

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018-2020

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Tomáš Honsů

Specifika vzdělávání a rozvoje českých pracovníků v cizině

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce:

Prof. PhDr. Jan Barták DrSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2018-2020

DIPLOMA THESIS

Tomáš Honsů

**Specifics of education and development of Czech workers
abroad**

Prague 2020

Diploma Thesis Work Supervisor:

Prof. PhDr. Jan Barták DrSc.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 19.5.2020

Jméno autora.....

Anotace

Diplomová práce se v obecné rovině věnuje vzdělávání, které je každodenní součástí lidského života. Lidstvo se vzdělává od doby svého vzniku a ne jinak tomu je i v současné době. Naopak můžeme říci, že další a průběžné vzdělávání je dnes naprosto nezbytné. Není asi možné, aby se člověk něčemu v mládí naučil a to mu pak stačilo až do konce jeho pracovního života. Práce se konkrétně podrobněji věnuje rozvoji a dalšímu vzdělávání osob, které za prací migrovali z České republiky do Spojených států amerických. Stručně je zde přiblížen trend života těchto lidí integrovaných pracovně v USA, následně je pak kvalitativním výzkumem specifikován, na případové studii jednoho podniku, jejich rozvoj a další vzdělávání, které v tomto prostředí probíhá.

Klíčová slova

Andragogika, práce v USA, migrace do USA, motivace ke vzdělání, vzdělávání dospělých, vzdělávání ve firmách.

Annotation

The diploma thesis is generally devoted to education, which is an everyday part of human life. Mankind has been educated since its inception, and it is no different today. On the contrary, we can say that education is absolutely essential today. It is probably not possible for a person to learn something in his youth, and that was enough for him until the end of his working life. The work specifically deals in more details with the further education of persons who migrated from the Czech Republic to the United States of America for work. Here we will briefly present the trends of life in the USA, in order to analyze, on the basis of qualitative research, on the case study of one company, further education, which takes place here.

Keywords

Adult education, andragogy, education in companies, migration to the USA, motivation for education, work in the USA.

| | |
|--|----|
| ÚVOD | 8 |
| TEORETICKÁ ČÁST | 11 |
| 1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH | 11 |
| 2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ | 13 |
| 2.1 Formální, neformální a informální vzdělávání | 14 |
| 3 HISTORICKÉ, SOCIÁLNÍ A KOMPENZAČNÍ INTENCE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH | 17 |
| 3.1 Současnost vzdělávání dospělých | 19 |
| 4 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ | 20 |
| 5 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ | 22 |
| 5.1 Bariéry učení na pracovišti | 26 |
| 6 DŮLEŽITÉ HISTORICKÉ MOMENTY | 29 |
| 6.1 Aktuální situace | 35 |
| 6.2 Ekonomický a sociologický pohled na migraci | 36 |
| 6.3 Klientský systém | 38 |
| PRAKTICKÁ ČÁST | 39 |
| 7 VÝZKUMNÁ ČÁST | 39 |
| 7.1 Výzkumné otázky | 39 |
| 7.2 Cíl výzkumu | 40 |
| 7.3 Metoda výzkumu | 41 |
| 7.3.1 Technika získávání dat | 41 |
| 7.3.2 SWOT ANALÝZA | 42 |
| 7.3.3 PEST ANALÝZA | 43 |
| 7.4 Podmínky výzkumu | 44 |
| 7.5 Výzkumný vzorek – organizace | 44 |
| 7.6 Analýza a interpretace výsledků výzkumu | 47 |
| 7.7 Závěry výzkumné části | 68 |
| 7.7.1 Analýza dat prostřednictvím SWOT analýzy | 68 |
| 7.7.2 Závěry výzkumné části | 70 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| ZÁVĚR | 74 |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ | 76 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ..... | 81 |

ÚVOD

Je to jeden z hlavních rysů lidské mentality. Touha poznávat nové věci, nespokojovat se s dosaženým, nezůstávat na místě, hledat lepší a další možnosti. Základní lidská vlastnost, která zřejmě posunuje lidstvo od počátku civilizací. Migrace jednotlivců i celých národů z různých důvodů je historicky známá. Jedním z těchto hlavních, byl vždy pohyb za obživou - za prací.

Obrovský je posun v možnostech cestování, v jeho dostupnosti, v cenách, v prostupnosti hranic v moderním globalizovaném světě. Cestování do práce (za prací) na velké vzdálenosti je dnes celkem běžnou záležitostí a součástí zaměstnání v mnoha firmách. Dojíždět za prací přeshraničně do jiných států je (hlavně ve vyspělých ekonomikách) celkem běžné a není už ani nijak výjimečné, u nadnárodních globálních společností, dosazovat pracovníky na jejich pozice na jiných kontinentech.

Většina populace u nás stráví svůj profesní život spjatý s místem bydliště, komunitou, regionem. Hodně lidí změní třeba i několikrát za život zaměstnání, přestěhuje se do jiného města, kraje. Často z důvodu lukrativnosti nového pracovního místa. Stále velká část populace setrvává v rámci své země, ve které se narodili. Lidé mohou být limitováni jazykem, sociálně kulturním prostředím, partnerskými vztahy a rodinou, nebo tradicemi. Vyhovuje jim to. Vždycky ale existovali i lidé, kteří z různých důvodů, chtěli najít obživu jinde, kteří toužili změnit svůj habitat a najít práci v jiném prostředí, v jiné kultuře. A nebylo jich málo. Připomeňme, zvláště ve vztahu Evropy a Ameriky, migrační vlny od poloviny 19. století, které pak v první polovině 20. století zasáhly významně i Českou republiku, Slovensko a další východoevropské státy. Zájem cestovat do USA za prací byl nepochybně od té doby stálý, ale s poválečným vývojem, změnami politických režimů a následně známými událostmi po skončení 2. světové války, byl pro občany zemí střední a východní Evropy, které byly součástí socialistického bloku, prakticky nemožný.

Stav se zcela změnil po roce 1990. S politickou změnou, pádem železné opony a novým statutem bývalých sovětských satelitů v očích Západu, byly nové možnosti cestování rázem masově dosažitelné. Počátkem devadesátých let nebylo třeba k cestě do

Spojených států ani vízum. A mnoho lidí toho využilo. V průběhu devadesátých let odjely z České republiky do USA desítky tisíc lidí, kteří byli různého věku, profesí, sociálního původu nebo vzdělání. Svou zemi opustili z různých pohnutek a často i s neurčitou představou o budoucnosti. Šli za svým snem. Situace se však pomalu ale jistě měnila. Migrační politika a podmínky vstupu do Spojených států se postupně přitvrzovaly a zásadní zlom nastal po událostech z 11. září 2001. V současnosti žije v USA, dle různých zdrojů, kolem 100 tisíc občanů bývalého Československa, kteří tam odešli po roce 1990. Často jsou již dnes naturalizovaní, s novým občanstvím. Mají rodiny, děti, pracují, provozují svoje firmy, podnikají a také se stali sami zaměstnavateli.

Tato destinace je stále velmi atraktivní. Vžitý a dlouhodobě reklamovaný obraz „země neomezených možností“, vyspělé demokracie, svobody, vysoké životní úrovně, možnosti snadno získat dobře placenou práci, možnosti nového poznání, kulturního a jazykového obohacení, atd. pořád lákají. A lidé cestují. Za vzděláním, za rekreací nebo rodinou a také za prací.

Smyslem vytvoření této práce je náhled do problematiky zaměstnávání a dalšího vzdělávání českých pracovníků v malé organizaci v USA. Cílem je zodpovězení základních výzkumných otázek a ověření stanovené hypotézy. Práce konkretizuje specifika dalšího vzdělávání a osobnostního rozvoje v uvedených podmínkách.

V teoretické části se zabývá tématy z andragogiky, psychologie, sociologie, managementu lidského kapitálu a lidských zdrojů. Dotýká se také historie a legislativy, čerpá z relevantních domácích i zahraničních zdrojů.

V praktické části dále vymezuje výzkumný cíl, stanoví výzkumné otázky a hypotézy. Objasňuje charakter a důvody výběru těchto otázek a hypotéz, potvrzuje je nebo vyvrací. Čerpá také, mimo jiné, z osobních praxí autora na místě v letech 2001 – 2005 a 2016 – 2018. Skrze případové studie získává konkrétní data ve zvoleném segmentu v udaném časovém období. Formou dotazníků a rozhovorů provádí andragogický výzkum ve vybraném spektru respondentů.

Hlavním výstupem by měl být jasný přehled o situaci ve zvoleném tématu, odpovědi na důležité otázky, upozornění na rizika a výhody zkoumaných jevů a také nástin možných opatření, která by v praxi mohla usnadnit řešení zkoumaných problémů.

TEORETICKÁ ČÁST

1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V současnosti je evidentní, jak se stále zrychluje pokrok ve všech společnostech na planetě. Jsou to především technologie, které mají v globalizovaném světě atribut všudypřítomnosti a snadné dosažitelnosti. Stoupá efektivita a snižuje se cena. V synergickém efektu s celosvětovou dopravou a online komunikací sledujeme obrovské dopady na společnost. Podobně strmě, jako stoupají demografické křivky, tak rychle a dynamicky se mění prostředí, ve kterém žijeme. Stále více lidí na Zemi a zároveň stále menší podíl lidské práce ve výrobě. Informační boom s masovým nástupem IT technologií před nějakými 30 lety změnil vztah člověka ke zdrojům informací. Zdá se, že je to někdy dokonce náročnější a předpokládaný efekt usnadnění příjmu informací se mění na namáhavější práci s daty, orientaci v nich, analýzu, selekci a verifikaci zdrojů. Člověk svou činností mění svět a zároveň se snaží, se mu přizpůsobit, stále se učí. Čím rychleji se tyto změny odehrávají, tím intenzivnější je i učení. V minulosti se změny neprojevovaly tak rychle, razantně a dynamicky. Patrný byl rozdíl například až při mezigeneračním srovnání. Člověk ale nepochybně skutečně je „učícím se tvorem“. A to v průběhu celého svého života. To ale určitě není žádné nové zjištění, tato fakta byla už popsána před staletími.

Komenský rozšiřuje předmět výchovy z věku dětského a jinošského na celý život člověka. Stává se tak hlasatelem dnes aktuální myšlenky celoživotního vzdělávání. Hovoří o nutnosti dalšího sebevzdělávání z knih a životní praxí. Škola mužného věku je v pojetí Komenského školou práce, školou praxe. Nestanovuje k tomu účelu zvláštní instituce, neboť dospělý člověk nepotřebuje být veden, ale je schopen vést se sám. Na tomto místě Komenský upozorňuje na důležitost četby a studium knih.¹

¹ VACÍNOVÁ, T. *Dějiny vzdělávání od antiky po Komenského*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. 978-80-86723-74-7. S. 201.

Školu dospělosti chápe jako střed v lidském životě, kdy se člověk musí ještě mnohému naučit. V této škole již nejsme pouhými žáky nebo spolužáky, ale máme také vlastní žáky, které učíme a zároveň se učíme i my od nich.²

Zájem na dalším vzdělávání nevychází pouze z požadavků profesního růstu, nároků zaměstnání a oboru práce nebo růstu ekonomiky a technologií. Důležitou roli tu má nepochybně tlak společnosti obecně, individuální zájmy jednotlivců, touha po sebezdokonalení, touha po poznání a další důvody. Vyšší vzdělání dnes obecně chápeme jako nespornou výhodu. Procesy vzdělávání a učení se jsou dnes chápány jako nezbytné nástroje k osobnostnímu rozvoji člověka, zlepšování prosperity a zvyšování konkurenceschopnosti.

Tato práce se v empirické části zabývá problematikou dalšího vzdělávání - učení se dospělých, kteří jsou nuceni, díky nově získanému zaměstnání, přijmout i nové odlišné pracovní a životní podmínky. Popisuje specifika, odlišnosti, rizika i výhody dalšího vzdělávání v novém prostředí. Proto musí první, teoretická část, nejprve:

- definovat základní pedagogické a andragogické pojmy,
- objasnit podstatu formálního, neformálního a informálního vzdělávání/učení,
- osvětlit sociální souvislosti ve vzdělávání dospělých, v andragogice,
- zmínit profesní a firemní vzdělávání,
- vysvětlit kompenzační funkci vzdělávání dospělých,
- pozastavit se nad funkcí vzdělávání dospělých makrosociálním pohledem,
- pochopit význam motivace k učení.

² VACÍNOVÁ, T. *Dějiny vzdělávání od antiky po Komenského*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. 978-80-86723-74-7. S. 201.

2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Andragogické pojmy vychází často z různých jiných věd a vědních disciplín, mají různý původ a kontext použití. Často se překrývají, prolínají a zároveň kolidují s pedagogikou, sociologií, psychologií. Jednotlivé definice se mohou ve svém pojetí lišit a to v závislosti na autorství, jazyku i čase.

Andragogika je vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Existují rozdílné koncepce andragogiky. V našem pojetí je andragogika specifická součástí věd o výchově, vzdělávání a vyučování.

Výchova je záměrné, cílevědomé a plánovité působení na vychovávaného. Jejím účelem je změna předpokladů k jednání a chování v souladu s určitým cílem.

Vzdělání jako výsledek vzdělávání. Pojem *vzdělávání* je v rámci andragogiky chápán stále častěji jako *učení se dospělých*.

Učení je trvalá změna chování, vzniklá na základě interakce s okolím nebo reakcí na nějakou situaci. Tato změna nesmí být vyvolána vrozenými druhy reakce, zráním organismu nebo změněným stavem.

Kvalifikace vyjadřuje vztah člověka a práce, vztah mezi individuálními předpoklady a pracovními podmínkami.

Kompetence jako předpoklad a schopnost zvládat určitou činnost, schopnost používat vědomosti a znalosti.

Andragogika používá i další pojmy, které se orientují na různé oblasti (*koučing, facilitace, moderování, konzultace*, atd.).

Tabulka č. 1: Základní andragogické pojmy³

| Učení se dospělých | | |
|---------------------------|--|--|
| Pojem | Orientace na: | Příslušné disciplíny: |
| Vzdělávání | Kulturu | andragogika vědy o výchově |
| Kvalifikace | Povolání | profesní andragogika ekonomie |
| Kompetence | Hospodářství <i>(v pojetí vzdělávací politiky částečně i občanskou společností)</i> | psychologie psychologie práce management lidských zdrojů aplikovaná andragogika |

2.1 Formální, neformální a informální vzdělávání

Formální vzdělávání, které se realizuje ve vzdělávacích institucích, jejichž funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení, jsou definovány a legislativně vymezeny. Typickou vzdělávací institucí je škola. Formální vzdělávání zahrnuje na sebe navazující vzdělávací stupně a typy, které jsou určeny buď celé populaci (např. základní povinné vzdělání), nebo určitým skupinám (např. středoškolské a vysokoškolské vzdělání). Absolvování tohoto vzdělávání je zpravidla potvrzováno certifikátem. Jeho výsledkem je určitý stupeň vzdělání.⁴

Termínem formální vzdělávání se označuje vzdělávání realizované zpravidla ve školách. Dospělí se mohou účastnit v některém z na sebe navazujících stupňů školního vzdělávání: v českém vzdělávacím systému nejčastěji ve středním vzdělávání s výučním listem nebo maturitou, ve vyšším odborném vzdělávání, ve vysokoškolském vzdělávání (bakalářském nebo magisterském) a v doktorském vzdělávání. Výjimečně mohou být

³ BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.S. 21

⁴ PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-2000-950-7.

dospělí účastní i v základním vzdělávání. Podstatné je, že v každé realizaci formálního vzdělávání jde o procesy učení, které jsou řízené a záměrné, probíhají ve školním prostředí, používají se v nich nějaké edukační konstrukty a vedou k nějakým prokazatelně dosaženým úrovním vzdělání.⁵

Neformální vzdělávání je dobrovolné a záměrné učení, které rozvíjí schopnosti, dovednosti, zájmy a potřeby člověka mimo rámec běžného školního vzdělávání. Uskutečňuje se různými formami a vzdělávacími programy. Patří sem například organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež i dospělé, počítačové kurzy, kurzy cizích jazyků, přednášky apod.⁶

Veškeré vzdělávání dospělých, které nevede k ucelenému školskému vzdělání, se realizuje mimo formální vzdělávací systém (viz formální vzdělávání dospělých). Opak formálního vzdělávání. Je zaměřené na určité skupiny populace a organizují jej různé instituce (instituce vzdělávání dospělých, podniky, kulturní zařízení, nadace, kluby...). Pojem se zatím příliš nevžil, stejně jako pojem "*Non-formal Adult Education*", který dle výkladu UNESCO zahrnuje vzdělávací programy a kurzy, které nevyžadují, aby do nich byli účastníci oficiálně zapsáni.⁷

Neformální vzdělávání je součástí celoživotního vzdělávání dospělých. Probíhá ve vzdělávacích zařízeních podniků, v soukromých vzdělávacích institucích, v organizacích zájmového, sportovního, uměleckého a jiného vzdělávání. Učení dospělých je v tomto vzdělávání organizované, ale dobrovolné, bezplatné i probíhající za úplatu. Podstatné je, že toto učení nevede k získání určitého státem uznávaného stupně vzdělání, i když může být ukončeno certifikátem, osvědčením, licencí a podobně. Edukační procesy neformálního vzdělávání předpokládají zpravidla účast nějakého edukátora, tj. odborného lektora, školitele, instruktora apod.⁸

⁵ PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7. S. 22.

⁶<http://www.nuv.cz/cinnosti/analyzy-trhu-prace-rozvoj-kvalifikaci-dalsiho-vzdelavani/neformalni-vzdelavani>

⁷ PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-2000-950-7.

⁸ PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7. S. 23

Informální vzdělávání (učení) probíhá v každodenních situacích běžného života v rodině, v zaměstnání, během cestování, při četbě novin, knih a časopisů nebo při poslechu rozhlasu a sledování televize apod., kdy člověk získává poznatky bezděčně, nahodile. Je to vlastně neúmyslné vzdělávání se v průběhu celého života. Na rozdíl od učení ve formálním a neformálním vzdělávání, je informální učení nesystematické, nerealizuje se v institucích, není organizované, nýbrž spontánní. Avšak role informálního učení je pro život každého člověka obrovská a nenahraditelná.⁹

Tento typ učení tedy není nikdy organizován, je často zážitkovým učením. Kritici tohoto typu učení tvrdí, že z pohledu žáka tento typ učení postrádá záměr a cíle. K přesnějšímu pochopení podstaty informálního učení pomáhá psychologie učení dospělých – popis a objasnění učebních procesů u dospělých. Pedagogicko – psychologická teorie učení, kterou podrobně popisuje J. Mareš (2013) i další práce z oborů psychologie a sociologie.

⁹ PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.S. 24.

3 HISTORICKÉ, SOCIÁLNÍ A KOMPENZAČNÍ INTENCE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vznik vzdělávání dospělých je nutným důsledkem sociálních a dějinných proměn společnosti. V různých obdobích a v souvislosti s měnícími se podmínkami se mění jeho význam. Člověk se učí po celý život. Je to přirozená reakce a základní evoluční schopnost. Nejintenzivnější je potřeba učení v pohnutých dobách (sociální změny, revoluce, války, katastrofy, krize apod.). Vznik prvních vzdělávacích institucí pro dospělé souvisí s konci feudálních společenských systémů a vznikem liberálně konstitucionálních společností. Tyto převratné sociální změny se odehrávaly v různých částech světa v různém období a z toho také vyplývá rozdílnost vzdělávacích systémů, metod a přístupů. I přes rozdílné geografické a historické souvislosti má současná andragogika obecně celou řadu shodných nebo podobných znaků.

Změna vztahu jednotlivce a společnosti po francouzské revoluci přináší změnu norem a hodnot. Přináší spolu se ztrátou naivity a stálého předurčeného pořádku také pocity nejistoty a odpovědnosti. Cíle vzdělávání jsou již nadále také ovlivňovány jinými sociálními skupinami, politickými stranami, odbory, různými hnutími na státní i komunální úrovni. Evidentně oslabuje vliv státu, církve a také rodiny.

Nově vzniklá mobilita pracovní síly přináší nečekané možnosti v souvislosti s individuálním výkonem (přináší ale také rizika), o osudu jedince již nemusí rozhodovat pouze původ. Dosud samozřejmé autority jsou vlivem demokratizace překonávány. Nové technologie, jejich praktické využití, věda a informovanost mění osobní zkušenost člověka. Vědecké myšlení posouvá pouhou akumulaci vědomostí ke specializaci.

S potřebou získávat, alokovat a integrovat nové kvalifikace je zaváděna u dětí povinná školní docházka. S rozmachem vzdělávání dospělých v 19. století je také spojen názor emancipace pomocí vzdělání. Vzdělávání dospělých je od počátku také spojeno s různými společenskými skupinami (buržoazie, inteligence, dělníci, rolníci, řemeslníci, ženy). Z toho také vyplývá nejednotnost názorů na podstatu emancipace. Klasické přístupy zde jsou: liberální, socialistické, konzervativní.

Protože školství nebylo schopno naplnit ani individuální ani společenskou poptávku po vzdělání a kvalifikaci, pokoušelo se organizované vzdělávání dospělých kompenzovat nedostatky školských systémů. Možnost doplnit si chybějící vzdělání byla v minulosti důležitou funkcí andragogiky. Různé formy kompenzačního vzdělávání nalezneme ve druhé polovině 20. století jak v bývalých socialistických státech (často politicky podmíněných vznikem socialistické inteligence z řad dělnictva), tak i na Západě (kvalifikační krize). Významnou roli měly, kromě zařízení vzdělávání dospělých, školy. Znamenalo to možnost získat nedosažený stupeň vzdělání (pro dospělé i mládež).

Pro zformování dnešní podoby vzdělávání dospělých měla značný vliv šedesátá a sedmdesátá léta 20. století. Ve zrekonstruovaném hospodářství (po druhé světové válce) značně stoupla životní úroveň. Prosazuje se názor rovnosti šancí na vzdělání a práva na vzdělání. Projevuje se rychlý vědecký a technologický pokrok a s tím spojená potřeba vyšších kvalifikací. Globalizace hospodářství, mezinárodní konkurence, nové ekonomické velmoci, pochopení důležitosti investic do vzdělání.

Soutěž o ovládnutí vesmíru tehdejších velmocí bipolárního světa (USA a SSSR) a prvotní úspěchy (první družice, první kosmonaut) vedly, mimo jiné, i k reformě amerického školství. Predikce budoucnosti v té době vycházely ze strmého pokroku ve vědě, technice a technologiích (po přistání astronautů na Měsíci v roce 1969, se vážně předpovídalo dobytí Marsu kolem roku 2000). Informační exploze přinesla změnu nároků na vzdělanost. Ve středu společenské diskuze se ocitla vzdělávací politika a vzdělávání dospělých se jeví jako samostatná a rovnocenná součást vzdělávacích koncepcí. Význam dalšího kvalifikačního vzdělávání znovu posiluje. Především na vysokých školách se Andragogika rozvíjí v samostatný vědní obor, rozvíjí se také ve větším rozsahu vysokoškolská příprava andragogů. Po rozsáhlých reformách vzdělávacích systémů v industriálních zemích, které se projeví v nárůstu vzdělanosti, v osmdesátých letech nadšení opadlo. Zjištění faktu, že další reformy samy o sobě nejsou zárukou pružného přizpůsobení vzdělanosti a kvalifikací na měnící se podmínky, změnilo se i možnosti financování. Od tohoto období nejméně posiluje oblast dalšího odborného vzdělávání.

3.1 Současnost vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých hraje významnou roli v personální politice organizací. Jde hlavně o získávání profesních kvalifikačních úrovní. Významně roste podíl nestátní nabídky. Stoupá nabídka komerčního vzdělávání. Pro určitou část populace je učení součástí běžného života, kultivovaného životního stylu, pro mnoho profesí je to součástí náplně práce a nutnost. Mimo andragogické instituce posilují také různá svépomocná společenská hnutí, spojená se vzděláváním dospělých, která existovala i v minulosti a nyní dostávají nový lesk a orientují se na nová témata (ekologie, feminismus, sebepoznání/sebeřízení /seberozvoj, různá alternativní hnutí, meditace, sebeléčení, magie, zvládání stresu apod.). Projevují se tedy (ostatně jako vždy v průběhu dějin) důsledky všech společenských proměn, změny v hodnotovém žebříčku člověka, změny ve vzdělanostní úrovni. Lidé mají potřebu podílet se na dalším vzdělávání, jeho ocenění roste, nabídka je ale limitována, jeho dostupnost není pro všechny stejná.

Dnešní koncepce celoživotního vzdělávání a jeho principy se opírají hlavně o nezbytnost horizontální a vertikální průchodnosti ve vzdělání, uznání hodnoty neformálního, a informálního učení, zrovnoprávnění s učením formálním skrze certifikaci.

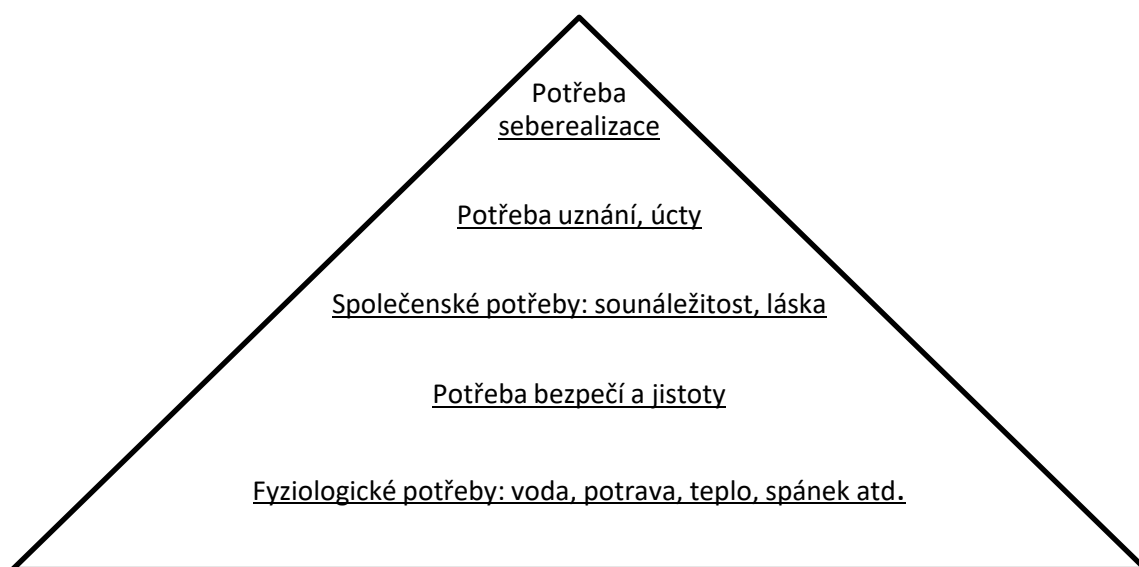
Další současná hlediska zdůvodňující účelnost a nutnost vzdělávání dospělých:

- druhá šance na získání vzdělání pro lidi, kteří jej, podle svých potřeb, nezískali z různých důvodů
- zvyšování kvalifikací a odborností
- rozvoj schopností naplnit sociální role v rodině i mimo
- individuální rozvoj (všeobecný přehled, volný čas)

4 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ

Při posuzování efektivity vzdělávání dospělých je důležitá analýza vzdělávacích potřeb. Patří sem všechny faktory (vnější i vnitřní), které ovlivňují jednání a prožívání jednotlivce. Je proto potřeba rozpoznat naše vzdělávací potřeby. Nutnost vzdělávat se většinou pocítujeme, pokud se setkáme s informací, kterou neumíme zařadit dle svých vědomostí nebo zkušeností. Tato nová situace v nás vyvolává pocit nedostatku. V tuto chvíli dochází v psychice k disharmonii a jedinec chce tuto nerovnost vyvážit. Proto jsou potřeby vnímány jako subjektivní a individuální.

Obrázek č. 1: Maslowova hierarchie potřeb



Zapojení se do dalšího vzdělávání ovlivňují:

- společenské klima a společenský rámec ve vztahu k učení
- dobové výzvy a témata
- vztahy a okolí
- životní situace
- charakter osobnosti

K typologiím motivů pro další vzdělávání můžeme zařadit:

- společenský kontakt (snaha navázat a realizovat je, potřeba akceptace od jiných lidí, zlepšení vlastní sociální pozice, potřeba skupinových aktivit, touha po přátelství);
- sociální podněty (vymanění se z prostředí zatíženého každodenním stresem);
- udržení a rozvoj vlastního postavení v zaměstnání;
- účast na společenském životě v komunitě, zlepšení svých schopností;
- vliv okolí (rady a doporučení zaměstnavatele, přátel, příbuzných);
- z vlastního přesvědčení o svém vzdělání, svých znalostech a smyslu vzdělávání.

Rozdíly v motivaci se liší, jsou různé a závisí na pohlaví, životní situaci, společensko-ekonomickém statusu, již dosaženého vzdělání, věku, atd. Lidé vyššího věku se obecně orientují na uspokojování vyšších potřeb. U starších lidí se také více projevuje motivace spojená s trávením volného času, mladší lidé se více zaměřují na profesní výkony.

Můžeme rozlišovat několik různých typů lidí, kteří neparticipují na dalším vzdělávání, a kterými zde jsou:

- lidé, kterých se příliš netýká možný sociální vzestup, bez perspektivy se dále vzdělávat, spokojení v zaměstnání, které vykonávají (většinou starší lidé);
- lidé, kteří se nechtějí dále vzdělávat, jsou zaměřeni prakticky a další učení jim připadá zbytečné nebo k němu dokonce cítí odpor;
- jedinci obávající se selhání a ostudy z neúspěchu při účasti na nějakém vzdělávání;
- osoby, které nemají žádný dlouhodobější plán, stanovený cíl a teprve hledají svoje další směřování;
- lidé ze sociálně vyloučených nebo znevýhodněných skupin společnosti.

5 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Další profesní vzdělávání přímo souvisí se společenskou i osobní prosperitou. Kvantitativní i kvalitativní změny v tomto segmentu jsou dobře pozorovatelné na vynaložených financích a počtech účastníků. Důležité faktory ovlivňující další odborné vzdělávání jsou:

- demografický vývoj, průměrná doba dožití, posunující se věková hranice odchodu do důchodu;
- zkracující se pracovní doba a s tím spojená důležitost využívání volného času;
- poměr pracujících a nepracujících ve společnosti;
- subjektivně se měnící hodnota práce, pohled se posouvá od finanční atraktivity profese k atributům seberealizace, vztahům a volnočasovým souvislostem.

Nabídky a možnosti využívání dalšího vzdělávání se velmi liší v závislosti na okolnostech pro koho je určeno a kde (na jakých pracovištích):

nezaměstnaní, nekvalifikovaní, postižení – lidé odkázaní na státní podporu

- snadno přístupná povolání jako jsou různé živnosti, řemesla, služby, malé nesespecializované obory
- velké podniky, státní správa, ozbrojené složky – zde je profesní vzdělávání součástí personální politiky
- speciální povolání jako IT programátoři, lékaři, právníci apod., v těchto profesích je vzdělávání nutností a podmínkou

Z pohledu odlišnosti oborů a velikosti podniku se také odvíjí nabídka dalšího vzdělávání a to následovně:

- obecně pro všechny zaměstnance (např. jako benefity, různé kurzy, jazyky apod.)
- talent management, zaměřený na perspektivní pracovníky, absolventy apod.
- liniový management a zaměstnanci, vzdělávání v přímé návaznosti na vykonávanou práci, probíhající v pracovní době a na pracovišti (různá školení, bezpečnost, inovace, změny v technologiích a organizaci) nebo

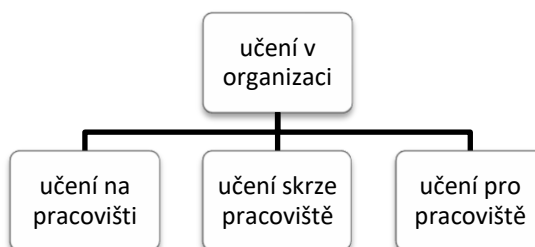
vzdělávání přímo nesouvisící s konkrétní prací (rozvoj schopností – teamová práce, komunikace, zvládnání zátěže apod.)

- střední management a personál na podobné úrovni je dále vzděláván ve svých odbornostech (finance, marketing, distribuce, kontrola, personalistika atd.) formou školení, kurzů a praxí
- vzdělávání top managementu je méně o doplňování odborných znalostí, je zaměřeno více na schopnosti, kreativitu, strategické myšlení, komunikaci, častěji než školení nebo kurzy jsou využívány hry, diskuze, přednášky, alternativní metody, meditace, zážitky apod.

Učení na pracovišti

Pracoviště je v určitých oborech nejdůležitějším a nejvhodnějším prostředím pro vzdělávání a rozvoj kompetencí. Je také současně i místem, kde mohou znalosti vznikat. Může se zde uplatnit formální i neformální vzdělávání. Učení se odehrává na pracovišti a v pracovním kolektivu v různých dimenzích.

Obrázek č. 2: učení v organizaci



Learning in the workplace - učení na pracovišti, které se váže k rozličným formám učení, ty se odehrávají v rámci formálního vzdělávání, nebo probíhají spontánně v rámci společenských interakcí, např. sledování ostatních při práci, činit chyby a následně je opravovat a podobně. Podstatné je, jaké a kolik možností mají jednotlivci k učení.

Learning through the workplace - učení skrze pracoviště, představuje možnosti v učení, které mají jednotlivci zprostředkované na základě pracovního vztahu se zaměstnavatelem, např. možnosti přes zaměstnanecké benefity a jiné. V této kategorii

učení nemusí být nutně pouze znalosti svázané s aktuální profesí, či povoláním, ale může se jednat o znalosti a dovednosti, které zaměstnanec bude využít například až v budoucnu, nebo pro osobní rozvoj.

Learning for the workplace - učení pro pracoviště, které může představovat možnosti k učení, ať již definované ze široka nebo naopak velice specifikované. Představuje aktivity od úzce pojatého konkrétního tréninku, potřebného k rozvoji konkrétních dovedností uplatnitelných pouze v podniku, přes velice rozsáhlé všeobecné vzdělávání, které může být provázené s prací, ale není to nezbytně nutná podmínka. Důležité je, aby toto učení naplňovalo potřeby zaměstnavatele.

Obrázek č. 3: podnikové vzdělávání



Zdroj: Šimberová, 2008

Různé formy učení v organizaci vyplývají ze vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, mohou probíhat spontánně nebo strukturovaně a jsou podmíněny různou motivací. Potřeba může vycházet od zaměstnavatele, zaměstnance nebo obou. K realizaci dojde poskytnutím příležitostí, často má podobu benefitu. Dělí se na:

- vnitropodnikové učení,
- učení vázané na zkušenosti,
- mentoring a
- koučování.

Vnitropodnikové učení probíhá přímo v místě zaměstnání nebo v blízkosti zaměstnání jedince a je právě zaměstnavatelem organizováno. Do tohoto pojetí patří vzdělávací kurzy, jako jsou školení soft skills¹⁰ a další odborná školení pro konkrétní pracovníky. Mohou je vést externí školitelé, lektoři (kolegové z firmy se statutem interních školitelů, kteří jsou na dané téma sami zaškoleni).

Učení postavené na zkušenostech se odehrává nevědomě nebo i plánovitě v průběhu každodenních obvyklých činností. Používá se např. systém rotace pracovníků na pracovních pozicích. Zaměstnanec tak prakticky poznává práci druhých, získává větší nadhled, rozumí lépe části organizačních struktur, učí se nové věci. Často se tento model používá při přijetí nové pracovní síly.

V dnešní době jsou pojmy jako mentoring a koučování v popředí zájmu a stále častěji používány jako forma učení. Zkušený člen týmu (nejčastěji nadřízený/manager, vedoucí) vede, učí, koriguje, trénuje (kouč – trenér) své kolegy. V těchto interakcích získávají obě strany. Pro kouče/mentora je zde šance na zlepšení komunikačních schopností, přesnější analýzu a zpětnou vazbu.

Kontinuální vzdělávání probíhá neformálně i formálně. Představuje stálé a záměrné vzdělávání, které je specifické stále se zvyšujícími vzdělávacími cíli. Je to prostor pro vytváření vzdělávacích příležitostí, pro rozvoj a zdokonalování vzdělání jedince. V prostředí podniku může jít o skupinu zaměstnanců, kteří se neustále snaží zlepšovat pracovní procesy (Fenwick, 2008). Kontinuální (nepřetržité) učení může zahrnovat spolupracující skupinu zaměstnanců s cílem určit, jak zlepšit určité procesy, ať už formálně nebo neformálně. Takové úvahy podporují názor, že kontinuální učení se vyskytuje tam, kde je pracovní prostředí po celou dobu zaměřeno na učení se novým dovednostem a znalostem, které jsou z velké části osvobozeny od politických konfliktů. V tomto scénáři jsou zaměstnanci neustále podporováni a jsou jim opatřeny zdroje učení např. knihy, manuály, videa a práce s počítačem. Vedle tohoto názoru

¹⁰ Pojem soft skills vysvětlujeme jako měkké dovednosti – rysy osobnosti, cíle, motivace a preference, které jsou oceňovány na trhu práce i ve škole a v mnoha dalších oblastech. Měkké dovednosti předpovídají úspěch v životě. Programy, které jsou zaměřeny na trénink měkkých dovedností, mají důležité místo v účinném portfoliu veřejných politik (Heckman. J., 2012).

stojí Fullerova a Unwinova (2003) studie učení, která ukazuje, že od těch organizací, které nabízí otevřený přístup k poskytování praxí učňům, je také v mnohem větší míře očekáváno, že budou vytvářet příležitosti ke vzdělávání.

5.1 BARIÉRY UČENÍ NA PRACOVIŠTI

Organizace jsou poskládány z několika činitelů organizačního učení, a jejich chování se formuje na základě sociálních systémů, a které jsou v určité organizaci zakotveny. Dané sociální systémy jsou představovány rovněž učícími systémy, jež mohou působit tak, že utlumují učení a to v důsledku organizační politiky. Toto může vést k nedostatku sdílených znalostí, jak uvádí kupříkladu Newman (1985). Společenské vztahy také zahrnují do jisté míry i moc.

Dle Collin et al (2011) učební procesy hrají zásadní úlohu při užití moci a kontroly a to od doby, kdy se učení na pracovišti považuje za propojení mezi individuálními a sociálními sférami. Učení a moc se vzájemně propojily a to aby sdílely určité zvyky, prostřednictvím jichž se kultura na daném pracovišti stala vzájemnou, a to na úrovni jednotlivců, tak i celé skupiny. Organizační politika v podniku je schopna narušit učení jako takové, není neutrálním procesem a to jak pro organizaci, tak i pro pracovníka.¹¹

Silverman k tomuto uvádí, že organizace a její vedení jsou odměňováni za to, jaké jsou jejich znalosti, dovednosti, a schopnosti, nikoli však za to, jak své dané důležité zdroje poznání šíří ke svým podřízeným. Z tohoto důvodu organizační politika je schopna ovlivnit to, jakým způsobem jsou dané potřebné dovednosti přístupné a jak jsou takto kontrolované. Tento přístup je použitelný nejen pro vedoucí pracovníky, tak rovněž i pro zaměstnance, kteří jsou na nižších úrovních. Tito zaměstnanci mohou cítit potřebu chránit a zároveň i kontrolovat své schopnosti, a to především z hlediska situace, kdy u všech zaměstnanců nejsou přítomny stejné dovednosti. K dalším formám bariér při učení na pracovišti a to především v oblasti informálního učení, představuje nedostatek respektu, který je přítomen na straně nového zaměstnance a to vůči jinému

¹¹ COLLIN, K., T., SINTONEN, PALONIEMI, S., AUVINEN, T. Work, power and learning in a risk filled occupation: Management Learning. Online. 2011, 18. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Kaija_Collin/publication/258172448_Work_power_and_learning_in_a_risk_filled_occupation/links/0a85e538c106149b4_a000000.pdf

zkušenému pracovníkovi. Osoby, které ze strachu, že budou vnímány organizací jako zbyteční, nebo lehce nahraditelní, si mohou nějakým způsobem předávat chybné informace, které budou pocházet od jejich kolegů novým zaměstnancům a to s cílem je poškodit. Mimo to, v případě, že zaměstnanci nemají v organizaci důvěru, bude u nich přítomna tendence držet si potřebné dovednosti a časem získané poznatky jen pro sebe a to s cílem si chránit svou práci a pozici v rámci konkrétní organizace.¹²

Jedním ze zásadních problémů je rovněž i náročnost na zdroje, kterým zde můžeme myslet především náročnost na čas a energii, kterou každý zúčastněný musí do daného procesu vložit. Toto je považováno za problém na straně zaměstnance, ale jedná se o větší problém u řídicích pracovníků. V těchto námi uváděných případech dochází k určitému rozporu, které jsou mezi nezbytností naučit se něčemu novému a skutečností, že je zapotřebí podat určitý předpokládaný výkon. Nejčastěji dochází k tomu, že se vedoucí pracovníci rozhodnou pro zajištění bezproblémového chodu. Dle Garricka je to dáno tím, že se jedná o snadno vyčíslené náklady na vzdělávání, které také jsou relativně vysoké a dopady učebního procesu na další výkon pracovníka mohou být nezaručené.¹³

Koubek vidí další riziko v odchodu pracovníka k jinému zaměstnavateli. Další překážkou je také motivace, kdy k jejímu snížení může dojít v takovém případě, kdy dochází u některých pracovníků k jejich protěžování. To vede k tomu, že dle pohledu od jejich kolegů jsou v nabídce jejich dalšího vzdělávání upřednostňováni nad ostatními. Toto může vést ke konfliktům mezi zaměstnanci.¹⁴

Silverman rovněž upozorňuje na záměrné zadržování strategických informací a nebo dokonce o neochotě v tom, aby byly ze strany pracovníků vůbec předávány vlastní

¹² SILVERMAN. *Supporting Workplace Learning:: A background paper for IES Research Network Members*. Online. In: The Institute for Employment Studies, 2003. Dostupné z: <http://www.employmentstudies.co.uk/system/files/resources/files/mp22.pdf>

¹³ BOUD, D., GARRICK, J. (eds.). *Understanding learning at work*. London: Routledge, 1999. ISBN 0-415-18229-8. *Economics and Sociology* 61(3):657-680

¹⁴ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007.

znalosti a dovednosti. Důvodem je u nich jakási obava o své pracovní místo a o výši platu, který má svůj původ právě z jejich znalostí a dovedností. O ty se nechtějí zaměstnanci s nikým dělit a chrání si tímto způsobem své přidané hodnoty. V některých případech může dojít zase k opačnému případu, kdy někteří zaměstnanci mohou záměrně sdílet nepravdivé informace. Cílem tohoto jednání je poškodit druhého a docílit tak vlastní nenahraditelnosti v organizaci.¹⁵

¹⁵ SILVERMAN. *Supporting Workplace Learning:: A background paper for IES Research Network Members*. Online. In: The Institute for Employment Studies, 2003. Dostupné z: <http://www.employmentstudies.co.uk/system/files/resources/files/mp22.pdf>

6 DŮLEŽITÉ HISTORICKÉ MOMENTY

„Migrace neboli stěhování, demografy též nazývána mechanický pohyb obyvatelstva, je forma prostorové mobility mezi dvěma územními jednotkami, znamenající obvykle trvalou změnu pobytu. Migraci lze definovat také jako časově více či méně ohraničený proces přesunu lidí mezi prostory určenými státními hranicemi, neboť lidé se odjakživa přesouvali z místa na místo. Přístup jednotlivých komunit k nově příchozím nebo k těm, kteří o příchod usilovali, měl v daleké historii i dnes mnoho společného, protože společnosti se vždy snažily kontrolovat příliv cizinců. Nejvýznamnější migrační vlny ve středověké Evropě známe jako stěhování národů.“¹⁶

Před rokem 1850 odcházelo z českých zemí jen velmi málo osob do USA. Polovina 19. století však bývá považována za jeden z mezníků dějin střední Evropy. Ve čtyřicátých letech devatenáctého století lákala Amerika svým ekonomickým rozvojem a demokratickým politickým systémem. Migranti často odcházeli za levnější půdou a lepší možností zaměstnání. Už na počátku padesátých let mířily do Ameriky stovky až tisíce vystěhovalců ze zemí rakouské monarchie a společnosti, nabízející do této doby přepravu přes Atlantik jen v západní Evropě, najímaly ve střední Evropě agenty.¹⁷

V roce 1861 vystoupilo z americké unie několik států a tak Evropané zvažovali, jestli se jim migrace vyplatí. Poté Abraham Lincoln podepsal zákon o domovinách, ten zaručoval Američanům i cizincům právo na bezplatný příděl 160 akrů federálních pozemků. Zákon probudil nový impuls k přistěhovalecké vlně. Evropané mířili do Ameriky ze socio-ekonomických důvodů, například díky zrušení poddanství v Rakousku-Uhersku v 1848.¹⁸ Do počátku 1. světové války se do Ameriky z českých zemí přistěhovalo 350 000 lidí. A to i přes rozkvět českých zemí. Do Ameriky odcházeli lidé z chudších vrstev obyvatelstva, často z méně zalidněných oblastí.

¹⁶ https://is.muni.cz/th/syiytr/kopletni_diplomka.pdf

¹⁷ OPATRŇY J. *Za moře s námi*. Online. 2007. Dostupné z: <http://dejinyasoucasnost.cz/archiv/2007/3/za-more-s-nami/>.

¹⁸ KOLÍSKOVÁ, O. *Emigrace Čechů do USA v 19. a počátkem 20. století*. Online. 2.4.2019. Dostupné z: <https://www.knihovnatabor.cz/akce/olga-koliskova-emigrace-cechu-do-usa-v-19-a-pocatkem-20-stoleti>.

Zlevnění lodní dopravy přivedlo do Ameriky občany hlavně z řemeslnických rodin. K první vystěhovalské vlně došlo roku 1850. Úřady poté začaly emigraci více kontrolovat. Rekord v počtu přistěhovalců přijatý za jeden den byl 17. dubna 1907, kdy bylo do USA přijato z našich krajů téměř 12 000 lidí. V roce 1860 žilo v USA asi 20 000 Čechů. V roce 1910 se k českému původu v USA hlásilo přes půl milionu obyvatel.

Emigrace do USA představuje historicky nejmohutnější vystěhovalecký proud z území Čech, Moravy a Slezska. Počátek emigrační vlny začal již v pobělohorské době, avšak masová migrace začala roku 1848–1914. Důvody migrace byly náboženské, ekonomické i politické. Mnohdy to pro některé znamenalo útek před zákonem, vojenskou službou, nebo útek za dobrodružstvím. První etapa migrace proběhla od roku 1848, revolučního roku, až do rozpadu Rakouska-Uherska v roce 1918. Další vlna probíhala mezi dvěma světovými válkami. Další etapa byla ovlivněna kvótovými opatřeními, i přesto USA přijali 35 000 osob. Do té doby odešlo do USA půl milionu obyvatel. Na počátku 50 let 19. Století začalo hromadné vystěhování. Nejprve převažovalo vystěhovalství do zemědělských oblastí, o dvě desetiletí později se přistěhovalci umísťovali ve Wiskonsinu, Texasu a Kalifornii, Iowě, Minesotě a Michiganu. Takovou zajímavostí je, že Češi své osady pojmenovávali po své rodné obci.¹⁹

Za celé období 1948-1989 odešlo proti vůli režimu asi 200 000 lidí. Další velká vlna uprchlíků byla v letech 1968-1969. V dalším desetiletí počty emigrantů poklesly a po roce 1979 dosahovaly ročně kolem 5000.²⁰

Migrace též nazývaná jako mechanický pohyb, je forma prostorové mobility mezi dvěma územími znamenající obvykle trvalou změnu pobytu. Období od roku 1850 do

¹⁹KŘÍŽ, J. *Česká emigrace do USA- Česká Amerika*. Online. 2016. Dostupné z: <https://www.geograficke-rozhledy.cz/archiv/clanek/110/pdf>.

²⁰ KŘÍŽ, J. *Česká emigrace do USA- Česká Amerika*. Online. 2016. Dostupné z: <https://www.geograficke-rozhledy.cz/archiv/clanek/110/pdf>.

roku 1914 bylo érou hromadné migrace a zároveň i průmyslového a ekonomického růstu v západní Evropě a v USA, ke kterému migrace výrazně přispěla.²¹

Přistěhovalství Čechů do USA začalo již v 17. Století. V roce 1738 se zde usadili Moravští bratři, skupina s 300 členy, kteří zanechali hlubokou kulturní stopu. Po roce 1848, jak již bylo zmíněno, začíná první masové vystěhovatelství do USA. V období komunistického režimu odešlo do USA přibližně 150 000 osob. Až do 70. let minulého století tvořili Češi 70% veškeré emigrace z Rakouska-Uherska. Důvodem bylo stěhování se za půdou a do velkých továren. V období první republiky byla stanovena přísná kvóta pro imigranty do USA.

Spojené státy byly nejvýznamnějším cílem migrace, USA je tedy migračně nejatraktivnější zemí. V roce 2010 emigrovalo do USA 43 miliónů obyvatel z celého světa. Dávno již neplatí, že emigrují pouze nevzdělaní, jak tomu bylo dříve. Dříve emigrovali řemeslníci a lidi z chudších vrstev za vidinou lepšího života. Na významu nyní nabírá selektivní migrace kvalifikované pracovní síly, která spíše znamená tzv. odliv mozků. Vláda se z toho snaží mít nějaký užitek, například zdaněním příjmu emigrantů v cizině. Tím spíše jsou vítáni vzdělaní lidé v cílové zemi, tzv. příliv mozků. Je pro ně administrativně snadnější emigrace.²²

Pracovní migrace je jedním z typů ekonomické migrace. Jsou pro ni typické následující znaky: dočasnost. Migranti pracují na dobu určitou, migrant obvykle volí individuální cestu k práci, ve většině případů jde o ekonomickou migraci, oproti politické migraci se jedná o stabilní migraci. V dnešní době jde také o více druhů migrace, tedy široké spektrum pracovních příležitostí. Emigrují lékaři, řemeslníci i jiná povolání.

²¹ TVRDÝ, L. *Migrace a její dopady na hostitelskou zemi (Rozvedeno na příkladu USA)*. Diplomová práce. Ostrava: VŠB - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA, 1997. Dostupné z: <http://accendo.cz/wp-content/uploads/DIPLOMKA.pdf>

²² *Pracovní migrace*. Online. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=71617

Pracovní migraci lze rozdělit na pobídkovou, kdy migrant přijme pozvání dané země, nebo země potřebuje specialisty určitého odvětví, například lékaře. Dalším impulzem je pro migranty cesta za lepším životním standardem. Dalším typem migrace je migrace poptávková, kdy impulz přichází od samotného migranta. Tady se jedná o problém v případě masové migrace, protože ta mění podmínky na trhu práce v dané zemi. Migrace může pohnout s výší mezd. Dalším typem pracovní migrace je migrace pendlerská, kdy migrant dojíždí do dané země za prací, většinou se jedná o sousední země. Ale místo bydliště zůstává stejné. Posledním typem pracovní migrace je migrace pobytová. Jedná se o dlouhodobý pobyt migranta v určité zemi, kdy se migrant rozhodne zůstat v zemi. Jedním z důsledků migrace je také remitence, tedy zasílání peněz a materiálů z většího výdělku do země původu. To se také odrazí negativně nebo pozitivně na ekonomice. Migrace je rozhodujícím demografickým procesem. Díky migraci dochází v regionálním, národním i globálním měřítku k vyrovnávání nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce. “Pracovní migrace je ve své podstatě nikdy neutuchajícím proudem osob, který je často koncentrován do vybraných proudů. Jak bylo naznačeno, bohaté země často poptávají kvalifikovanou pracovní sílu, nicméně s touto skupinou obyvatel ruku v ruce často putují i nepoměrně větší masy lidí bez kvalifikace, kteří obsazují tolik potřebná místa v některých odvětvích služeb, které již původní obyvatelstvo odmítá vykonávat jako podřadnou či finančně nezajímavou práci.”²³

Sociolog Ladislav Rabušic nabízí tento názor na migraci. Lidská psychika se podle něj ještě nestačila zbavit klanové mentality. Kdo se výrazně odlišuje, toho nepřijímáme. Proto někteří migranti mají problém se asimilovat do nové kultury.²⁴

Sociolog Karel Černý se k migraci vyjadřuje následovně. Tvrdí, že “Evropa se s populační explozí a destabilizací nakonec vypořádala. Jak? Mladé lidi zkrátka

²³ Pracovní migrace. Online. Dostupné z: is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=71617

²⁴ DANIEL, D. *Migrace z pohledu sociologa: Lidská psychika se ještě nestačila zbavit klanové mentality. Kdo se výrazně odlišuje, toho nepřijímáme. Z hlediska evoluce logické a zdravé.* Online. 17.4.2016. Dostupné z: <https://www.parlamentnilisty.cz/arena/rozhovory/Migrace-z-pohledu-sociologa-Lidska-psychika-se-jeste-destacila-zbavit-klanove-mentality-Kdo-se-vyrazne-odlisuje-toho-neprijimame-Z-hlediska-evoluce-logicke-a-zdrave-431295>.

vyexportovala jinam, připomíná sociolog. Natlakovaný papiňák, který se z Evropy stal, se během 19. století dařilo postupně upouštět díky migraci.“²⁵

V souvislosti s migrací se uvádí dva pojmy. Push faktory a pull faktory. Důvody, proč lidé emigrují, se označují jako push faktory a mezi ně patří ekonomická nestabilita, válečné, náboženské a národnostní střety, rychlý demografický růst. Mezi pull faktory, které přitahují migranty především do západních zemí, patří ekonomická prosperita, svoboda, možnost seberealizace a vysoká kvalita života.²⁶ Mezi push faktory patří nedostatek pracovních míst, špatná zdravotní péče, ztráta bohatství, znečištění, málo příležitostí, přírodní katastrofy, hladomor, sucho, válka, pronásledování, nedostatek náboženské nebo politické svobody, vyhrožování. Mezi pull faktory pak patří bezpečnostní důvody, lepší životní podmínky, pracovní příležitosti, náboženská svoboda, lepší zdravotní péče, atraktivní podnebí, vzdělávání a rodinné vazby.

Amerika povzbuzovala permanentní přistěhovalství a podporovala nově příchozí občany tím, že je brzy začala považovat za vlastní. Po pádu komunistických režimů se Západ obával velkého počtu přistěhovalců. První odhady mluvili o 25 milionech přistěhovalců, to se však nenaplnilo. Odhady se naplnili až v druhé polovině 90. let, kdy většinu regionů zasáhlo zastavení růstu ekonomik spojené s nezaměstnaností a pak ve velké míře po roce 2004 po vstupu většiny evropských zemí do Evropské unie.²⁷

České země byly po několik století vystěhovatelské země. Příčinou vystěhovatelství byly politické a hospodářské poměry. V letech 1945-1989 z Československa ovládaného komunismem se pokusilo nelegálně uprchnout mnoho lidí. Podle americké statistiky bylo od roku 1948 do roku 1967, 22 690 osob Československého původu. Československo tak natrvalo opustilo asi 100 000 lidí. Americká statistika uvádí

²⁵ VÝBORNÁ, M. *Migrace je logická, jednou už zachránila Evropu, říká sociolog a odborník na Blízký východ*. Online. 15.12.2017. Dostupné z: https://www.irozhlaz.cz/zivotni-styl/spolecnost/migrace-sociolog-cerny-spolecnost_1712152209_gol

²⁶ HRUBÁ, J. *Migrace do USA po roce. 1989. Bakalářská práce*. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2016. Dostupné z: <https://theses.cz/id/gqhu2p/STAG84142.pdf>

²⁷ HRUBÁ, J. *Migrace do USA po roce. 1989. Bakalářská práce*. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2016. Dostupné z: <https://theses.cz/id/gqhu2p/STAG84142.pdf>

v období let 1968-1973 přibyl 13 tisíc Čechoslováků do USA a z toho asi polovinu tvořili Češi. Za celé období 1946 až 2008 získalo trvalý pobyt v USA přes 46 tisíc lidí pocházejících z Československa, Česka a Slovenska. Po roce 1948 přišla do USA vlna politických uprchlíků, kteří utíkali před totalitním režimem. V roce 1968 přišla menší skupina uprchlíků než v roce 1948. Od roku 1952 se upravili kvóty pro uprchlíky z Československa. Od roku 1957 byla pro uprchlíky zjednodušena procedura pro získání víz, speciálně pro příbuzné lidi žijící v USA s českým nebo československým původem. Po roce 1989, po otevření československých hranic se obnovili vztahy Česka s českou menšinou. Začali se otevírat americké školy, začaly se konat různé jazykové výměny, lidi začali svobodně cestovat a podnikat. Obnovila se tak spousta i politických kontaktů. Někteří lidé se vrátili zpět do Česka, po otevření hranic. Od roku 2005 klesl počet emigrujících Čechů. Důvodem může být zprísňení podmínek ze strany USA. V období let 1993 až 2008 přibyl 3599 osob, ročně se tedy jedná o stovky. Lidé v té době jezdili spíše za pracovním poznáním nebo za zkušenou, ne se trvale přestěhovat do země.¹⁴

Stát, který na přelomu 40. a 50. let 19. století přilákal mnoho imigrantů, byla Kalifornie. Po roce 1989 odešlo do ciziny až 200 000 Čechů. Nejvíce jich odešlo do USA.²⁸

Odhaduje se, že do USA odešlo po roce 1989 kolem 100 000 lidí, některé odhady mluví až o 200 000 obyvatelích. ČR ani USA nevedou žádnou přesnou statistiku počtu obyvatel. Největší migrační vlna však přichází v letech 1995 až 2001, kdy v České republice stoupala nezaměstnanost a probíhala deziluze z nově nastoleného režimu. Kurz dolaru byl výhodný a Čechy do USA lákal hlavně vysoký životní styl.²⁹

²⁸ LIDOVÉ NOVINY. *Po roce 1989 odešlo do ciziny až 200 tisíc Čechů . Nejvíce do USA*. Online. 5.6.2014. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/domov/po-roce-1989-z-ceska-odeslo-az-200-tisic-lidi-nejvice-do-usa.A140605_172600_in_domov_sk.

²⁹ HRUBÁ, J. *Migrace do USA po roce 1989. Bakalářská práce*. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2016. Dostupné z: <https://theses.cz/id/gqhu2p/STAG84142.pdf>.

6.1 AKTUÁLNÍ SITUACE

Nyní se k českému původu hlásí 1,3 milionů osob a k československému původu přes 300 000 osob. USA se tak řadí na první místo jako země s největším počtem imigrantů z českých zemí. V USA je česká menšina na 25. pořadí menšin.³⁰

Současný imigrantský model USA byl vytvořen zákonem o přistěhovaletství občanů z roku 1952. Rozlišuje dvě základní skupiny přistěhovalců. Ty, jejichž počet není a je omezen kvótou. Do první skupiny patří příbuzní občanů USA. Do druhé, kvótou omezené, patří podle preference na základě zaměstnání. Pokud se chce jedinec stát právoplatným občanem USA, pak musí projít procesem naturalizace. Americká společnost s přistěhovalci uzavírá smlouvu. Opírá se o dobrovolnost, vzájemnost a individuálnost. Žadatel musí být držitelem zelené karty s trvalým pobytem v USA, který neopustil USA v rozmezí šesti měsíců.³¹

I přesto, že má Česko a USA v rámci 90 dnů bezvízový styk, Češi se dopouštějí ilegální migrace. Zůstanou například na prázdninová víza nebo na programy Work and travel v zemi nelegálně déle. Proto je těžké stanovit přesný počet žijících českých občanů v USA.

V USA žije aktuálně 1,3 až 1,6 milionu občanů s českým původem. Jedná se tak o největší zahraniční menšinu. Podle ministerstva zahraničí České republiky dnes v USA existuje 166 krajanských spolků a organizací a také tři důležité noviny. Americké listy, Newyorské listy a Československé noviny. V současné době jsou američtí Češi roztráštěnou menšinou, která žije integrovaně, ale její pospolitost se udržela jen ve venkovských oblastech. Kulturní život se odehrává na úrovni jednotlivých komunit. Česko podporuje české školy v zahraničí. V USA jich je deset, největší z nich je

³⁰ VELVYSLANECTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY VE WASHINGTONU. Historie krajanů v USA. Online. 20.6.2002. Dostupné z: https://www.mzv.cz/washington/cz/kultura/krajane/historie_cechu_v_usa_1.html.

³¹ HRUBÁ, J. *Migrace do USA po roce 1989. Bakalářská práce*. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2016. Dostupné z: <https://theses.cz/id/gqhu2p/STAG84142.pdf>

v Silicon Valley. Hlavním důvodem stěhování se je zlepšení ekonomické situace a nabytí nových zkušeností.³²

Co se týká migrace, tak nyní je u moci Trump a stanovil přísná pravidla. Počet migrantů, kteří přicházejí do USA skrz hranici s Mexikem, byl zatím tento rok nejvyšší za posledních 11 let. Ukazuje se, že přísná pravidla, která budou mít vliv i na českou migraci, běžence od cesty do USA neodradila. Američanům tak dochází kapacity a nezvládají se o migranty starat.

6.2 EKONOMICKÝ A SOCIOLOGICKÝ POHLED NA MIGRACI

Práce dále poukazuje na další sociologické a ekonomické přístupy k migraci. Mnoho přistěhovalců se stává zdrojem informací a vědění a často i zdrojem příjmu pro známé v místě původu a pro rodinu. Tento fakt zvyšuje šanci pro další migraci s využitím jejich sociálního kapitálu. Autor Freeman přišel s modelem, který je postaven na hypotéze, že čím je zájmová skupina silnější, tím více ovlivňuje charakter imigrační politiky. Jde o zájmy dvou sociálních aktérů, veřejnosti a profesních skupin z řad manažerů a zaměstnavatelů. Podle této hypotézy imigrace přináší výhody profesionálním skupinám, které těží z levné pracovní síly. Naopak imigrace přináší nevýhody pro veřejnost, jelikož zvyšuje konkurenci na trhu práce a náklady sociálního státu na sociální péči a jiné veřejné služby. Nejliberálnější přístup k imigrační politice zastává USA, Kanada nebo Austrálie. Pouze tyto státy jsou ochotné pokračovat s programy, které přijímají velké množství imigrantů natrvalo. Naopak státy Evropské postavili svou imigrační politiku na dočasné migraci vázané na pracovní smlouvy. Ve chvíli, kdy se ukázalo, že státy nemají nástroje k zastavení migrace, tak se přesunula pozornost na práva imigrantů a jejich sociální postavení. Přestože tlak na opatření migračních politik od 80. let narůstal, řada zákonů byla nejvyššími soudy zrušena, nebo modifikována. Tyto zákony totiž porušovaly lidská práva migrantů. Nejen sociologové, ale i teoretici mezinárodních vztahů se zajímají o otázky spojené s migrací. Mezinárodní odborníci tak otevřeli oblast spojenou s bezpečností národů v případě migrace. Migrační

³² HOUSKOVÁ, Š. *Vývoj české menšiny v USA mezi lety 1850 a 2006. Bakalářská práce.* Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2010. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/39637/BPTX_2009_1_11310_0_200580_0_81954.pdf?sequence=1&isAllowed=y

politika je spojená s bezpečnostní politikou státu a odvíjí se od národních zájmů. Migrace podle sociologických odborníků představuje několik rizik. Riziko ekonomické, demografické a kulturní. Ekonomické riziko z důvodu, že vysoký příliv cizinců restrukturalizuje hierarchické uskupení domácích společností. Migranti, kteří jsou ekonomičtí, obsazují na domácím trhu práce nejvyšší a nejnižší pozice, čímž zvětšují sociální rozdíly a snižují váhu střední třídy. Kulturní riziko představují migranti s odlišnými hodnotami, například z islámského světa, čímž narušují politickou stabilitu liberálních demokracií. Mají odlišný přístup ke svobodě slova a můžeme i poukázat na teroristické útoky. Demografické riziko znamená, že každý stát má určitou kvantitativní hranici, kolik cizinců je schopen přijmout.³³

Příčinou ekonomické migrace je především rozdílný ekonomický stav v zemích, rozdílná životní úroveň obyvatel a reálná mzda. Migranti se přesunují z méně rozvinutých zemí do ekonomicky silnějších zemí. Migrace má i své neekonomické příčiny například rasové pronásledování, rodinné důvody a přírodní katastrofy. Nejčastějším důvodem migrace je podle sledování vývoje migrace ekonomický faktor. Ekonomické důvody převyšují kulturní i environmentální faktory. Zvláště častá je emigrace do demokratických států, jako je USA, díky své ekonomické, politické a občanské svobodě. Migranti také emigrují do lepších environmentálních podmínek, například díky přívětivějším teplotám a obecně lepšímu podnebí. Opouštějí také oblasti, kde jim hrozí nebezpečí a přírodní katastrofy. Ekonomičtí migranti se pak dívají na poptávku mezd a zemi hodnotí podle životní úrovně a možnosti vzdělávání se.³⁴

³³ KOSTLÁN, D. *Kritický pohled na bezpečnostní diskurs migrace*. Online. Sociológia 46, 2014, No. 4. Dostupné z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/09180801Kostlan%20-%20zalomena.pdf>

³⁴ KUDLÁČKOVÁ, K. *Ekonomické dopady migrace pro hostitelské země*. Bakalářská práce. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2017. Dostupné z: <https://theses.cz/id/gjgug7/21202926>

6.3 KLIENSKÝ SYSTÉM

Sociální sítě jsou pro migranty zásadní v otázkách hledání práce, ubytování, cirkulace zboží a služeb, stejně tak i pro psychologickou podporu přísunu informací.³⁵ A právě sociální vazby podporují a udržují proces migrace a ta zároveň nechává sociálním sítím vzniknout a již existující formální i neformální sociální vazby posiluje.

Na utváření sociálních sítí a především na hierarchizaci vztahu na sociálním poli má bezpochyby vliv i právní status migranta. V případě neregulérní migrace se vedle sociální sítě rodiny, přátel a komunity vytvářejí často o mocensky nesymetrické vazby se zprostředkovateli práce, které mohou být prostředníkem pro vydírání a vykořisťování migrantů.

Za specifický druh sociální sítě lze považovat klientský systém, který nově příchozím migrantům umožňuje získat sociální kapitál, jako komoditu jim pak nabízí i kulturní kapitál. Klientova sociální role spočívá ve vůdcovství sociální skupiny, kterou konstituuje nejenom jako ekonomickou jednotku, ale také jako politickou entitu.³⁶ Klientova přidaná hodnota k nekvalifikované práci kolektivu je znalost pravidel a zákonů vnějšího světa, se kterým jednatelce spojuje a zároveň je od něj izoluje.³⁷

³⁵ VERTOVEC, S. 2003. *Migration and Other Modes of Trans- nationalism: Towards Conceptual Cross-Fertilization*, International Migration Review: International Perspectives (Fall, 2003): 641– 665.

³⁶ ČERNÍK J. Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku., Multikulturní centrum, Praha, 2005. S. 7.

³⁷ ČERNÍK J. Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku., Multikulturní centrum, Praha, 2005. S. 9.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 VÝZKUMNÁ ČÁST

Praktická část této diplomové práce je rozdělena do tří podkapitol. První popisuje metodologii výzkumu, formuluje výzkumné otázky a definuje výzkumný cíl.

Druhá část je zaměřena na výzkumnou metodu. Zdůvodňuje se zde přístup k výzkumu a vstup do terénu. Jsou zde vysvětlena výzkumná šetření, popisují se zde okolnosti, podmínky, realizace a průběh sběru dat a jejich analýza.

Třetí oddíl empirické části obsahuje analýzu a interpretaci výsledků výzkumného šetření v oblasti dalšího vzdělávání pracovníků v cizině (jeho specifík). Tyto nálezy jsou interpretovány na základě provedené analýzy dat.

7.1 Výzkumné otázky

Oborem výzkumného šetření je proces dalšího vzdělávání v cizím prostředí. Konkrétně nalezení a vyjádření specifík a odlišností, souvislostí, faktorů a podmínek s tímto procesem spojených. Hlavní výzkumná otázka práce zní:

Jaká jsou specifika dalšího rozvoje a vzdělávání pracovníků v cizině?

Hlavní výzkumná otázka je dále rozvedena na dílčí a konkrétní výzkumné otázky:

- *Jaké jsou charakteristiky účastníků v tomto procesu?*
- *Jaké znalosti a dovednosti jsou obsahem tohoto dalšího vzdělávání?*
- *Jakou mají zaměstnanci motivaci k učení?*
- *Jakým způsobem probíhá další vzdělávání na pracovišti i mimo?*
- *Jaká je specifikace prostředí, ve kterém vše probíhá?*

První dílčí výzkumná otázka zjišťuje, jaké jsou základní charakteristiky účastníků vzdělávacího procesu, které mohou proces samotného učení ovlivňovat. Tyto charakteristiky představují například dosažené vzdělání, věk, doba působení ve firmě a další. Druhá otázka zkoumá obsah dalšího vzdělávání a rozvoje, táže se na to, jaké jsou hlavní znalosti a dovednosti získané učením v tomto odlišném prostředí. Třetí

otázka odhaluje motivaci těchto lidí, která je vede k učení. Popisuje konkrétní příklady jednotlivých motivů a vysvětluje, proč se právě tyto motivy vyskytují, v čem jsou jedinečné a v souvislosti se situací a prostředím. Čtvrtá otázka je zaměřena na to, jak se fakticky, u vybraných respondentů, uskutečňuje samotný proces učení. Nakonec práce přináší informace vztahující se ke zvláštnosti a jedinečnosti prostředí, ve kterém se vše odehrává.

7.2 CÍL VÝZKUMU

Komplexním cílem výzkumu je specifikace odlišností ve vzdělávání a rozvoji českých pracovníků zaměstnaných v malé firmě na území Spojených států amerických. Na cestě k dosažení vytčeného, práce postupně v hierarchii jednotlivých dílčích cílů, kopíruje Maxwellův koncept, který ve své práci uvádí Švaříček a Šeďová (2007), stanovuje cíle výzkumu jako: intelektuální, praktický a personální. Cílem výzkumu je tedy dokumentace možností dalšího rozvoje a vzdělávání zaměstnanců se zdůrazněním jedinečných atributů a výjimečností spojených s životem v jiném prostředí.

Intelektuálním cílem je přínos nových informací a poznání do vybrané problematiky. Výzkumné šetření zkoumá, a snaží se porozumět procesu dalšího rozvoje zaměstnanců vybrané organizace, to jak zaměstnanci vnímají proces učení, jaké faktory jejich další rozvoj na pracovišti a mimo něj ovlivňují a co je k dalšímu vzdělávání vede. Výzkum se zaměřuje všechny organizační úrovně, stávající i bývalé zaměstnance.

Praktický cíl tohoto výzkumu spočívá v přínosu informací v oblasti dalšího vzdělávání. Na základě výsledků uskutečněného šetření, mohou být tyto informace předloženy organizaci k možnému využití (podpora zaměstnanců v dalším rozvoji, další vzdělávání jako potencionální benefit apod.). Personálním cílem je ověření adekvátnosti organizační struktury firmy v závislosti na interpersonálních vztazích a práci s lidským kapitálem firmy.

7.3 METODA VÝZKUMU

Výzkumná metoda, které je použita pro samotné šetření, vyplývá z reálných podmínek vlastního výzkumu. Je to především vliv geografické vzdálenosti a dlouholetá praxe a vlastní zkušenost autora s působením ve zkoumaném prostředí.

S ohledem na tyto okolnosti, výzkumnou otázku a cíl byl zvolen, jako nejeфекtivnější, kvalitativní přístup. Jeho předností je, že: „*získává podrobný popis a vhled při zkoumání jedince, skupiny, události či fenoménu. Hledá lokální příčinné souvislosti*“³⁸ a to je zcela ve shodě s cílem diplomové práce. Specifikovat vzdělávání a rozvoj českých pracovníků v konkrétním cizím prostředí.

7.3.1 TECHNIKA ZÍSKÁVÁNÍ DAT

Technikou získávání kvalitativních dat prostřednictvím kvalitativního výzkumu byla případová studie.

Případová studie je technikou, která se používá v kvalitativním výzkumu, a dochází při ní k podrobnému zkoumání určitého případu. Daný případ je následně zkoumán a posléze vysvětlován. Díky tomuto způsobu výzkumu dochází k objasňování vytyčené problematiky, kdy k těmto poznatkům není možné dojít prostřednictvím hromadným zkoumáním a to v totožné sociální skupině. Díky této metodě je možné získat hluboké poznání podstaty případu. Případová studie však má i svou výraznou nevýhodu, kdy je možné jen malé zevšeobecnění tímto způsobem získaných poznatků, což však souvisí s faktem, že se jedná o metodu sběru dat v kvalitativním výzkumu.³⁹

³⁸ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0219-6. S. 50.

³⁹ PRŮCHA, J., MAREŠ, J., WALTEROVÁ, E. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9. S. 188.

Fáze případové studie

Případová studie má několik postupných kroků, které je zapotřebí během výzkumu dodržet:

1. Určení výzkumné otázky: výzkumník si zvolí určitý jev, na který bude dále soustředit celý průběh svého dalšího výzkumu. Jeho zaměření je specifikováno určením účelu studie a to s využitím výzkumných otázek.
2. Výběr případu, určení metod sběru a analýzy dat. Při této fázi si výzkumník určí, jakým způsobem vybere případ, jaké k tomu užije techniky sběru a jakou analýzu dat. Plánuje si, jaká data jsou potřebná, aby odpověděl na výzkumné otázky.
3. Příprava sběru dat. V případové studii je zjištěno mnoho dat, je nutné připravit jejich organizaci v databázi. Zároveň je vhodné předjímat problémy, které mohou nastat při sběru dat a jejich řešení.
4. Sběr dat. Výzkumník sbírá data systematicky s pomocí mnoha zdrojů, výzkumník musí stále udržovat vztah mezi daty a případem. Zaznamenává a dokumentuje fáze sběru dat. Provádí jejich přepis, označuje si a indexuje data, aby je bylo možné dále vyhledávat.
5. Analýza a interpretace dat. Výzkumník zkoumá data a hledá vzájemné propojení mezi nimi a výzkumnými otázkami. Soubor zůstává otevřený pro nečekané aspekty dat. Provádí se analýza uvnitř jednotlivých případů a porovnávají se data mezi jednotlivými případy.
6. Příprava zprávy. Cílem fáze je vykreslit a přiblížit případ v jeho komplexnosti a umožnit čtenáři kriticky posoudit průběh studie.⁴⁰

7.3.2 SWOT ANALÝZA

Další metodou, která byla použita pro vyhodnocení zjištěných dat, byla SWOT analýza.

⁴⁰ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0219-6. S. 113-114.

Název SWOT analýza vznikl z prvních písmen anglických názvů:

- S = strengths (silné stránky);
- W = weaknesses (slabé stránky);
- O = opportunities (příležitosti);
- T = threats (hrozby)

SWOT analýza je vysoce efektivní a jednoduchou pomůckou pro zjištění skutečného stavu, potřebných změn, případných rizik a nezbytných kroků pro přeměnu slabých stránek do silných a eliminaci rizik. Představuje komplexní metodu kvalitativního vyhodnocení veškerých relevantních stránek definovaného tématu. Základ metody spočívá v klasifikaci a ohodnocení jednotlivých faktorů, které jsou rozděleny do 4 uvedených základních skupin. Vzájemnou interakcí faktorů silných a slabých stránek na jedné straně vůči příležitostem a nebezpečím na straně druhé lze získat nové kvalitativní informace, které charakterizují a hodnotí úroveň jejich vzájemného střetu.⁴¹

7.3.3 PEST ANALÝZA

PEST analýza představuje rozebrání si externích a neovlivnitelných jevů, které mohou nabývat různých podob, avšak jsou podnikem neovlivnitelné. Společnost je nucena brát tyto aspekty v úvahu při plánování budoucích kroků a ubírání podniku. Žádoucí je proto věnovat této analýze pozornost a jednotlivé entity si podrobně rozebrat, zjistit současnou situaci a co nejpřesněji se pokusit odhadnout budoucí stav těchto jevů.⁴²

Řadíme sem analýzu:

- politického prostředí,
- ekonomického prostředí,
- sociálního prostředí,
- technického prostředí, na kterém se společnost nachází.

⁴¹ https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=60423

⁴² KEŘKOVSKÝ, M., VYKYPĚL O. Strategické řízení: Teorie pro praxi. 1. Praha: C.H. Beck, 2002. ISBN 807179578X. S. 37.

7.4 PODMÍNKY VÝZKUMU

Realizace vlastního výzkumného šetření proběhla v období od června 2019 do října 2019 formou elektronicky zasílaných dotazníků a osobních strukturovaných pohovorů. Významným zdrojem se staly také osobní zkušenosti autora, který ve zmíněném segmentu a na jmenovaném území pracoval. V letech 2001 – 2005 a 2016 – 2018 v různých pracovních pozicích. Výzkum se odehrával v malé prosperující firmě na Floridě v USA, která byla založena migranty z České republiky, kteří do Spojených států odešli koncem devadesátých let. V následujícím popisu jsou vynechány konkrétní informace, které by mohly vést k identifikaci lidí nebo samotné firmy. Pro účely této práce nejsou tato data ani nijak podstatná.

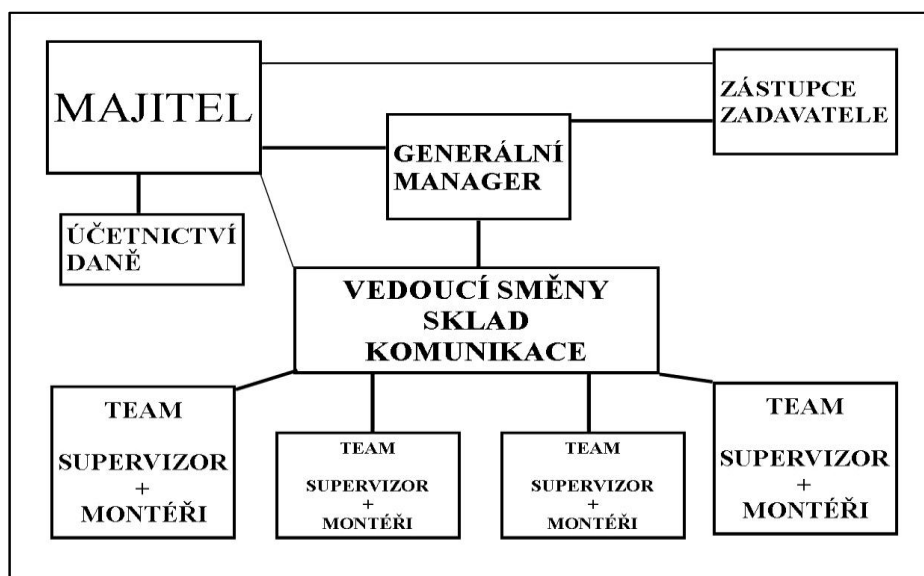
7.5 VÝZKUMNÝ VZOREK – ORGANIZACE

Příznivé klima pro privátní podnikání v USA je způsobeno několika důležitými faktory. V podnikatelském prostředí, ve službách, výrobě, logistice a státní správě je zde nejdůležitější jednoduchost a funkčnost. Legislativa týkající se podnikání je konstruována ve smyslu masové přístupnosti a srozumitelnosti. Hlavní myšlenkou a základním vztahem je stát (jako služba) – podnikatel/občan (jako tvůrce hodnot a zdroj ekonomické aktivity). Z tohoto přístupu vychází maximální snaha státní správy o jednoduchost, srozumitelnost a funkčnost pravidel. Dalším plusem v realizaci podnikatelského záměru jsou, oproti jiným regionům, ceny základních komodit (elektrická energie, plyn, voda, pohonné hmoty, technologie, stavební hmoty, suroviny a ostatní spotřební zboží). Tyto jsou cenově velmi příznivé, na rozdíl od know how, autorských práv, patentů a duševního vlastnictví, která jsou oceňována nejvíc. Velmi dobře funguje infrastruktura a služby.

Pokud tedy porovnáme důležitost, dostupnost a cenu jednotlivých částí, které firma k provozu potřebuje, vychází nám jednoznačně, jako nejdůležitější lidský kapitál. Na znalostech, zkušenostech a dovednostech lidí stojí v podstatě veškerý úspěch ve zdejším prostředí. Efektivní hospodaření s lidskými zdroji ve spojení s know how a správnými kontakty je prvotní a zřejmě nejdůležitější podmínkou ke startu i dalšímu provozu organizace.

Společnost byla založena v roce 2012 a sídlí v jednom větším městě na Floridě v USA. Založil ji pan Robert L., který do USA přicestoval ve věku 22 let v roce 1998 za prací. Firma se zabývá se technologií rekonstrukce průmyslových podlah, vnitřních konstrukcí a určitými pracemi ve stavebnictví. Územní působnost je velká, od západního pobřeží Kalifornie přes celou jižní oblast USA okolo Mexického zálivu, až na Floridu. Dle potřeb zadavatelů zakázek a klientů je tedy geografické rozložení pracovišť značné. Fyzicky společnost sídlí na Floridě, kde disponuje průmyslovou halou a kanceláří. V rejstříku je zapsána jako soukromá právnická osoba, obchodní společnost označená zkratkou Inc. (incorporated). Většinu zakázek zpracovává pro národní řetězec provozující více než 800 obchodů se spotřebním zbožím po celém území Spojených států. Tomuto způsobu práce je podřízena organizační struktura podniku (viz schéma).

Obrázek č. 4: organizační struktura podniku



Základním organizačním útvarům ve zkoumané firmě je team. V závislosti na náročnosti, rozsahu a vzdálenosti zakázky, se skládá z 2 až 5 členů. Vedením týmu je pověřen supervizor, který spolu s montéry přímo na zakázce pracuje, zodpovídá za odvedenou práci a zajišťuje komunikaci. Řízením týmů v reálném čase a veškerou komunikací probíhající během provádění zakázek je pověřen vedoucí směny. Generální manager vede spolu s majitelem, kterému se zodpovídá, celý podnik, podílí se na plánech a strategiích.

Pracovní pozice montér

Náplň práce: obsluha strojů, manipulace, doprava (řízení).

Požadavky: dobrý zdravotní stav, fyzická výkonnost a odolnost, řidičský průkaz skupiny B. Angličtina není nutná.

Pracovní pozice supervizor

Náplň práce: obsluha strojů, manipulace, doprava (řízení), kontrola kvality, komunikace v AJ na úrovni středně pokročilý, administrace práce - výkaznictví.

Požadavky: předchozí praxe na pozici montéra min. 3 měsíce, dobrý zdravotní stav, fyzická výkonnost a odolnost, řidičský průkaz skupiny B, anglický jazyk na komunikativní úrovni (telefonování).

Pracovní pozice vedoucí směny

Náplň práce: řízení týmů, komunikace, plánování práce, vedení skladu, strojový park.

Požadavky: praxe v oboru, AJ slovem i písmem na pokročilé úrovni.

Pracovní pozice generální manager

Náplň práce: tvorba strategií a plánování, personální management, zákaznický servis a komunikace.

Požadavky: dle uvážení majitele

7.6 ANALÝZA A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Pracovníci, kteří se vrátili z USA

Případová studie č. 1: Mirek

Věk: 34 let

Vzdělání: Středoškolské

Pracovní anamnéze v USA

Mirek přijel do USA v roce 2012 a pobýval zde dva roky. Místem, kde žil, bylo Miami. Celkově navštívil tento stát jednou. Jeho průměrný čistý měsíční příjem zde činil 2500 dolarů. Jeho pobytový status v USA byl turistický. Bydlení zde bylo sdílené.

Důvody, proč odjel do Spojených států, byly především práce a lepší finanční ohodnocení. O zemi měl osobní zkušenosti od osoby, která se odtud vrátila a rovněž od osoby, která tam stále žije. Dalším zdrojem informací byl internet, kdy se jednalo o oficiální zdroje z České republiky, USA nebo z ambasad. Jeho vlastní finanční zdroje činily 200 dolarů. Do České republiky se vrátil zpět z důvodu rodiny.

Jeho pracovní pozice po nástupu do firmy ve Spojených státech byl dělník. Při výkonu práce používal angličtinu, ale i český jazyk. Znalost anglického jazyka sám hodnotil jako mizernou. Na konci jeho pracovního pobytu se však úroveň jeho znalosti angličtiny zlepšila pouze minimálně a sám ji hodnotil jako velmi slabou.

Mirek pracoval na nočních směnách a jeho pracovní doba činila dvanáct hodin a to od 21:00 do 9:00. Denně do práce dojížděl, což mu zabralo v průměru jednu hodinu při cestě tam a zpět, ale rovněž i dvojnásobek tohoto času.

Jeho očekávání z práce dle informací, které měl před cestou do Spojených států a realitou v práci, hodnotil jako velmi rozdílné. Svou práci vnímal jako středně náročnou

fyzicky a středně těžce náročnou psychicky. V oblasti odbornosti se pak jednalo o lehkou práci a jeho celkový pocit z vykonané práce hodnotil jako dobrý.

V oblasti komunikace s nadřízeným, srozumitelnosti příkazů a jasnosti zadání práce docházelo u něj k občasným nedorozuměním. Výše mzdy a její včasnost vždy byla dle dohody. Osobně přínosy vnímal jako pozitivní pouze v oblasti peněz. Práce mu připadala stereotypní, podřadná a vadilo mu odloučení od rodiny.

Jeho trávení volného času ve Spojených státech bylo většinou pasivní a jen výjimečně se jednalo o odpočinek aktivní. Jeho dojem ze společenského života jako jsou služby, lidé, příroda v místě, kde bydlel, byl dobrý.

K pozitivům jeho pobytu patřily velmi nízké ceny spotřebního zboží, značkového oblečení, elektroniky, aut, benzínu, telefonování a elektřiny. Rovněž kladně hodnotil klid, bezpečí, pořádek, respekt z policie, velké možnosti zábavy a sportu. Dle něj je zde snadný život, všechny služby fungují všude stejně.

Další vzdělávání

Noví pracovníci byli vzdělávání prostřednictvím supervizora, který jim vysvětlil vše potřebné k tomu, aby mohli samostatně pracovat co možná nejdříve. Obvykle toto zaškolení trvalo tak týden, protože práce nebyla namáhavá po odborné stránce.

V USA se vzdělával v anglickém jazyce, protože anglicky skoro neuměl vůbec. Chodil na kurzy, kde se však jeho znalost nezlepšila. Svou nízkou znalost anglického jazyka považuje za svůj největší handicap. Nemohl by pracovat skoro nikde jinde, než opět v české firmě.

Vzdělávání ve firmě probíhalo pouze při jeho nástupu a také když došlo ke změnám v používání technologií. Jinak se o vzdělávání firma u svých pracovníků vůbec nestarala.

Své vzdělávací potřeby viděl jen ve zlepšení znalostí anglického jazyka, aby se aspoň v nějaké míře mohl dorozumět v běžných situacích. Jiné znalosti nepovažoval

vzhledem k vykonávané práci za důležité. Motivací mu byla právě komunikace v USA a rozumění základním frázím.

Případová studie č. 2: Ivan

Věk: 44 let

Vzdělání: Středoškolské

Pracovní anamnéze v USA

Ivan přijel do Spojených států v roce 2013, kdy přijel do Tampy a délka jeho pobytu činila čtyři roky. Počet návštěv USA byl pouze jeden. Zpátky do České republiky odjel z důvodu vyhoštění, kdy se chtěl vyhnout soudnímu řízení. Jeho průměrný čistý výdělek činil 2500 dolarů. Bydlení zde měl vlastní- sdílené. Pobytový status na území USA byl u něj turistický.

Důvodem, proč odjel do USA, byly peníze a práce. Hlavní informace o zemi před jeho odjezdem měl osobní, kdy se jednalo o popis od osoby, která se odtud vrátila zpátky do České republiky a rovněž v tomto smyslu využil i internet, především oficiální zdroje z České republiky a USA. Jeho vlastní finanční zdroje před cestou činily 500 dolarů.

Pracovní pozice po nástupu do firmy byla základní, kdy pracoval jako dělník. Při komunikaci v práci používal pouze český jazyk. Úroveň své znalosti anglického jazyka vnímal jako pokročilou a stejná zůstala i po ukončení jeho pobytu.

V zaměstnání pracoval na nočních směnách a jeho dojíždění do práce se kombinovalo s výjezdy. Průměrná délka pracovní doby činila dvanáct hodin a to od 21:00 do 9:00. Do zaměstnání dojížděl průměrně denně jednu hodinu, ale mohlo se to protáhnout i na hodiny dvě. Rozdílnost mezi svým očekáváním, které z práce měl dle informací předem, a realitou byla taková, že v realu byla situace úplně jiná, než jakou čekal.

Svou práci vnímal po fyzické i psychické stránce jako středně náročnou. Odbornost vnímal jako středně lehkou. Celkový pocit z vykonávané práce však měl špatný. Při komunikaci se svým nadřízeným dle něj docházelo k občasným nedorozuměním. Ohodnocení práce bylo dle něj často mimo původní dohodu a z práce nikdy neměl žádné benefity.

Trávení volného času bylo u něj většinou pasivní a jen výjimečně aktivní. Celkový dojem ze společenského života, který zde byl vnímal jako ucházející. Jako pozitiva vnímal velmi nízké ceny, pořádek a velké množství zábavy ve formě kasina a barů.

Další vzdělávání

Noví pracovníci jsou hned po jejich vstupu do zaměstnání zaškoleni supervizorem, aby mohli vykonávat práci co nejrychleji samostatně. Zaškolení probíhá přibližně týden.

V USA představovalo vzdělávání především návštěvu kurzu anglického jazyka, které pro emigranty pořádala baptistická církev, aby se mohli pracovníci co nejlépe zapojit do běžného života ve Státech a nebyla pro ně bariéra komunikace v anglickém jazyce.

Vzdělávání ve firmě úplně nefungovalo, a pokud nějaké bylo, pak se jednalo o zaškolení v nových technologiích, které firma zaváděla. Majitelé firmy dbali při tomto zaškolování o to, aby se všichni dobře se vším seznámili a novou technologií nedošlo ke snížení kvality a k případným chybám.

Ke svým vzdělávacím potřebám v USA radil především znalost anglického jazyka a rovněž znalost kultury této země a seznámení se s legislativou.

Motivací k dalšímu vzdělávání bylo právě zlepšení svých komunikačních dovedností v anglickém jazyce, aby zde mohl komunikovat mimo firmu a mohl se seznámit i s dalšími lidmi a případně si najít lepší práci.

Případová studie č. 3: Andrej

Věk: 34 let

Vzdělání: Středoškolské

Pracovní anamnéza v USA

Andrej odjel do USA v roce 2012 a pobýval zde tři roky. Místem jeho pobytu bylo Miami. Počet návštěv v tomto státě činil jednu. Důvodem k tomu, že se vrátil zpátky do České republiky, byla jeho rodina.

Jeho průměrný měsíční příjem v USA u něj činil 2500 dolarů. Bydlel zde ve vlastním- sdíleném bydlení. Jeho pobytový status na území Spojených států byl turistický. Důvodem k tomu, že odjel pracovat do zahraničí, byla práce, peníze a rovněž zlepšení jeho znalostí v anglickém jazyce.

Informace, které získal o zemi před odjezdem z České republiky, byly osobní a to jak od osoby, která v USA žije, tak i od osoby, která se již vrátila zpátky. Rovněž dalším zdrojem byl i internet a to oficiální zdroje z České republiky, Spojených států apod. Jeho vlastní finanční zdroje, které měl k dispozici před svou cestou, bylo 1000 dolarů.

Pracovní pozice, kterou po nástupu do firmy zastával, byla základní- dělník. Při komunikaci používal anglický a český jazyk. Znalost angličtiny před odjezdem vnímal jako pokročilou a za stejnou ji vnímal i po návratu domů.

Pracoval na nočních směnách, jeho pracovní doba činila dvanáct hodin a to od 21:00 do 9:00. Do práce denně dojížděl a to v průměru jednu hodinu, maximálně pak hodiny dvě. Oproti jeho očekávání z práce, které měl před odjezdem a realitou, byla skutečnost velmi rozdílná.

Fyzickou náročnost zastávané pracovní pozice vnímal Andrej jako těžkou a psychickou náročnost jako střední. Odbornost naopak byla vnímána jako lehká. Celkový pocit z vykonávané práce byl průměrný. Komunikace s nadřízeným byla vnímána dobře s minimálními nejasnostmi. Odměna za odvedenou práci byla vždy dle

dohody. Jako benefit Andrej vnímá cestování po Spojených státech jako součást práce a anglický jazyk užívaný v praxi.

Trávení volného času bylo celkem často jak pasivním tak i aktivním odpočinkem. Andrej se v USA učil angličtinu a to ve formě čtení knih a informací na internetu. Jednalo se o studium neplacené.

Celkový dojem ze společenského života jako jsou služby, lidé nebo příroda byl velmi příjemný. K pozitivům pobytu v USA patřily dle něj velmi nízké ceny spotřebního zboží, značkového oblečení, elektroniky, aut, benzínu, telefonování, elektřiny. Dále k pozitivům patřil i klid, bezpečí, pořádek, příroda, kultura, respekt z policie, velké možnosti zábavy a sportu, snadný život, a to, že všechny služby fungují všude stejně.

Další vzdělávání

Noví pracovníci byli vzdělávání po příchodu do firmy, nezáleželo, jaké byly jejich zkušenosti, jaké bylo jejich vzdělání, pokud měli zájem pracovat, tak je do firmy vzali. Hned je zaškolili prostřednictvím supervizora, který za to odpovídal. Po přibližně týdnů mohl pracovat samostatně, nejednalo se o práci, která by bylo odborná.

V USA se vzdělával hlavně v angličtině, kterou potřeboval k tomu, aby se i mimo firmu mohl lépe dorozumět v každodenní situaci, přečíst si nějaké zprávy o tom, co se zde děje, lépe komunikovat v běžných situacích. Navštěvoval zdarma kurzy, které byly nabízeny emigrantům.

Další vzdělávání ve firmě neprobíhalo, jen to, které se týkalo změny používaných technologií, které umožňovaly zvýšení kvality práce. Na dobré zaškolení vždy dbalo vedení. Bylo to důležité k tomu, aby pracovníci uměli s novou technologií pracovat a odváděli dobré výsledky práce.

Za své vzdělávací potřeby v USA považoval zlepšení anglického jazyka. Motivací k tomu bylo zlepšení jeho komunikace v běžných situacích, pochopení informací ze sdělovacích prostředků. Chtěl zlepšit svou angličtinu i z důvodu, že neměl v plánu sice

v USA být dlouhodobě, ale po příjezdu do České republiky by dobrá znalost jazyka měla dobrý vliv na další hledání vhodného pracovního místa.

Případová studie č. 5: Roman

Věk: 45 let

Vzdělání: Středoškolské

Pracovní anamnéza v USA

Roman přijel do Spojených států v roce 2012 do Tampy a strávil zde dva roky. Jeho pobytový status byl turistický. Jeho průměrný měsíční příjem v USA činil 2500 dolarů. Bydlení zde měl vlastní a sdílené. Počet návštěv v tomto státě byla jedna. Důvodem návratu do České republiky byla rodina.

Motivem pro práci v USA byly peníze a práce. Ke zdrojům, které před odjezdem využil, patřily jak osobní, kdy se jednalo o popis od osoby, která se ze Spojených států vrátila a rovněž internet, kdy se jednalo o oficiální zdroje z České republiky, USA, ambasad a podobně. Jeho vlastní finanční zdroje před cestou činily 500 dolarů.

Po nástupu do práce v USA pracoval na pozici základní- dělníka. Při komunikaci používal český jazyk. Svou znalost anglického jazyka před odjezdem hodnotil jako mizivou a po návratu zpátky do České republiky pak jako velmi slabou.

Pracovní doba v průměru činila dvanáct hodin, kdy se jednalo o pracovní dobu mezi 21:00 – 9:00 a jednalo se o noční směny. Průměrná cesta do práce činila jednu hodinu, ale mohla dosáhnout až hodin dvou. Rozdíl mezi tím, co od práce v USA Roman očekával před odjezdem a jaká byla realita, se téměř nelišil.

Svou práci vnímal ohledně její fyzické náročnosti a psychické náročnosti jako střední, odbornost jako středně lehkou. Celkový pocit z vykonávané práce byl u něj dobrý. Komunikaci s nadřízenými, srozumitelnost příkazů a jasnost zadání práce

vnímal jako dobrou s občasnými nedorozuměními. Ohodnocení bylo s drobnými odchylkami od smlouvy. Za benefit vnímá cestování, společenský život a zábavu.

Volný čas trávil většinou pasivním odpočinkem a výjimečně aktivním. Celkový dojem ze společenského života jako jsou služby, lidé a příroda bylo dle něj ucházející. K pozitivům pak dle něj patřily velmi nízké ceny spotřebního zboží, značkového oblečení, elektroniky, aut, benzínu. Pozitivně je vnímán i klid, bezpečí, pořádek, možnosti zábavy a sportu. Je tam přítomen strach z policie, hraničící až s policejním státem. Negativem je hektický život, vysoké nároky na člověka v práci.

Další vzdělávání

U pracovníků, kteří jsou noví, probíhalo jejich zaškolení prostřednictvím supervizora, který jim ukázal vše, aby mohli následně práci samostatně zvládat. Nejedná se o odbornou práci a tak zaškolení trvalo přibližně jeden týden, poté již mohl pracovník dělat již samostatně.

V USA se vzdělával především ve znalosti anglického jazyka, zároveň jej zajímal i samotný stát a jeho fungování. Navštěvoval kurzy anglického jazyka, které byly zdarma pro emigranty, aby se mohli lépe uplatnit na trhu práce.

Dále se vzdělával ve firmě, když tato dále rozvíjela svou výrobu a měnila technologie, se kterými se museli všichni potřební zaměstnanci seznámit, aby pak byla výroba kvalitní a odpovídala nastaveným hodnotám.

Své vzdělávací potřeby v USA vnímal tak, že primárně si chtěl zlepšit hlavně anglický jazyk, který byl pro něj důležitý pro běžnou komunikaci mimo práci, kde mohl hovořit i česky. Motivací bylo právě to, že mohl lépe komunikovat s lidmi, lépe rozumět každodenním situacím, úředníkům.

Pracovníci, kteří stále pracovali v USA

Případová studie č. 5: Filip

Věk: 33 let

Vzdělání: vysokoškolské

Odbornost: Ing.- ekonom

Doba zaměstnání v České republice- 2 roky a průměrná mzda 25000,- Kč.

Bydlení v České republice: u rodičů, Pardubice

Pracovní anamnéza v USA

Do Spojených států vstoupil na základě programu ESTA a to v roce 2014. Místem jeho příletu byl New York. Hlavními důvody k odjezdu z České republiky bylo cestování, touha po poznání, anglický jazyk a rovněž singl život a nuda.

Před odjezdem do Spojených států využil pouze internet a to oficiální zdroje z České republiky a USA a rovněž i neoficiální internetová fóra. Vlastní zdroje, které měl před cestou k dispozici, byly 2000 dolarů v hotovosti.

Do zaměstnání ve firmě nastoupil v září 2014 a to na pozici základní, kterou byl dělník. V době výzkumu v červenci 2019 však u něj došlo ke změně, kdy již ve firmě pracoval jako supervizor- mistr. V komunikaci při výkonu práce používá jak češtinu, tak rovněž angličtinu. Anglický jazyk hodnotil při příjezdu do USA jako průměrný až pokročilý, v současné době již jako pokročilý.

Průměrná pracovní doba činila devět hodin a to od 21:00 do 6:00 a maximální délka činila 14 hodin a to od 20:00 do 10:00. Práce byla na nočních směnách. Průměrná cesta do a z práce činila 2 hodiny, ale maximální až 5 hodin.

Jeho porovnání rozdílnosti z očekávání z práce dle informací, které měl před odjezdem a realitou v práci, byla skutečnost velmi rozdílná. Práci hodnotil v oblasti fyzické náročnosti jako těžkou, naopak v psychické jako středně lehkou, odbornou náročnost jako střední. Celkový pocit z vykonávané práce pak vnímal jako dobrý. Komunikaci s nadřízeným, srozumitelnost příkazů a jasnost zadání práce hodnotil jako úplnou.

Plat je vždy přesně dle dohody a za benefity vnímal možnost cestování po USA, placené ubytování při výjezdech a používání anglického jazyka v praxi.

V oblasti trávení volného času vnímal aktivní a pasivní odpočinek shodně jako celkem častý. Studoval angličtinu a to prostřednictvím soukromého lektora a užitím social life. Jednalo se o studium neplacené.

Z celkového dojmu ze společenského života je nadšen. Ke konkrétním pozitivům řadí nízké ceny zboží, oblečení, aut, elektroniky, benzínu. Dále se jednalo o podnebí, pláže, přírodu, možnosti sportu a vyžití. Kladně vnímal i pořádek, bezpečí, společnost a přátelské lidi.

Další vzdělávání

U nových pracovníků je důležité jejich správné a rychlé zaučení a to tak, aby mohli kvalitně pracovat pro firmu. Na jejich vzdělávání se podílí zkušenější supervizor, který je pak i odpovědný za to, že jejich zaučení bylo správné. Zaškolení nových pracovníků trvá přibližně týden a to dle toho, jak jsou šikovní a také, zda již na podobné pracovní pozici dříve pracovali.

Sám se dále vzdělává dle toho, co jej zrovna zajímá, především to je pak vzdělávání v kurzech anglického jazyka, které jsou pořádány baptistickou církví a které zde probíhají pro emigranty zdarma, aby se mohli lépe integrovat do společnosti a nebyl pro ně jazyk takovou bariérou. Toto dle něj využívá každý. Rovněž se zajímá i o místní legislativu a to z důvodu, aby neměl v budoucnu problémy s nedodržením zdejších předpisů.

Ve své profesi se vzdělává především při zavádění nové chemie, a pokud se mění technologie. Jedná se o placené školení, při kterém jsou pozváni i jednotliví dodavatelé. Firma má samozřejmě velmi velký zájem na tom, aby toto zaškolení proběhlo v pořádku, z tohoto důvodu je školení velmi pečlivé, ověřuje se, zda všemu potřebnému pracovníci porozuměli a je jim věnována velká pozornost.

Ke svým vzdělávacím potřebám řadí primárně lepší znalost anglického jazyka, který je nutnou součástí jeho každodenního života, protože v USA chce pobývat dlouhodobě. Snaží se vzdělávat i v oboru, který vystudoval a čte si v něm i odbornou literaturu psanou v angličtině.

Motivací pro další vzdělání je získání lepší práce, která by byla blíže jím vystudovanému oboru, která by pro něj znamenala větší prestiž a lepší finanční ohodnocení.

Případová studie č. 6: Kuba

Věk: 24 let

Vzdělání: středoškolské

Odbornost: mechanik

Doba zaměstnání v České republice- 3 roky a průměrná mzda 20000,- Kč.

Bydlení v České republice: sdílený pronájem, Český Těšín

Pracovní anamnéza v USA

Kuba do USA vstoupil na základě programu ESTA a to v roce 2016, kdy přijel do Tamy. Důvody, proč odjel z České republiky, byly práce, peníze a osobní důvody. Informace o USA před odjezdem byly z osobních zdrojů od popisu člověka, který se ze Států vrátil a internet. Jeho vlastním finančním zdrojem před odjezdem byla hotovost ve výši 700 dolarů.

V USA začal Kuba pracovat v červnu 2016 a to na základní pozici dělníka. V době výzkumu již povýšil na pracovní pozici supervizora- mistra. Při komunikaci v práci využívá češtinu, polštinu a angličtinu. Jeho úroveň znalosti anglického jazyka před odjezdem byla hodnocena jako slabá, v současné době je však již pokročilá.

Pracovní doba činila v průměru devět hodina to od 21:00 do 6:00, maximálně činila hodin čtrnáct a to od 20:00 do 10:00. Jedná se dle něj o kombinaci denní a noční směny a o proměnlivou pracovní dobu.

Práce dle něj byla jen s malými rozdíly oproti očekáváním, které měl před odjezdem do Spojených států. Fyzickou náročnost vnímá jako střední, psychickou jako těžkou a odbornost střední. Celkový pocit z vykonávané práce je vnímán jako dobrý. Komunikace s nadřízenými je dle něj úplná. Mzda je dle dohody s drobnými odchylkami. Za benefity považuje placené ubytování při výjezdech, možnost ubytování v místě firmy.

Volný čas je tráven celkem často jak pasivně, tak aktivně. Studuje anglický jazyk, kdy se učí prostřednictvím internetu a soukromého lektora a rovněž využívá i známosti. Jedná se zde o studium, které je neplacené.

Z celkového dojmu ze společenského života je nadšen, pozitivně vnímá levné ceny zboží, oblečení, elektroniky, aut, pozitivem je podnebí, pláže sport a vyžití.

Další vzdělávání

Při vzdělávání nových pracovníků to probíhá tak, že jsou zaškoleni do pracovního procesu prostřednictvím zkušeného supervizora. Ten povětšinou se rekrutuje z pozice dělníka, takže má s touto prací dobré zkušenosti. Bývá přítomen i vedoucí dané směny, který provádí dohled. Po přibližně týdnu je schopen nový pracovník danou práci již na nějaké úrovni zvládat samostatněji.

Vzdělává se především v oblasti znalosti anglického jazyka, který zvládá jak samostudiem, tak především prostřednictvím lektora a to na kurzech anglického jazyka, které jsou pořádány baptistickou církví a které jsou určeny pro emigranty

dokonce zdarma. Také studuje i místní legislativu, aby se nedostal do problémů a to především se svým pracovním pobytem a nemusel odjet zpátky do České republiky.

Dále se vzdělává ve své profesi dle požadavků firmy, především pak když se zavádí nové technologie. Je to pro něj důležité, protože již pracuje jako supervizor, takže má větší odpovědnost za kvalitu práce u ostatních pracovníků.

Své vzdělávací potřeby vnímá hlavně v dalším zlepšování anglického jazyka, protože by chtěl kariérně růst a k tomu je nutné, aby anglický jazyk ještě lépe ovládal. V USA jsou důležité kontakty k tomu, aby si mohl najít lepší práci, což bez lepší znalosti angličtiny není dost dobře možné. Chtěl by si najít lepší práci, což je pro něj hlavní motivace k dalšímu učení.

Případová studie č. 7: Jakub

Věk: 24 let

Vzdělání: základní

Odbornost: žádná

Doba zaměstnání v České republice- 3 roky a průměrná mzda 18000,- Kč.

Bydlení v České republice: u rodičů, Krnov

Pracovní anamnéza v USA

Vstup Jakuba do Spojených států byl na základě programu ESTA. Přijel roku 2016 a to do Tamy. Důvodem k jeho odjezdu byly práce, peníze a útěk před něčím. Informace o zemi získal z osobních zdrojů, kterými byly jak popisy od osob, které stále žily v USA, anebo které se odtud vrátily zpátky. Dalším zdrojem byl i internet. Jeho finanční zdroje před cestou činily 300 dolarů.

Do zaměstnání nastoupil v červnu roku 2016 a to na pracovní pozici základní-dělník a do dnešních dnů nedošlo u něj k žádnému postupu. Při komunikaci při výkonu

práce používá češtinu. Svou úroveň znalostí anglického jazyka vnímal před svým odjezdem jako velmi slabou, dnes ji hodnotí jako slabou.

Průměrná pracovní doba u něj činí devět hodin, kdy se jedná o kombinaci denních a nočních směn a trvá od 21:00 do 6:00. Nejdelší směna u něj trvala čtrnáct hodin, kdy započala v 20:00 a skončila v 10:00. Při dojíždění do práce se jedná o její kombinaci s výjezdy. Průměrná doba jeho dojíždění do práce činí dvě hodiny, nejdelší však dokonce hodin pět.

V případě, kdy srovnává rozdíl v očekávání dle informací, které měl před odjezdem do USA, pak tyto jsou velmi rozdílné v porovnání s realitou. Práci vnímá jak po stránce fyzické, tak po stránce psychické za velmi těžkou a odbornost hodnotí jako středně těžkou. Svůj celkový pocit z vykonané práce vnímá jako špatný.

Komunikaci s nadřízeným hodnotí jako dobrou s občasným nedorozuměním a plat dostává dle smlouvy s drobnými odchylkami. Za benefit považuje placené ubytování při výjezdech, možnost ubytování v místě firmy a možnost si půjčit firemní auto.

Svůj volný čas tráví převážně pasivním odpočinkem a jen výjimečně aktivně. Jako zdroj svého studia považuje internet, díky kterému se snaží zlepšit v anglickém jazyce. Celkově má ze společenského života v USA dobrý dojem. Pozitivně hodnotí levné ceny zboží, oblečení, elektroniky, počítačů, a rovněž i podnebí a pláže.

Další vzdělávání

U nováčků probíhá vzdělávání tak, že je zaučují zkušení supervizoři, kteří jim podrobně sdělují, jak mají pracovat. Všechno je jim ukázáno, aby mohli samostatně pracovat. Bývá u toho i vedoucí směny. Zaškolování trvá kolem jednoho týdne.

Dobrovolně se dál vzdělává v angličtině, kdy si čte anglické články, snaží se samostatně zlepšit své komunikační dovednosti. V práci nemá motivaci se angličtinu naučit, protože tam mluví česky. Dále se snaží i zlepšit svou práci pro firmu, kde pracuje. Především se pak jedná o zaškolování při zavádění nových technologií, kdy

zde existuje placené školení, kde jsou i zástupci jednotlivých dodavatelů. Účelem je záruka správného užívání technologií a kvalita práce.

Vnímá, že by se dále měl vzdělávat v anglickém jazyce, aby mohl v budoucnu najít i lepší práci, kdy není v USA důležité, odkud člověk je, ale co umí.

Motivací pro vzdělání je pro něj především získání lépe placené práce a rovněž i méně namáhavé práce.

Případová studie č. 8: Robin

Věk: 24 let

Vzdělání: středoškolské

Odbornost: tesař

Doba zaměstnání v České republice- 3 roky a průměrná mzda 20000,- Kč.

Bydlení v České republice: u rodičů, Opava

Pracovní anamnéza v USA

Robin se dostal do USA programem ESTA. Do USA přijel v roce 2017 a to do města Tampa. Jako důvod pro odjezd považuje práci a peníze. K hlavním zdrojům informací o USA řadí ty, z osobního zdroje, kterým byla osoba, která se odtud vrátila a dále z internetu z oficiálních zdrojů České republiky a USA a rovněž z neoficiálního internetového fóra. Jeho finanční zdroje před cestou činila hotovost ve výši 500 dolarů.

Do zaměstnání nastoupil v říjnu 2017 a to na základní pozici dělníka. V současné době u něj došlo k pracovnímu postupu a to na pozici supervizora- mistra. V práci komunikuje anglicky, česky a polsky. Jeho znalost anglického jazyka byla před odjezdem do USA velmi slabá, v současné době ji hodnotí jako průměrnou.

Pracovní doba je u něj proměnlivá, kdy se jedná v průměru o devět hodin a to od 21:00 do 6:00, ale nejdelší je až čtrnáct hodin a to od 20:00 do 10:00, jedná se o noční směny a kombinuje dojíždění s výjezdy. Do práce dojíždí denně v průměru dvě hodiny, ale maximální doba dojezdu činila hodin pět.

Rozdíl mezi tím, co od práce v USA očekával a realitou, je jen v malých rozdílech oproti jeho očekávání. Fyzickou náročnost vnímá jako středně těžkou a psychickou pak střední. Odbornost je vnímána jako střední. Celkový pocit z vykonávané práce je průměrný. Při komunikaci s nadřízeným dochází k občasnému nedorozumění a plat má dle smlouvy s drobnými odchylkami. Za benefit považuje placené ubytování při výjezdech, možnost ubytování a užívání anglického jazyka v praxi.

Volný čas většinou tráví pasivně a jen výjimečně aktivně. Věnuje se studiu anglického jazyka a to prostřednictvím užívání internetu a rovněž komunikací s lidmi. Jedná se o studium neplacené. Celkový dojem ze společenského života je nadšení, za pozitivum považuje nízké ceny zboží, oblečení, aut, elektroniky, benzínu. Rovněž kladně vnímá podnebí, pláže, přírodu, zábavu, pořádek, bezpečí, společnost a přátelské lidi.

Další vzdělávání

Vzdělávání na pracovišti probíhá u nováčků tak, že jsou zaučeni supervizorem, který jim vše vysvětluje a ukáže potřebné. Někdy byl přítomen i vedoucí směny. Zaškolení trvalo asi týden, po dvou týdnech byla většina náplně práce zvládnutelná.

Dále se dobrovolně vzdělával v kurzech anglického jazyka, které pořádal Baptist Church zdarma pro emigranty. Rovněž se snaží nastudovat si legislativu, která je spojena se získáním zelené karty.

Ve své profesi se dále vzdělává dle požadavků firmy, například když se zavádí nová chemie nebo se mění technologie. To probíhá placené školení a jsou přítomni i zástupci dodavatelů. Školení je velmi pečlivé, všechno se ověřuje a hodně a do detailu se pracovníkům věnují. Chtějí mít záruku správného používání a dodržování norem.

Ke svým vzdělávacím potřebám řadí hlavně anglický jazyk, protože by chtěl v USA zůstat delší dobu a výhledově získat jinou práci.

Motivací pro vzdělání je pro něj hlavně získání lepší práce, lepší společenské vyžití včlenění se mezi místní lidi. Schopnost mluvit lépe přináší dle něj více známých lidí a kontaktů a to je důležité při shánění lepší práce.

Případová studie č. 9: Radek

Věk: 46

Vzdělání: Středoškolské

Odbornost: elektrikář

Doba zaměstnání v České republice: 10 let, průměrná mzda 15 000

Bydliště v České republice: vlastní, Ostrava

Pracovní anamnéza v USA

Do USA se dostal na základě víza, přijel do Atlanty v roce 1999. Důvodem odjezdu byla touha po poznání a osobní důvody. Informace o státu čerpal z osobních zdrojů od osoby, která se z USA vrátila a rovněž z internetu z oficiálních zdrojů a i z neoficiálních internetových stránek. K dispozici měl hotovost ve výši 1000 dolarů.

Do firmy nastoupil již po jiných pracovních zkušenostech v prosinci roku 2012 a to rovnou na pozici supervizora- mistra. V současné době je již vedoucím směny- operační manager. Ke komunikaci při výkonu práce používá češtinu, polštinu a angličtinu. Jeho znalost anglického jazyka, když odjížděl z České republiky, byla průměrná, v současné době i vzhledem k délce pobytu je již velmi pokročilá.

Jeho pracovní doba je kombinací denních a nočních směn. Pracovní doba je proměnlivá, průměrně trvá devět hodin a to od 21:00 do 6:00, maximální délka pak činila čtrnáct hodin od 20:00 do 10:00. Je u něj přítomna kombinace dojíždění do práce

a výjezdů. Průměrně mu cesta zabere denně dvě hodiny, maximální čas, který takto strávil, bylo hodin pět. Jeho očekávání bylo jen s malými rozdíly oproti samotné realitě.

Fyzickou náročnost práce hodnotí jako střední, psychickou jako těžkou a odbornou stránku za středně těžkou. Celkový pocit z vykonávané práce má skvělý. Komunikaci s nadřízenými vnímá za úplnou pouze s minimálními nejasnostmi. Ohodnocení za vykonanou práci má přesně dle dohody. Za benefit považuje placené ubytování při výjezdech a možnost ubytování v místě firmy.

Svůj volný čas tráví výjimečně pasivně, většinou však aktivně. Je nadšený z celkového dojmu, jaký na něj udělal zdejší společenský život. Pozitivně vnímá jednoduchost státní správy, jednoduché daně, srozumitelné zákony. Rovněž i levné ceny zboží, oblečení, elektroniky, aut. Kladně hodnotí podnebí, pláže, přírodu, možnosti cestování, sportovního vyžití.

Další vzdělávání

Vzdělávání u nových zaměstnanců probíhá díky zkušenému supervizorovi, který má za úkol vysvětlit všechno potřebné a to tak, aby do týdne mohl nový pracovník již pracovat v co největší míře i samostatně. Někdy je při zaškolení přítomen i vedoucí směny. Práce není náročná na odborné znalosti, pokud člověk chce, tak se rychle zapracuje.

Dále se dobrovolně vzdělával v kurzech anglického jazyka, které pořádal Baptist Church zdarma pro emigranty. V současné době již jeho znalosti angličtiny jsou velmi dobré, takže už tyto služby nevyužívá.

Při výkonu své práce se vzdělává dle toho, co potřebuje firma, především pak v době, kdy se zavádí nová technologie.

Ke svým vzdělávacím potřebám radí hlavně zlepšení manažerské komunikace a zlepšení možné motivace pracovníků. Motivací pro něj je kariérní růst.

Vedení firmy

Případová studie č. 10: Thomas

Věk: 43 let

Pracovní pozice: generální manager

Práce v USA

Do USA odjel v roce 1998 a to z osobních a finančních důvodů a rovněž ze zvědavosti. Všechny informace o možnostech odjezdu a práce v USA byly z osobního kontaktu známých, kteří tam už byli nebo se vrátili. Internet ještě v té době moc nefungoval, vše bylo na doporučení, komunikace probíhala hlavně telefonicky. V té době platil pouze vízový styk. Muselo se osobně na ambasádu do Prahy. Často vízum nevydali, hlavně mladým lidem bez majetku a závazků.

Tak jako většina začínajících z Česka, pracoval první rok a půl pro polské kontraktory zajišťující úklidové práce. Po nějaké době, se zlepšující se angličtinou a kontakty v místním prostředí v roce 2001 nastoupil do americké firmy, zabývající se technologií průmyslových podlah. Rádi zaměstnávali imigranty z východní Evropy pro jejich odolnost, nasazení, pracovitost a vysokou motivaci. Kariéerní postup byl velmi pomalý, hlavně kvůli jazykové bariéře. Až do roku 2005 pracoval na základní pozici jako dělník, řidič, manipulant. Později až roku 2008 jako supervizor. V průběhu let pak dále vystřídal více zaměstnavatelů v tomto oboru. Opravdovým posunem byla až legalizace jeho statusu získáním zelené karty.

Pozici generálního manažera zastává od založení firmy v roce 2012. Úspěch firmy vidí v kontaktech, které jsou zde naprosto zásadní, je zde totiž velká konkurence ve všem. Jeho hlavní náplní práce jsou lidé, kdy stroje, prostory, energie, suroviny jsou snadno dostupné a cenově příznivé, s tím nikdo v USA nemá problém. Důležité je vlastní umění toho, co člověk dělá a nejvíc práce má s lidmi. Práce na zakázkách je často extrémně náročná. Daleko se dojíždí, málo se spí, fyzicky je to hodně únavné. Je

důležité motivovat pracovníka k tomu, aby ve firmě zůstal, aby nedocházelo k velké fluktuaci lidí.

Další vzdělávání ve firmě

Zaškolit a vycvičit schopného pracovníka není až tak těžké, ale udržet ho ve firmě delší dobu bývá problém. Z tohoto důvodu je velmi důležité jej motivovat dále ve firmě být. Odměna za práci je dle něj slušná, ale často ani tahle finanční motivace není dostatečná. Pro mladé muže je třeba absence společenského života (pracuje se většinou celou noc, přes den jen spánek, odpočinek a cesta do práce a zpět) někdy i po dobu dvou měsíců nepřetržitě těžko snesitelná.

Nenabízejí další vzdělávání, je to každého soukromá záležitost, jak si naplánuje odpočinek nebo nějaké studium. Oni se ve firmě musí soustředit na dobře odvedenou práci a peníze, které za ni zákazník platí. To je živí.

Samozřejmostí je však školení pracovníků v rámci zavádění nových technologií ve výrobě, kdy je nutné stále se zabývat novými trendy, které jsou kvalitnější. Je zapotřebí proto sledovat trendy a rovněž i potřeby zákazníků.

Obecně je to v USA s uzavíráním nebo ukončením pracovního poměru mnohem jednodušší z obou stran. Hlavní je postoj obou stran, zda chce zaměstnanec dále pro zaměstnavatele pracovat a rovněž naopak, zda zaměstnavatel chce dále pracovníka zaměstnávat. Od toho se potom všechno odvíjí. Oficiální vzdělání pro firmu není vůbec důležité. Většina pokročilých pracovníků získala odbornost mimo školu, praxí, vlastním úsilím a zájmem. Je fakt, že třeba lékaři, právníci, učitelé a další profese musí mít diplom, ale v mnoha jiných oborech se to tady tak nezkoumá, hlavní jsou prokázané schopnosti.

Případová studie č. 11: Pedro

Věk: 45 let

Pracovní pozice: majitel firmy

Práce v USA

Do USA přijel v roce 1999, v té době mu bylo 25 let. Z České republiky odjel hlavně ze studijních důvodů, aby si zlepšil svou angličtinu. Rovněž jej zajímalo cestování. Práce pro něj byla až na druhém místě. O USA měl celkem jasnou představu, kdy část jeho rodiny žije v USA od roku 1970, když se vystěhovali z Bulharska. Vízum v Praze dostal bez problémů, protože měl pozvání od rodiny.

Po imigračním pohovoru na letišti, už na něj čekal nějaký Čech, odvezl ho ubytovat a hned druhý den šel do práce, kdy uklízel velká obchodní centra. Tak jako většina začínajících z Česka, pracoval první dva roky pro polské kontraktory zajišťující úklidové práce. Po teroristických útocích se ale situace začala měnit, kdy se všichni báli policie a imigračního úřadu. Oženil se a během dvou let si legalizoval status a získal natrvalo zelenou kartu, později i občanství. Od roku 2003 pak pracoval pouze pro americké zaměstnavatele, u jediné firmy v oboru stavebnictví, hlavně průmyslových podlah. Byl supervizorem v malém pracovním týmu.

Tím nejdůležitějším před založením společnosti byla možnost získat velkou zakázku. To bylo vlastně všechno od jednoho významného manažera jiné firmy, jistota že bude byznys. Na tom se společníkem celou organizaci postavili. V podstatě byla firma (organizace, lidé, technické zázemí, atd.) připravena na start od roku 2011, činnost provozovala až v roce 2012. Hlavní úspěch byl v získání práce - zakázek. Ve firmě má na starosti už jenom finance. Zabývá se hlavně kontrolou a komunikací se zákazníkem. Ostatní činnosti, řízení všeho a personalistiku dělá generální manager.

Důvod, proč ve firmě lidé pracují, vidí především ve financích, v případě, že se jedná o nové zaměstnance, kteří přijedou z Česka, tato práce může fungovat jako start,

než se rozkoukají. Mají pro ně i ubytování, od kolegů získají všechny důležité informace.

Další vzdělávání

Další vzdělávání firma mimo zaučování nováčků a rovněž seznámení se s novými technologiemi ve výrobě nenabízí. Několikrát to probírali na poradách, ale vedení se shodlo na tom, že investice tohoto druhu je velmi riskantní a rentabilita je nejistá. Hlavně proto, že tady může byznys skončit ze dne na den. Jediné vzdělání, které je od firmy, je to, co se dělá v práci, jinak je to každého soukromá záležitost, jak si naplánuje odpočinek nebo případné studium. Ve firmě se soustředí na dobře odvedenou práci a peníze, které jim za ni zákazník platí. Při přijímání nových pracovníků je pro ně nejdůležitější zájem pracovat a schopnosti. Vzdělání není nijak rozhodující. Snad jen angličtina na vyšších organizačních pozicích, jinak není potřeba žádný certifikát.

7.7 ZÁVĚRY VÝZKUMNÉ ČÁSTI

7.7.1 ANALÝZA DAT PROSTŘEDNICTVÍM SWOT ANALÝZY

Na základě zjištěných dat od jednotlivých pracovníků působících ve zkoumané společnosti, resp. od jejich bývalých pracovníků i autora práce, je vypracována následující SWOT analýza.

Tato nám dokládá silné a slabé stránky ve zkoumané společnosti, příležitosti a rizika a to ve vztahu k dalšímu vzdělávání v této firmě.

Tabulka č. 2: SWOT analýza

| Silné stránky | Slabé stránky |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - motivovaní pracovníci k dalšímu posunu - zavedená firma - pravděpodobně dostatečný kapitál - dobré jméno firmy - pracovníci jsou zvyklí se dále vzdělávat - pracovníci si zlepšují znalost anglického jazyka prostřednictvím neplacených kurzů - stále lepší znalost anglického jazyka - zavedený systém vzdělávání u nových pracovníků - zavedený systém vzdělávání při zavádění nových technologií - ochota pracovníků se dále vzdělávat - spokojení zaměstnanci - stálost některých pracovníků | <ul style="list-style-type: none"> - práce je vnímaná spíše jako dočasná, tj. jako vstup na trh práce v USA - větší fluktuace zaměstnanců - není zavedeno další vzdělávání mimo samotnou firmu - menší odbornost, kdy není zapotřebí dalšího vzdělávání u stávajících pracovníků - vedení nepovažuje další vzdělávání za nutné - vedení vnímá vzdělávání spíše jako finanční zátěž, která se jim nevyplatí |
| Příležitosti | Hrozby |
| <ul style="list-style-type: none"> - větší konkurence - motivovaní pracovníci, kteří dále chtějí růst - neustálý rozvoj nových technologií - rostoucí důraz na kvalitu služeb a | <ul style="list-style-type: none"> - Možnost hospodářské krize - Nízký výdělek, málo zakázek - Nedostatečný kapitál pro další vzdělávání pracovníků - Odchod pracovníků - Legislativa v USA |

| | |
|---|---|
| <p>výroby</p> <ul style="list-style-type: none"> - nutnost se přizpůsobit trhu a potřebám spotřebitelů | <ul style="list-style-type: none"> - Větší kontrola legálnosti pobytu cizinců - Nedokončení dalšího vzdělávání - Málo vhodných vzdělávacích aktivit pro další vzdělávání v rámci daného oboru - Stereotypní nahlížení na další vzdělávání pracovníků - Vysoká cena dalšího vzdělávání pracovníků |
|---|---|

Zdroj: autor práce

7.7.2 ZÁVĚRY VÝZKUMNÉ ČÁSTI

Na základě analýzy výsledků výzkumů byly dále zodpovězeny stanovené otázky.

První otázka zněla: Jaké jsou charakteristiky účastníků v tomto procesu? Na otázku můžeme odpovědět, že jsou to v našem případě hlavně muži mladšího a méně středního věku, kteří pocházejí z České republiky. Pracovníci měli většinou středoškolské vzdělání a menší zkušenosti s trhem práce v České republice. Jejich finanční kapitál činil pouze několik stovek dolarů a nebyli tedy nikterak finančně zajištěni. Povětšinou jejich motivace odjet do USA byla v oblasti finanční, ale rovněž odjížděli, aby získali nové zkušenosti a zlepšili si anglický jazyk. Všichni začínali v USA pracovat jako dělníci a někteří z nich rovněž i ve své funkci povýšili. Jejich znalost anglického jazyka se u většiny z nich zlepšila. Někteří však nemuseli být zcela motivováni k učení se anglickému jazyku, jelikož v podniku mohli komunikovat v českém jazyce.

Druhá otázka zněla: Jaké znalosti a dovednosti jsou obsahem dalšího vzdělávání? Zde můžeme uvést, že vzdělávání v podniku se soustředí na dvě oblasti. První z nich je zaučování nového pracovníka, který přichází na pracovní pozici dělníka. Zde jej zaučuje přibližně jeden týden supervizor a často u toho bývá přítomen i vedoucí směny, někdy i zástupce zadavatele (zákazník) nebo dodavatel technologie - materiálů.

Druhou oblastí je pak zavádění nových technologií ve výrobě, kdy se tomuto učí všichni tímto postupem dotčení zaměstnanci. To je pro vedení firmy velmi důležité, dbají na správné zaučení, aby došlo ke správnému zvládnutí důležitých postupů. Jiné další vzdělávání již podnik svým zaměstnancům neumožňuje, jelikož to ve vedení nepovažují za důležité a rovněž se jim tyto investice nevyplatí. Zaměstnanci se učí hlavně sami, kdy se jedná především o kurzy anglického jazyka, které jsou zdarma a jsou nabízeny baptistickou církví. Dalším vzděláváním je spíše samostudium místních pro ně důležitých předpisů.

Velkým benefitem při práci ve zkoumané firmě je právě možnost vzdělávání, tedy studia praktické angličtiny a cestování, který organizace nijak zvlášť nevyužívá a nereklamuje, ačkoliv přichází s prací automaticky.

Třetí otázka zněla: Jakou mají zaměstnanci motivaci k učení? Motivací k učení je pro zaměstnance především zlepšení jejich znalosti anglického jazyka k účelům změny práce, kdy se potřebují pracovníci dobře domluvit s případnými zaměstnavateli, mít dobré kontakty k tomu, aby mohli získat lepší zaměstnání. Prostředí a možnosti informálního vzdělávání z něj vyplývající byly mnohdy pro pracovníky i cennější než samotná mzda a zkušenosti z pobytu obohacující a trvalé.

Čtvrtá otázka zněla: Jakým způsobem probíhá další vzdělávání na pracovišti i mimo. Na tuto otázku jsme si již výše odpověděli. Můžeme dodat, že na pracovišti se jedná o zácvik do nového pracovního místa a placené školení ohledně zavedení nové technologie. V rámci vzdělávání mimo zaměstnání se jedná o bezplatné kurzy anglického jazyka a další samostudium především v oblasti právních předpisů, zde pak především těch, které se týkají získání zelené karty.

Pátá otázka zněla: Jaká je specifikace prostředí, ve kterém vše probíhá? Při odpovědi můžeme použít PEST analýzy.

PEST analýza:

Politické prostředí

Politické prostředí je ve Spojených státech poměrně stabilní. Velmi důležitá pro samotné podnikání a přijímání pracovníků je především jednoduchost a srozumitelnost zákonů a státní správy.

Ekonomické prostředí

Oproti tomu, jak funguje pracovní trh například v České republice je zde menší ochrana zaměstnanců z pohledu evropských odborů.

Rovněž je zde přehlednost, jednoduchost, flexibilita a tvrdost vztahů zaměstnanec – zaměstnavatel (v souvislostech trhu, trhu práce, ekonomického výkonu společnosti, atd.)

Sociální prostředí

Spojené státy jsou prakticky místem, kde docházelo k vytváření etnicity v rámci po staletí trvajících emigrací, která ve vysoké míře rovněž trvá i v současné době. Došlo zde k vytváření národa na základě melting potu. V rámci vnímání cizinců takto není důležité, odkud člověk pochází, jaká je jeho rasa, národnost. Naopak zásadní roli zde hrají při zaměstnávání pracovní výkon, schopnosti uchazeče a zaměstnance v tom, co on sám umí a dovede. Nižší pozornost je naopak věnována jeho formálnímu vzdělání a jiným formalitám, které naopak jsou důležité například v České republice. Zde je situace taková, že u některých profesí je nezbytné formální vzdělání, jako jsou například lékaři, advokáti, učitelé a všeobecně specialisté a odborníci, u jiných profesí však tyto požadavky na vzdělání nejsou tak důležité. Je takto dána šance všem osobám, které jsou ochotny tvrdě pracovat, naučit se novým věcem a být takto užiteční pro svého zaměstnavatele.

Technické prostředí

Technické prostředí ve Spojených státech je na nejvyšší úrovni. Je zde dostatek všech potřebných komodit a v mnoha oblastech se jedná o místo, kde dochází

k velkému vývoji nových technologií. Jsou zde rovněž poměrně nízké vstupy komodit, levné ceny energií, paliv, surovin.

ZÁVĚR

Předkládaná diplomová práce se zabývá problematikou dalšího vzdělávání u dospělých osob. V první části práce osvětluje základní pojmy, se kterými dále pracuje. Následně se podrobněji věnuje tématům jako jsou: motivace k dalšímu učení, bariéry, které mohou v rámci podniku v tomto smyslu nastat nebo kupříkladu i historické, sociální a další intence, které se vztahují k vzdělávání dospělých lidí.

Vzhledem k charakteru práce následně vymezuje migraci jako jednu z hybných sil lidské společnosti a konkrétně migraci do Spojených států Amerických, kam po roce 1989 zamířila velká část občanů České republiky.

Druhá část diplomové práce již v sobě obsahuje kvalitativní výzkum, který probíhal u několika současných i bývalých pracovníků společnosti, která podniká ve Spojených státech. Zde práce odhaluje způsoby dalšího vzdělávání u těchto osob a rovněž zjišťuje, jak vedení společnosti přistupuje k dalšímu vzdělávání svých pracovníků. Tady práce konstatuje, že pracovníci se věnují především oblastem, které mohou zlepšit jejich postavení na trhu práce ve Spojených státech, a které jsou takto pro ně důležité. Jedná se zde primárně o studium anglického jazyka. Vedení podniku nevěnuje mimopracovnímu vzdělávání svých pracovníků pozornost, vnímají to tak, že by další vzdělávání pracovníků mimo obor práce vyžadoval finance navíc, a tento daný náklad se jim nevyplatí. Zde je velmi důležité zjištění, že v případě, kdy se podnik nezabývá nějakou zvláště odbornou činností, pak nepovažuje další vzdělávání pracovníků za důležité.

Další vzdělávání nelze spatřovat pouze ve vzdělávání formálním. Naopak na příkladu osob, které migrovali, je jasné, že u nich je zásadní spíše informální vzdělávání.

Z výzkumu vyplynulo, že je pracovníky velmi ceněným benefitem možnost se při práci dále spontánně vzdělávat a rozvíjet především v jazyce. Značná část pracovníků také oceňuje další možnosti informálního vzdělávání vyplývající z pobytu a cestování při zaměstnání. Firma těchto aspektů, které popisovaná práce přináší, nevyužívá nebo jen minimálně.

Lze tedy doporučit využití těchto specifík jako motivačních prostředků, například při náboru nových nebo udržení stávajících zaměstnanců. Dále je možno také doporučit, aby i osoby, které pracují ve zkoumaných pozicích, byly dále vzdělávány u svého zaměstnavatele, ke kterému mají v cizím prostředí silnou a často jen jedinou vazbu. Předností jsou nejenom nově získané znalosti a dovednosti, které ovlivňují kvalitu a efektivitu práce, ale také možnosti získávání nových a důležitých kontaktů. Rovněž může být další vzdělávání chápáno a využíváno jako forma relaxace a odpočinku po náročných pracovních výkonech.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BAUMAN, Z. *Myslet sociologicky*. Slon, Praha: 2004. ISBN 80-864-2928-8.

BENKE, M., NOVOTNÝ, P. (ed.). *Pracoviště jako prostor k učení*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-4918-5.

BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání - výzva nebo povinnost?*. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 2000. ISBN 80-244-0155-X.

BROOKS, I. *Firemní kultura: jedinci, skupiny, organizace a jejich chování*. Brno: Computer Press, Business books, 2003. ISBN 80-7226-763-9.

BURČIKOVÁ, P.: *Obchod s lidmi a nucená či vykořisťující práce v České republice*. La Strada o.p.s.

COUPERFIELD, D., S. *Deníky amerického krumpáče*. Praha: Naše Vojsko, 2002. ISBN 80-206-0632-7.

ČERNÍK J. *Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku*. Praha: Multikulturní centrum, 2005.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2004. Beckovy odborné slovníky. ISBN 80-7179-468-6.

HAYES, R., WHEELWRIGHT, H.S.C., CLARK, K.B. *Dynamická výroba: vytváření učící se organizace*. Praha: Victoria Publishing, 1993. ISBN 80-85605-20-1.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0219-6.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-288-8.

KEŘKOVSKÝ, M., VYKYPĚL, O. *Strategické řízení: Teorie pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2002. ISBN 807179578X.

MAZEL, M. *Stanovisko OBP k trestnému činu obchodování s lidmi podle 232a trestního zákona ve vztahu k pojmům nucené práce a jiné formy vykořisťování*. Ministerstvo vnitra, Praha, 2006.

MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9.

NÁRODNÍ PROGRAM ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICCE. *Bílá kniha*. Praha: Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.

NOVOTNÝ, P. *Učení pro pracoviště: prostor pro uplatnění konceptu workplace learning v českém prostředí*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-5116-4.

PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

PAVLÍK, O., CHALOUPKA, L., KOHOUT K., *Vzdělávání dospělých. Výtah z dokumentů a publikací*. Praha: ÚIV. PHARE – RES, 1997. Přístup k dokumentům č. 426438.

PRŮCHA, J., VETEŠKA, J.. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

PRŮCHA, J., MAREŠ, J., WALTEROVÁ, E.. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.

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

ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K.. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

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

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A.: *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1904-7.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

BOUD, D., GARRICK, J. (eds.). *Understanding learning at work*. London: Routledge, 1999. ISBN 0-415-18229-8. *Economics and Sociology* 61(3):657-680

BOYD, M. *Family and Personal Networks in International Migration: Recent Development and New Agendas*. *International Migration Review*, 1989, 23(3): 638–670.

CALHOUN, C. *Indirect Relationships and Imagined Communities: Large – Scale Social Integration and the Transformation of Everyday Life*, in: *Social Theory for a Changing Society*. Pierre Bourdieu and James S. Coleman, eds. Pp. 95–121. Boulder: Westview Press/ Russel Sage Foundation, 1991.

EVANS, K. *Improving workplace learning*. London: Routledge, 2006. *Improving learning series*. ISBN 0-415-37120-1.

HANSEN, G. *Migration und Fremdenfeindlichkeit – soziale und kulturelle Wirkungen*, in: Böhme, G., Chakraborty, R., Weiler F.(eds.): *Migration und Ausländerfeindlichkeit*, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt, 1994.

HOEFER, M., RYTINA, N., BAKER, B. C. *Estimates of the Unauthorized Immigrant Population Residing in the United States, January 2007*. Available at: <http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/ois/illpe2007.pdf>.

KNOWLES, M. S. *The adult learner: a neglected species*. Houston [Tex.]: Gulf Pub. Co, 1973. ISBN 0872010058.

MASSEY, D.S., REICHERT, J. *Patterns of U.S. Migration from a Mexican Sending Community: A Comparison of legal and illegal migrants*. International Migration Review, Vol. 13, No. 4: 6, 2006.

PORTES, A., RUMBAUT, R.G. *Immigrant America, a Portrait. Second edition*. Berkeley: University of California Press, 1996.

PORTES, A. *The two Meanings of Social Capital*. Sociological Forum, Vol. 15, No.1 (Mar., 2000): 1–12.

SILVERMAN. *Supporting Workplace Learning:: A background paper for IES Research Network Members*. Online. In: The Institute for Employment Studies, 2003. Dostupné z: <http://www.employmentstudies.co.uk/system/files/resources/files/mp22.pdf>

STRAUBHAAR, T. *Illegale Migration, Eine ökonomische Perspektive*. Universität Hamburg, 2007.

VERTOVEC, S. *Migration and Other Modes of Transnationalism: Towards Conceptual Cross-Fertilization*, International Migration Review: International Perspectives(Fall, 2003): 641– 665.

Seznam použitých internetových zdrojů

https://is.muni.cz/th/syiyf/kopletni_diplomka.pdf

<http://dejinyasoucasnost.cz/archiv/2007/3/za-more-s-nami/>

<https://www.knihovnatabor.cz/akce/olga-koliskova-emigrace-cechu-do-usa-v-19-a-pocatkem-20-stoleti>

<https://www.geograficke-rozhledy.cz/archiv/clanek/110/pdf>

<https://www.geograficke-rozhledy.cz/archiv/clanek/110/pdf>

<http://accendo.cz/wp-content/uploads/DIPLOMKA.pdf>

<https://www.sav.sk/journals/uploads/09180801Kostlan%20-%20zalomena.pdf>

<https://theses.cz/id/gjgug7/21202926>

https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=71617

https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=71617

<https://www.parlamentnilisty.cz/arena/rozhovory/Migrace-z-pohledu-sociologa-Lidska-psychika-se-jeste-nestacila-zbavit-klanove-mentality-Kdo-se-vyrazne-odlisuje-toho-neprijimame-Z-hlediska-evoluce-logicke-a-zdrave-431295>

<https://theses.cz/id/gqhu2p/STAG84142.pdf>

https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/migrace-sociolog-cerny-spolecnost_1712152209_gol

<https://theses.cz/id/gqhu2p/STAG84142.pdf>

https://www.lidovky.cz/domov/po-roce-1989-z-ceska-odeslo-az-200-tisic-lidi-nejvice-do-usa.A140605_172600_ln_domov_sk

<https://theses.cz/id/gqhu2p/STAG84142.pdf>

https://www.mzv.cz/washington/cz/kultura/krajane/historie_cechu_v_usa_1.html

<https://theses.cz/id/gqhu2p/STAG84142.pdf>

https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/39637/BPTX_2009_1_11310_0_200580_0_81954.pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=60423

<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/formalni-vzdelavani>

<http://topregion.cz/index.jsp?articleId=1963>

<http://www.antropoweb.cz/cs/nelegalne-v-usa>

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Maslowova hierarchie potřeb | 20 |
| Obrázek č. 2: učení v organizaci..... | 23 |
| Obrázek č. 3: Podnikové vzdělávání..... | 24 |
| Obrázek č. 4: Organizační struktura podniku..... | 45 |

Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka 1: Základní andragogické pojmy | 14 |
| Tabulka č. 2: SWOT analýza..... | 69 |

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Tomáš Honsů

Obor: andragogika

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Specifika vzdělávání a rozvoje českých pracovníků v cizině

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 67

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 25

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 13

Počet internetových zdrojů: 23

Vedoucí práce: Prof. PhDr. Jan Barták DrSc.