověk v tísni, o.p.s. a jejich motivace ke studiu

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 44

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 9

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3

Počet internetových zdrojů: 8

Vedoucí práce: PaedDr. Lucie Zormanová