

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Bakalářská práce

Bc. Vojtěch Bílý

**Výše odměny za vykonanou praxi a její vliv na absenci ve
vyučování u studentů oboru Kuchař-číšník**

Olomouc 2015

vedoucí práce: Ing. Alena Opletalová, Ph.D.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma Výše odměny za vykonanou praxi a její vliv na absenci ve vyučování u studentů oboru Kuchař-číšník vypracoval samostatně a použil jen pramenů, které cituji a uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Olomouci dne 20. dubna 2015

.....
vlastnoruční podpis

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval Ing. Aleně Opletalové, Ph.D. za cenné připomínky, ochotu a odborné rady, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce. Své poděkování bych chtěl věnovat také všem respondentům, kteří se zúčastnili provedeného dotazníkového šetření a vedení školy, kde průzkum probíhal.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Vojtěch Bílý
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Ing. Alena Opletalová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2015

Název práce:	Výše odměny za vykonanou praxi a její vliv na absenci ve vyučování u studentů oboru Kuchař-číšník
Název v angličtině:	The amount of financial reward for the carried practice and its impact on absence in teaching by students in the field of study Cook - waiter
Anotace práce:	Bakalářská práce se zabývá finanční odměnou za vykonanou praxi u studentů oboru Kuchař-číšník a jejím vlivem na absenci ve vyučování a také motivací studentů při výuce odborného výcviku. Teoretická část vymezuje problematiku motivace a stimulace se zaměřením na učňovské vzdělání a organizaci odborného výcviku. Praktická část analyzuje vliv finanční odměny za vykonanou praxi na absenci studentů ve výuce. Zabývá se také působením finanční odměny na zájem o studium a také dalšími faktory ovlivňujícími spokojenost studentů při výuce odborného výcviku.
Klíčová slova:	motivace, motiv, stimul, střední škola, finanční odměna, odborný výcvik, kuchař, číšník, absence, výuka
Anotace v angličtině:	The bachelor thesis deals with the financial reward for the work done by students in the field of study Cook -waiter and its influence on the absence in teaching and motivation of students in teaching vocational training. The theoretical part defines the issues of motivation and stimulation with a focus on apprenticeships education and organization of vocational

	training. The practical part analyzes the impact of financial rewards for the work performed on the absence of students in the training. The thesis also deals with the effect of financial rewards to interest in the study and other factors influencing the satisfaction of students in teaching vocational training.
Klíčová slova v angličtině:	motivation, motive, stimulus, high school, financial reward, vocational training, cook, waiter, absence, teaching
Přílohy vázané v práci:	Příloha 1 - dotazník
Rozsah práce:	58 stran
Jazyk práce:	český jazyk

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 POJEM MOTIVACE.....	10
2 VYMEZENÍ POJMŮ STIMUL A MOTIV	12
2.1 Stimul	12
2.2 Motiv.....	12
2.3 Rozdíl mezi stimuly a motivy	14
2.4 Motivační a stimulační faktory	15
3 TEORIE MOTIVACE.....	17
3.1 Hierarchická teorie potřeb.....	17
3.2 Dvoufaktorová teorie	19
3.3 Teorie očekávání.....	20
3.4 Teorie rovnováhy.....	21
3.5 Teorie zesílených vjemů.....	22
3.6 Teorie získaných potřeb.....	23
4 ORGANIZACE ODBORNÉHO VÝCVIKU.....	25
4.1 Způsob výuky.....	25
4.2 Odměna za produktivní práci.....	25
PRAKTICKÁ ČÁST.....	28
5 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	28
5.1 Cíl výzkumného šetření.....	28

5.2 Stanovení výzkumného problému, otázek a hypotéz	28
5.2.1 Stanovení problému	29
5.2.2 Stanovení otázek	29
5.2.3 Formulace hypotéz	31
5.3 Výzkumný vzorek.....	32
5.4 Výzkumná metoda.....	32
5.5 Provedení dotazníkového šetření	33
5.6 Interpretace dotazníkového šetření.....	33
5.6.1 Výsledky dotazníkového šetření.....	33
5.6.2 Ověření platnosti hypotéz	44
5.7 Shrnutí výsledků výzkumného šetření	46
5.8 Diskuze výsledků s dalšími výzkumy v oblasti motivace studentů středních škol	49
ZÁVĚR.....	51
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	53
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
Bibliografie	54
Elektronické zdroje	55
Ostatní zdroje	56
SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	57
SEZNAM PŘÍLOH.....	58

ÚVOD

Odměna za vykonanou praxi je jedním z důležitých příjmů studentů učňovských oborů. Jejich motivaci k výběru daného oboru může ovlivnit právě i finanční odměna spojená s průběhem samotného studia, je tedy zajímavé zjistit, do jaké míry výše odměny ovlivňuje ochotu studentů co nejméně při praxi absentovat. Rozdíly v příjmech studentů jsou velmi rozdílné dle pracoviště, kde student praxi vykonává, jistě ale existují i další faktory, které se na motivaci studentů při výkonu odborné praxe podílejí.

V této práci se proto budu zabývat právě motivací, avšak zaměřím se na jednu její specifickou část, a to finanční stimulaci. Ta dnes hraje hlavní roli při nástupu žáků do některých typů středních škol zaměřených na učňovské vzdělávání. Existuje řada oborů, při nichž je studium podporováno finančními stimuly ze strany zřizovatelů škol. U mnoha oborů rovněž žákům náleží zákonná odměna za vykonanou praxi, která je často svévolně navyšována ze strany sociálního partnera školy. Velmi rozšířený je tento postup především v oborech kuchař a číšník, na které se v této práci zaměřím i s ohledem na své profesní zaměření. Toto téma mě totiž zajímalo už od ukončení mého učňovského vzdělání před necelými deseti lety a nyní jsem se dostal k možnosti zjistit, zda mezi finančním příjmem a absencí existuje příčinná souvislost, zda studenti peníze za praxi považují za natolik důležité, aby je motivovaly k minimálnímu absentování ve výuce.

Zkoumat budu vztah mezi motivací ke studiu daného oboru a výší finanční odměny za vykonanou praxi a především pak to, zda existuje vztah mezi výší této odměny a absencí žáků ve výuce. Vycházím z předpokladu, kdy student, který za praxi dostává výrazně vyšší finanční odměnu, než která je zákonem stanovená, bude mít snahu co nejméně při své praxi absentovat. Ve školském prostředí je totiž absence studentů stále vyšší, praxi odmítají vykonávat a často se jí vyhýbají bez oprávněné omluvy. **Cílem práce je v teoretické části vymezit problematiku motivace a stimulace se zaměřením na učňovské vzdělání a v praktické části analyzovat, jaký vliv má výše odměny za vykonanou praxi na absenci studentů ve výuce a zda ovlivňuje jejich zájem o studium.**

Pro zjištění motivace studentů využiji metodu dotazníků, neboť pomocí ní nejlépe dokáži vyjádřit a kvantifikovat vztahy mezi finanční odměnou a absencí ve výuce. Dotazovaní mohou díky jasné anonymitě přiznat i finance, které jim zaměstnavatel vyplácí nad rámec zákonné povinnosti. Pro potřeby této práce se šetření zaměří na žáky prvního, druhého

i třetího ročníku oborů kuchař-číšník na Středním odborném učilišti obchodním v Prostějově. Většina těchto studentů totiž praxi vykonávána pracovišti mimo budovu školy u sociálních partnerů a mají tak možnost získat často i vyšší než zákonnou odměnu. Výhodou této školy je i dostatečný počet studentů pro dotazníkové šetření.

Práce je rozdělena na dvě části. V první, teoretické části, se zaměřím na terminologické ukotvení práce. Je důležité podívat se ve stručnosti na vývoj studia motivace a definovat, co vlastně motivace je a kam lze v teorii motivace zařadit finanční ohodnocení. Důležité je také vymežit, jaká je zákonná úprava odměny, která náleží studentům za vykonanou praxi. Přiblížím rovněž fungování výuky praxe na učilišti.

V praktické části se budu opírat o poznatky z teoretické části, stanovím výzkumný problém a výzkumné otázky, na základě kterých vytvořím dotazník pro vlastní šetření. Výsledky poté interpretuji v souladu s teoretickou částí.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Pojem motivace

Slovo motivace má původ v řeckém výrazu *movere* – hýbati. Pojem motivace se tak objevuje především v souvislosti se snahou o objasnění důvodů jednání člověka, chcete-li co bylo hybatelem jednání člověka. Na otázku proč lidé jednají nějakým způsobem, odpovídá Nakonečný koncepty motivu a motivace; „*první je konceptem psychologických příčin jednání, druhý procesu, který se uplatňuje v jeho zaměření a energetizaci.*“¹ Nakonečný zdůrazňuje, že motivem nikdy není vnější objekt, nýbrž vnitřní stav určitého uspokojení. Motivovat někoho tak v souladu s těmito slovy znamená působit na jeho vnitřní pohnutky, nabízet jejich uspokojení a to všemi možnými formami. Důležité je upozornit na to, že motivace je proces, při kterém sami sebe nebo jiného člověka přimějeme k nějakému činu, konání. Motivace rovněž vysvětluje, proč se různí lidé zaměřují na různé cíle. Je totiž silně individuální, jak si ukážeme dále.

Kollárik hovoří o motivaci jako o dynamické složce osobnosti, přičemž motivy považuje za příčinu jednání lidí i sociálních skupin. Upozorňuje, že na motivaci se vždy pohlíželo dvěma odlišnými způsoby. Jedni ji považují za hlavní sílu jednání člověka, podle druhých je ale motivaci zbytečné studovat a chápat ji jako faktor vyjadřující chování lidí.² Za dvě základní složky motivace pak Kollárik považuje potřeby a postoje. Potřeby jsou energizujícím prvkem motivace a podkladem pro jeho uspokojení v práci. Z toho vyplývá množství různých přístupů, snažících se kategorizovat potřeby člověka a hledat způsoby jejich uspokojování. Naproti tomu postoje jsou relativně stálé psychické soustavy, jež vyjadřují vztah člověka k světu a jeho složkám.³ V pracovní motivaci jde tedy o vztah člověka k jeho práci a také o jeho vnitřní stav, tedy emocionální stránku.

Velký sociologický slovník definuje motivaci jako „*psychický stav vyvolávající činnost, chování či jednání zaměřující se určitým směrem.*“⁴ Obsáhlou a přitom pochopitelnou definici motivace nabízí Martin Hájek. Motivace je dle něj „*psychologický proces, který aktivuje naše chování a dává mu účel a směr. Je to interní hnací síla ženoucí*

¹ NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2005, s. 61

² KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského, 2002, s. 101

³ Tamtéž, s. 102

⁴ *Velký sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s. 651

nás k uspokojení našich nenaplněných potřeb. Je to hnací síla, která nás vede k dosažení osobních a organizačních cílů. Je to vůle něčeho dosáhnout.“⁵

Hall a Lindzey k motivaci přidávají další důležitý pojem – potřeby. Ty jsou podle nich stavem nedostatku, který motivuje jeho znovunaplnění.⁶ Motivace tak podle nich vzniká právě v důsledku neuspokojení potřeb, což koresponduje i s vůbec nejznámější teorií motivace – Maslowovou hierarchickou teorií potřeb. Jejím základem je uspokojení nižších potřeb přednostně před vyššími potřebami. Více o této teorii pojednávám v kapitole 3.1.

⁵ HÁJEK, Martin. Základní pojmy motivace. Vedeme.cz [online]. 2007 [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: <http://www.vedeme.cz/pro-vedeni/kapitoly-vedeni/65-teorie-motivace/268-pojmy-motivace.html>

⁶ HALL, Calvin S. *Úvod do teorií osobnosti: úvod do teorií osobnosti*. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladatel'stvo, 1997, s. 168

2 Vymezení pojmů stimul a motiv

Na základě poznatků uvedených v předchozí kapitole, kdy Nakonečný zdůrazňuje, že motivem nemůže být vnější objekt, je důležité specifikovat pojem motiv a stimul. Oba tyto pojmy úzce souvisí s vnitřní a vnější motivací, přičemž motiv zastupuje motivaci vnitřní, zatímco stimul motivaci vnější.

2.1 Stimul

Pojem stimul vychází z psychologie a označuje *podnět vycházející z okolního prostředí vedoucí k nějaké aktivitě*.⁷ Stimul je odvozený od latinského slova stimulus, jež znamenalo pobídnout či bodec.⁸ Je důležité vědět, že stimul je jednou ze složek motivace a prostupuje řadou uznávaných teorií motivace, byť nemusí být vždy přímo označován konkrétním pojmem stimul.

Stimulem se tedy rozumí podnět vnější, typicky právě hmotné či finanční odměňování, jímž se v této práci zabývám. Za největší výhodu, avšak současně i nevýhodu stimulů, považuje Plamínek⁹ jejich relativní jednoduchost. Dokud jsou stimuly poskytovány, práce probíhá a vše je v pořádku. Ovšem ve chvíli, kdy nejsou stimuly přítomné, práce se zastaví. Nevýhodou tedy je, že práce probíhá jen po dobu, kdy působí stimuly. Pohonná síla stimulů působí směrem ke kýžené činnosti, její zdroj neleží v člověku, ale v jeho okolí.¹⁰

2.2 Motiv

Kvůli oné jednoduchosti stimulů považuje většina autorů za zásadnější v teorii motivace motivy. Zcela jednoduše je motiv něco, *co vás uvede do pohybu*.¹¹ Motiv se také označuje jako iniciační síla, která vyvolává, zaměřuje a reguluje aktivitu člověka.¹² Motivы mohou být podle Adaira¹³ různé a mohou se pohybovat od vědomého souhlasu až

⁷ Stimul. Management mania [online]. 2011-2013 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/stimul>

⁸ ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004, s. 19

⁹ PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 15

¹⁰ PLAMÍNEK, Jiří. *Synergický management: vedení, spolupráce a konflikty lidí ve firmách a týmech*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2000, s. 37

¹¹ ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004, s. 14

¹² ŠMAHAJ, Jan. Motivы, jejich formy, druhy a třídění. Ústav Patologické fyziologie: E-learningová podpora mezioborové integrace výuky tématu vědomí na UP Olomouc [online]. 2012 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://pfyziolfup.upol.cz/castwiki/?p=1392>

¹³ ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004, s. 21

k nevědomí. Pro vznik akce však samotné motivy nestačí, k ní musí přijít rozhodnutí ovlivněné vlastní vůlí člověka nebo vnější podnět. Zajistit dostatečnou motivaci lidí znamená dle Plamínka zařídit, aby člověka ke kýžené činnosti poháněla síla jeho vlastních vnitřních podnětů, tedy motivů. „*Takové motivy mohou v člověku existovat již bez našeho přičinění, často je ovšem třeba jejich vzniku trochu napomoci podněty, které přicházejí zvenčí.*“¹⁴ Je tedy zřejmé, že za součást motivů autor, stejně jako řada dalších, považuje právě vnější stimuly.

Nakonečný vysvětluje pojem motiv v souvislosti s chováním. Chování je dle něj aktivita zprostředkující vztah mezi potřebou a jejím uspokojením, motiv pak vyjadřuje obsah tohoto uspokojení.¹⁵ Jinými slovy pokud člověk zatouží po sportovní aktivitě formou projížďky na kole, jeho potřebou je především samotná jízda, motivem pak, aniž si to musí nutně uvědomovat, je vyplavení endorfinů do krve a s tím související pocit blaha a uspokojení touhy po sportovní aktivitě. Na rozdíl od stimulu si tedy motiv nemusí jedinec nutně uvědomovat. Adair říká, že motiv je vnitřní touha vědomá, polovědomá či dokonce podvědomá, která působí na vůli člověka a nutí jej jednat tím či oním způsobem. Člověk tak může udělat i něco bez zřejmého motivu, avšak motiv tu je, jen je natolik neprůhledný nebo nevědomý, že jej nikdo není schopen určit.¹⁶

Zásadní však je, že motivy vychází z vnitřního prostředí člověka, jsou jakýmsi vnitřním hnacím motorem konání jedince. Jsou také značně individuální, co může jednomu člověku připadat důležité a motivující, pro druhého nemusí znamenat v podstatě nic. Každý jedinec je totiž osobnost a proto i většina teorií motivace počítá s tím, že se určitým způsobem projeví.¹⁷ Proto i stejný motiv působí na každého člověka jinak.

¹⁴ PLAMÍNEK, Jiří. *Synergický management: vedení, spolupráce a konflikty lidí ve firmách a týmech*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2000, s. 37

¹⁵ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. 1.vyd. Praha: Management Press, 1992, s. 17

¹⁶ ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004, s. 16 - 17

¹⁷ DĚDINA, Jiří a Václav CEJTHAMR. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, s. 142

2.3 Rozdíl mezi stimuly a motivy

Samotný motiv pramení buď z podnětů vnitřních, záměrných, nebo bezděčných, ale také z podnětů vnějších.¹⁸ Vnější podnětem, je, jak jsme si řekli, stimul. Vyplývá z toho tedy, že stimuly jsou součástí motivů, které v důsledku vedou k motivaci.

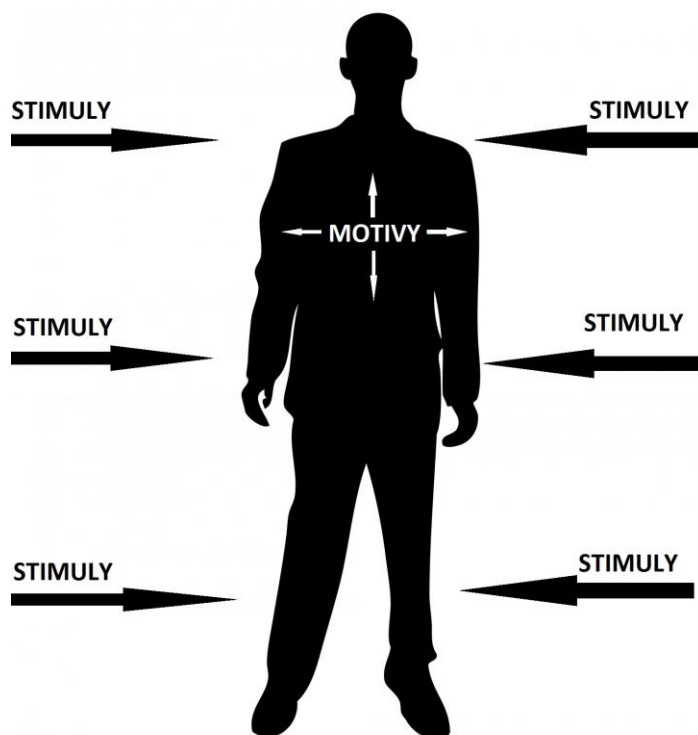
V praxi se s pojmy motiv a stimul nakládá velmi volně, často se v zásadě nijak nerozlišují. Pracovníci se motivují zvýšením mzdy, přestože správně by se mělo uvést, že se zvýšením mzdy stimulují. V běžném životě tedy není nutné nijak zásadně tyto pojmy rozlišovat, avšak je dobré vědět, že mezi nimi existuje určitý rozdíl, jemná nuance, a umět tak oba pojmy v případě potřeby rozlišit. Plamínek upozorňuje¹⁹, že je důležité uvědomit si, že kladný vztah k nějaké úloze vzniká ze dvou příčin. Buď proto, že je její splnění spojeno se získáním hodnot, přicházejících zvenčí, typicky tedy finanční odměny, nebo proto, že splnění úlohy je v souladu s vnitřním naladěním člověka. Plnit jakoukoliv úlohu tak můžeme jak pod vlivem vnitřních, tak vnějších podnětů, přičemž v žádném případě nelze vyloučit ani současné působení obou. Naopak, je dobré vnitřní a vnější podněty vhodně kombinovat. Motivace totiž může být aktivována jednak vnitřním motivem, tak i vnějším stimulem.

Typickým motivem je dle Plamínka²⁰ potřeba být respektován druhými, typickým stimulem pak finanční odměna. Názorný rozdíl mezi motivy a stimuly ukazuje obrázek 1.

¹⁸ ŠMAHAJ, Jan. Motivy, jejich formy, druhy a třídění. Ústav Patologické fyziologie: E-learningová podpora mezioborové integrace výuky tématu vědomí na UP Olomouc [online]. 2012 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://pfyziol.fup.upol.cz/castwiki/?p=1392>

¹⁹ PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 14

²⁰ PLAMÍNEK, Jiří. *Synergický management: vedení, spolupráce a konflikty lidí ve firmách a týmech*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2000, s. 37



Obrázek 1 - Rozdíl mezi motivy a stimuly²¹

2.4 Motivační a stimulační faktory

Mezi jednotlivými postoji různých autorů, kteří se zabývají motivací, panuje terminologická nejednoznačnost. Proto někteří hovoří o motivačních prostředcích a faktorech, jiní o stimulačních faktorech. V zásadě mají ale společný cíl, a to obsáhnout prostředky, kterými lze v praxi motivovat pracovníky (studenty, žáky, svěřence).

Jedno ze základních dělení motivačních faktorů je na pozitivní a negativní. Faktory pozitivní motivace jsou založeny na odměně za lepší výkon. Jde o faktor hmotné zainteresovanosti, faktor morálního ocenění a faktor seberealizace. Naproti tomu faktory negativní motivace jsou založeny na silových činitelích. Jde o faktor existenční a faktor strachu (obava o práci nebo pracovní místo).²² Toto rozdělení je značně zjednodušující, pracuje v podstatě na podobném principu, jako když vědci v minulosti zkoumali podmíněné

²¹ PLAMÍNEK, Jiří. *Synergický management: vedení, spolupráce a konflikty lidí ve firmách a týmech*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2000, s. 38, upraveno autorem

²² Motivace, motivování a motivační teorie. Management mania [online]. 2014 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/motivace-a-motivovani>

reflexy. Za žádoucí reakci byl zkoumaný subjekt odměněn, za nežádoucí potrestán. Jde o tzv.²³ S-R modely, kdy stimul vyvolá reakci. To samotné ale k motivování člověka nestačí.

Prášilová²⁴ rozlišuje osm hlavních kategorií stimulačních prostředků:

- hmotná odměna (plat, osobní ohodnocení, hmotné benefity)
- atraktivní obsah práce (umožní seberealizaci, povzbudí hrdost na práci)
- povzbuzování pracovníků (neformální hodnocení, které má dopad v rovině racionální i prožitkové, je zpětnou vazbou)
- neformální a neverejné hodnocení až formalizované hodnocení (např. ocenění nejlepších pracovníků)
- atmosféra pracovní skupiny
- pracovní podmínky a režim práce
- identifikace s profesí, prací a podnikem
- externí stimulační faktory (společenské uznání, stabilita zaměstnaneckého místa, aj.²⁵)

Prášilová zdůrazňuje, že je nutné mít na paměti, že stejný stimul může u různých osob vyvolat naprosto odlišné jednání a naopak různé stimuly aplikované na různé jedince mohou vést ke stejnému zamýšlenému účelu.²⁶ Opět tím potvrzuje značnou individualitu motivace.

V podstatě každá teorie motivace však pracuje se svým pojmovým aparátem, považuje za motivační a stimulační faktory něco jiného, a to v závislosti na zaměření teorie. Proto nyní představím zásadní teorie motivace, které formují dnešní pohled na motivaci.

²³ takzvaně

²⁴ PRÁŠILOVÁ, Michaela. *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro pedagogické pracovníky*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, s. 149

²⁵ a jiné

²⁶ PRÁŠILOVÁ, Michaela. *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro pedagogické pracovníky*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, s. 148

3 Teorie motivace

Na následujících stranách se soustředím na zásadní teorie, které ovlivnily současné chápání pojmu motivace. Omezím výběr na ty, které považuji za nejdůležitější z pohledu historie a které se nejvíce týkají zkoumané problematiky finanční motivace studentů při výkonu praxe. Celá problematika také úzce souvisí s pracovní motivací, byť jde o studenty, praxi vykonávají často v reálných provozech společného stravování.

Jeden z prvních autorů, který se pokusil o souhrnnou teorii motivace, byl William McDougall. Všechny životní procesy jsou podle něj účelné, „*neboť vyjadřují základní snahu o zachování existence individua a druhu.*“²⁷ Hnacím motorem jednání člověka je dle této teorie řada vrozených instinktů, které de značné míry determinují a organizují duševní procesy člověka a jeho chování. Jde však o teorii čistě klasifikační, která chování člověka jen popisuje a třídí, pouze okrajově se snaží o vysvětlení chování člověka. Hlavním pojmem, se kterým McDougall operuje, je tedy instinkt, jakožto hlavní motivační proměnná.

Nedostačující je i jedna z prvních teorií motivace F. W. Taylora, pro něž byla zásadní motivace ekonomickými potřebami. Pracoval s jednoduchou představou co nejvyššího platu, za něž měli dělníci přinášet tu nejlepší práci. Ti od zaměstnavatele požadují co nejvyšší plat a nic jiného, limitování ve výkonu jsou jen fyzickými parametry. Tato teorie je však v dnešní době téměř nepoužitelná, je jisté, že zaměstnance ovlivňuje daleko více faktorů a důležité je postihnout v nich i chování člověka. Právě to je pro následující teorie zásadní.

3.1 Hierarchická teorie potřeb

Jednou z nejuznávanějších a současně nejčastěji uváděnou teorií motivace je Maslowova hierarchická teorie potřeb. Maslow předpokládá, že člověk je poháněn tendencí k seberealizaci, kterou je poháněn růst osobnosti. V člověku je hluboce zakořeněna struktura potřeb, které jsou hierarchicky seřazeny od základních po nejvyšší. Kvůli různým stupňům motivace pak člověk nedokáže uspokojit potřeby vyšší úrovně, aniž by byly současně zajištěny potřeby nižší. Autor rozlišuje dva druhy motivů – deficitní motivy a motivy růstu. „*Deficitní motivy vyjadřující určitý nedostatek (...) jsou uspokojovány redukcí, kterou navozuje dosažení příslušných podnětů.*“²⁸ Motivů růstu jsou naopak podle Maslowa

²⁷ McDougall in MADSEN, K. *Teorie motivace*, 1972, s. 63

²⁸ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*, 1992, s. 94

neuspokojitelné, neboť s jejich uspokojováním narůstá i jejich intenzita. Autor je připodobňuje k zájmům, které jsou trvalými potřebami a nelze je nikdy zcela uspokojit.

Motivy jsou podle Maslowa navíc značně subjektivní, neboť „*jsem motivován, pociťuji-li žádost nebo potřebu, touhu nebo přání, nebo nedostatek; dosud nebyl nalezen objektivně určitelný vztah, který by s těmito subjektivními zprávami koreloval.*“²⁹ Zatímco deficitní motivy lze plně uspokojit, u růstových motivů nikdy nedojde k jejich dokončení, nemají vyvrcholení, po kterém by došlo k úplnému uspokojení potřeby. Na samotném vrcholu hierarchického uspořádání potřeb podle Maslowa pak stojí potřeba seberealizace, chápána jakožto věrnost své povaze a snaha o dosažení toho, kým člověk může být. Nutné je na tomto místě podotknout i fakt, že ačkoliv nebyla platnost Maslowovy teorie doposud ověřena, je všeobecně uznávaná.

Podstatu pyramidového uspořádání potřeb zjednodušeně vysvětluje i Plamínek. Ten říká, že „*naše energie je uvolňována ve prospěch vyšších pater pouze tehdy, pokud není všechny využita nižšími patry.*“³⁰ Zajímavá je však i snaha stejného autora o sestavení analogické pyramidy vnějších podnětů, tedy stimulů. Pro potřeby této práce je důležitý poznatek o tom, že silné stimuly se nalézají v různých patrech pyramidy a peníze rozhodně nejsou jediným funkčním pracovním stimulem. „*Spíše zůstávají stimulem nejjednodušším.*“³¹ Například uznání v práci je tak sice příjemné za každých okolností, avšak skutečným motivačním faktorem se stává až ve chvíli, kdy má člověk jistou úroveň materiálního zajištění. Jinými slovy, pro člověka jsou pochvaly sice vždy milé, na co mu ale jsou, pokud nedostal tři měsíce výplatu?

Teorie hierarchických potřeb jistě nabízí uspokojivé vysvětlení motivace pro většinu lidí. Je však nutné brát v potaz různé vnímání potřeb lidí. Zatímco potřeby nejnižší úrovně musí uspokojovat víceméně všichni lidé (namítnou lze třeba mnichy, jimž meditace umožňuje některé základní potřeby na jistou dobu totálně omezit), potřeby vyšší úrovně už jsou značně individuální záležitostí. Stačí se podívat na členy různých subkultur, či bezdomovce, z nichž řada z nich žije na ulici nikoli kvůli nedostatku prostředků, ale vzdor moderní společnosti a jejímu konzumnímu stylu života.

²⁹ Maslow in NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*, 1992, s. 95

³⁰ PLAMÍNEK, Jiří. *Synergický management: vedení, spolupráce a konflikty lidí ve firmách a týmech*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2000, s. 50

³¹ Tamtéž

3.2 Dvoufaktorová teorie

Dvoufaktorová teorie, jejímž autorem je Frederick Herzberg, je jednou ze zásadních teorií pro vysvětlení účinků finanční motivace, jíž se v této práci zabývám. Americký psycholog Herzberg do jisté míry modifikuje Hierarchickou teorii potřeb. Ve svém výzkumu na konci padesátých let minulého století požádal přibližně dvě stoky účetních a techniků, aby popsali ty okamžiky, kdy se v práci cítili výjimečně dobře a kdy se naopak cítili zcela špatně. „Na základě těchto průzkumů došel Herzberg k závěru, že faktory, které vedou k uspokojení z práce, jsou zcela odlišné od těch faktorů, které vedou k nespokojení z práce.“³² Herzberg tedy zjistil, že u zaměstnanců existují dva základní faktory: „faktory determinující pracovní spokojenost a faktory odlišné, determinující pracovní nespokojenost.“³³

Faktory, které u lidí souvisejí s pracovní spokojeností, nazval autor motivátory (motivující faktory); faktory, které způsobují pracovní nespokojenost, označil jako hygienické faktory (někdy též udržovací faktory nebo frustrátory). Absence motivátorů nevede u lidí k nespokojenosti, avšak jejich přítomnost vede ke spokojenosti. Mezi motivátory patří v zaměstnání třeba úspěch, uspokojení z práce, uznání, odpovědnost, pokrok nebo osobní rozvoj. Naproti tomu absence frustrátorů vede k nespokojenosti, avšak jejich přítomnost k uspokojení nevede.³⁴ Mezi hygienické faktory patří firemní benefity, pracovní podmínky, vztahy na pracovišti nebo, a to nás zajímá především, platové podmínky.

MOTIVUJÍCÍ FAKTORY	UDRŽOVACÍ FAKTORY
<ul style="list-style-type: none">– dosažení cíle (úspěch)– uznání– povýšení– sama práce (míra zajímavosti, rozmanitosti, tvůrčí charakter)– možnost osobního růstu– odpovědnost (samostatnost)	<ul style="list-style-type: none">– podniková politika a správa– vztahy s nadřízenými, kolegy, podřízenými– plat– jistota práce– životní styl– pracovní podmínky– postavení

Obrázek 2 - Motivující a udržovací faktory³⁵

³² VEBER, Jaromír. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2009, s. 115

³³ Herzberg in NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*, 1992, s. 82

³⁴ HÁJEK, Martin. Vybrané teorie motivace k vedení lidí. Vedeme.cz [online]. 2006, 25.2.2013 [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: <http://www.vedeme.cz/pro-vedeni/kapitoly-vedeni/65-teorie-motivace/85-teorie-motivace.html>

³⁵ VEBER, Jaromír. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2009, s. 115

Výsledek dvoufaktorové teorie je srozumitelný. Zatímco uspokojení hygienických faktorů přináší jen krátkodobý efekt, uspokojení motivačních faktorů přinese efekt dlouhodobější. Cílem by tak mělo být v motivaci zaměstnanců, potažmo studentů, starat se především o uspokojování druhých jmenovaných faktorů. Uspokojení hygienických faktorů totiž slouží primárně k tomu, aby se subjekt nerozzlobil, nebyl nespokojený, avšak, jak bylo již zmíněno výše, ke spokojenosti subjektu uspokojení hygienických faktorů nepovede.

Rovněž u této teorie stále napanuje v odborných kruzích o její platnosti shoda. Nakonečný upozorňuje, že teorie, která říká, že *motivátory determinují jen spokojenost a frustrátory jen nespokojenost*³⁶, je stále plně nepotvrzená. Jak Nakonečný dodává, najdou se lidé, kteří jsou na pracovišti spokojeni i přes přítomnost některých frustrátorů a naopak.

Pro účely této práce je podstatný především fakt, že finanční motivace studentů za odvedenou práci má podle teoretických poznatků pouze krátkodobý účinek. Nakolik však odpovídá specifické prostředí přípravy studentů na budoucí povolání teorii, založené na pozorování a analýze funkčního pracovního prostředí, je otázkou praktické části práce. Je nasnadě, že právě mladší lidé budou krátkodobou motivaci preferovat a finanční ohodnocení považovat za důležitější, než jiné faktory vedoucí ke spokojenosti na pracovišti.

3.3 Teorie očekávání

Vroomova teorie očekávání, některými autory dříve označovaná také jako teorie pracovní motivace, se opírá především o vnitřní očekávání člověka. Základní tezí teorie očekávání je fakt, „že síla tendence k určité činnosti závisí na síle očekávání, že důsledkem této činnosti bude získání určité hodnoty.“³⁷ Podle této teorie v myšlení člověka neustále probíhá proces předpovídání budoucnosti. Pokud je člověk přesvědčený o dosažitelnosti daného cíle, pak je schopný stanoveného cíle i dosáhnout.

Vnitřní očekávání člověka podle této teorie ovlivňují tři hlavní elementy – atraktivnost cíle, dosažitelnost odměny a přesvědčení o tom, že cíle lze reálně dosáhnout. Volně řečeno to znamená, že člověk musí nejen ve své mysli věřit v dosažení cíle, ale musí věřit i v cíl samotný a také v adekvátní odměnu, kterou mu dosažení cíle přinese.³⁸

³⁶ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*, 1992, s. 85

³⁷ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*, 1992, s. 72

³⁸ Vroomova teorie očekávání. Management Mania [online]. 2011-2013 [cit. 2015-02-26]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/vroomova-teorie-ocekavani>

Tureckiová pak podstatu Teorie očekávání definuje tak, že „*čím je cíl přitažlivější a s tím, jak roste pravděpodobnost jeho dosažení, tím intenzivnější úsilí bude vynaloženo k jeho dosažení.*“³⁹ Vroomovu teorii lze snadno aplikovat i na problematiku finančního ohodnocení studentů za vykonanou praxi. Čím je pravděpodobnější, že snaha studenta povede ke zvýšení jeho finančního ohodnocení, tím usilovněji bude student svoji práci vykonávat.

Obecnou nevýhodou teorií, založených na očekávání, je jejich užití v podnikatelské praxi. Teorie totiž předpokládají, že manažer zná velmi dobře své zaměstnance a jejich subjektivní očekávání o žádoucím ocenění. Širší využití tak najdou teorie očekávání především v individuální motivaci a sebemotivaci.⁴⁰

Teorie očekávání je tedy důležitá především v oblasti individuální motivace a sebemotivace. Člověk musí být přesvědčený o tom, že cíle lze dosáhnout a to jej motivuje k tomu, aby je skutečně dosáhnul. Pro oblast finanční motivace je tedy nevyužitelná, byť lze připustit, že někteří jedinci mohou svoji sebemotivaci směřovat do vyjádření peněžní částkou – tedy čím více peněz mají, tím více jsou skutečně vnitřně motivovaní. A jejich cílem se tak stává přímo dosažení peněz, věří, že na ně mohou dosáhnout a to je pohání k jejich získání.

3.4 Teorie rovnováhy

Pro teorii J. S. Adamse se vžilo hned několik názvů, jako Teorie rovnováhy, spravedlnosti, žárlivosti či nespravedlivé odměny. Všechny názvy však odkazují ke stejné podstatě, jíž je porovnávání. „*Pracovníci si podle srovnatelných tržních měřítek porovnávají, co do práce vkládají s tím, co z ní získávají. (...) Pokud mají pocit, že jejich vstupy nejsou patřičně vyváženy s výstupy, stávají se demotivovanými a hledají změnu, nebo zlepšení, nebo snižují své vklady do práce. Pokud mají pocit, že vyváženy jsou, jsou motivováni pokračovat na stejné úrovni vstupů. Bude-li mít pracovník pocit, že je přeceněn, může zvýšit své pracovní úsilí, avšak také může vnitřně přehodnotit hodnotu svých vstupů směrem nahoru bez současného zvýšení vnějšího projevu - reálných vstupů do práce.*“⁴¹ V teorii rovnováhy se navíc vstupy a výstupy sčítají, takže méně uspokojivou část lze pracovníkovi vynahradit něčím, co jej uspokojí ve větší míře. Rovněž Tureckiová hovoří v teorii rovnováhy o srovnávání, avšak ne v první řadě vstupů a výstupů, nýbrž pracovníků mezi sebou.

³⁹ TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2004, s. 62

⁴⁰ Tamtéž, s. 63 - 64

⁴¹ HÁJEK, Martin. Vybrané teorie motivace k vedení lidí. Vedeme.cz [online]. 2006, 25.2.2013 [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: <http://www.vedeme.cz/pro-vedeni/kapitoly-vedeni/65-teorie-motivace/85-teorie-motivace.html>

Výsledkem porovnání úsilí a zisků jednotlivých pracovníků je pak subjektivní pocit spravedlnosti nebo nespravedlnosti.⁴²

V teorii rovnováhy si pracovníci porovnávají, co do práce vkládají a co získávají, a to navíc v porovnání se svými kolegy. Právě srovnávání hraje mezi studenty velkou roli a je důležité, když si mohou porovnat zisk ze stejně odvedené práce se svými kolegy. V tomto případě se finanční ohodnocení hodí dobře, neboť pokud studenti dostanou stejnou částku jako odměnu za vykonanou praxi, mohou se cítit spravedlivě odměněni a tím pádem motivováni.

3.5 Teorie zesílených vjemů

Teorii zesílených vjemů představil v roce 1969 Frederic Skinner, který rozlišuje čtyři různé formy motivace. První z nich je čistě pozitivní motivace, v níž jde o odměňování za žádoucí jednání, které pak člověk podvědomě znovu opakuje.

Druhá forma motivace je pravým opakem, tedy negativní motivací. Základem je varování před jednáním, které v minulosti znamenalo pro člověka postih. Obst doporučuje používat tuto formu motivace velmi opatrně a jen pro kvalifikačně nižší kategorie pracovníků. Negativní motivace totiž často vede k *„lidsky přirozené snaze vyhnout se opakování trestu někdy chováním, které manažer nepředpokládal a nechtěl - zvýšenou pasivitou, neochotou riskovat apod.“*⁴³ Někteří autoři však namítají, že negativní motivace není trestem. *„Například brání prášků proti bolesti hlavy, nebo hledání úkrytu za kruté zimy, jsou příklady negativního posilování: po určitém chování dochází k odstranění něčeho existujícího a nežádoucího; v prvním případě bolesti hlavy, ve druhém pocitu chladu. A protože se takové chování osvědčilo, je při příští bolesti hlavy (nebo pocitu chladu) pravděpodobnější, že situaci daný člověk vyřeší stejným chováním.“*⁴⁴

Třetím přístupem Skinnera je tlumení aktivity pomocí ignorování a lhostejnosti k výsledkům člověka. Vedoucí pracovník si jednoduše nevšímá práce svého podřízeného, nedokáže ji ocenit, byť byla sebelepší. Tím, že za výsledek nepřichází pochvala, snaha jedince postupně vyhasíná.

⁴² TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2004, s. 64

⁴³ OBST, Otto. *Manažerské minimum pro pedagogické pracovníky*. Olomouc: Tiresa, 2011, kap. 9

⁴⁴ HÁJEK, Martin. *Vybrané teorie motivace k vedení lidí*. Vedeme.cz [online]. 2006, 25.2.2013 [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: <http://www.vedeme.cz/pro-vedeni/kapitoly-vedeni/65-teorie-motivace/85-teorie-motivace.html>

Poslední částí uvedené teorie je již plně negativní trestání. Nežádoucí jednání se zde rovnou trestá, za důležitou je zde nutné považovat především přiměřenost trestu. Nevhodné trestání totiž může vyvolat celou řadu nežádoucích efektů.

Skinnerova teorie vychází z behaviorismu, a snaží se odhalit vztah mezi příčinou a následkem. Příčina zde zastupuje motivaci, následek pak chování jedince. Co posiluje nebo oslabuje chování jedince, však teorie neříká, je tedy nutné v praxi na to vždy nejprve přijít v podmínkách konkrétní organizace.

Z teorie zesílených vjemů lze v oblasti finanční motivace aplikovat především čistě pozitivní motivaci, kdy člověk za žádoucí jednání dostává odměnu, která jej pak motivuje k opakování jednání.

3.6 Teorie získaných potřeb

McClellandova teorie získaných potřeb z roku 1958 je založená na ovlivnění motivace třemi druhy potřeb. Proto se také někdy hovoří o Teorii tří potřeb. Jde o potřeby sounáležitosti, prosazení se a pozičního vlivu a úspěšného uplatnění.⁴⁵ McClellandova teorie je silně provázaná s Maslowovou hierarchickou teorií potřeb.

McClelland vychází z předpokladu, že lidé mají potřebu někam patřit, něčeho dosáhnout a mít určitou moc. U každého jedince je však vnitřní uspořádání těchto hodnot jiné. „*Ten, který chce hlavně něčeho dosáhnout (Achiever) má tendenci excelovat a oceňuje časté potvrzování toho, jak je dobrý. Vyhýbá se riziku, ze kterého není patrný zisk, nebo kde je pravděpodobnost neúspěchu příliš vysoká. Ten, který chce hlavně někam patřit (Affiliation seeker) má tendenci vyhledávat zejména harmonické vztahy s ostatními lidmi. Jsou konformní. Vyhledávají spíše souhlas, než uznání. Ten, který má silnou potřebu moci (Power seeker) má tendenci k síle a moci, a to buď kvůli ovládnutí lidí, nebo kvůli dosažení cíle. Nevyhledává ani uznání, ani ocenění, stačí mu pouze souhlasná dohoda.*“⁴⁶

Z teorie získaných potřeb je pro účely této práce důležitý typ člověka, který chce především něčeho dosáhnout a preferuje jednání s jasným ziskem. Právě tento typ osobnosti je silně motivován skrze peníze.

⁴⁵ KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, s. 29

⁴⁶ HÁJEK, Martin. Vybrané teorie motivace k vedení lidí. Vedeme.cz [online]. 2006, 25.2.2013 [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: <http://www.vedeme.cz/pro-vedeni/kapitoly-vedeni/65-teorie-motivace/85-teorie-motivace.html>

Teorií motivací existují desítky a každá z nich nabízí více či méně rozumné východisko k chápání tohoto pojmu. Z výše uvedených základních teorií není dle mě vhodné zvolit jen jednu jako správnou. Spíše se nabízí využít při interpretaci dané situace vždy konkrétní poznatky z jednotlivých teorií, neboť mohou na stejnou situaci nazírat jinak, z jiného úhlu pohledu a nabídnout nečekaná východiska a interpretace.

4 Organizace odborného výcviku

Pro potřeby této práce je nutné alespoň v krátkosti vysvětlit, jak je na středních školách zajištěna výuka odborného výcviku kuchařů a číšníků v učňovských oborech. Pro většinu studentů totiž příprava na budoucí povolání znamená v podstatě polovinu jejich tříletého působení ve škole, neboť praxi je na školách věnován velký důraz s cílem připravit absolventa kvalitně na přechod do reálného pracovního prostředí, připravit jej na nároky pracovního trhu.

4.1 Způsob výuky

Výuka odborného výcviku v oboru Kuchař-číšník probíhá na každé škole odlišně. Závisí především na materiálním vybavení školy – zda má škola vlastní prostory pro výuku odborného výcviku, nebo zda výuka probíhá na pracovišti sociálního partnera školy. Častou praxí je výuka studentů prvního ročníku na pracovišti školy a následná další výuka již na provozovnách společného stravování kombinovaná s konzultačními dny u učitele odborného výcviku. Praxe se u studentů střídá po týdnech s teoretickou výukou.

Výuka u studentů, kteří praxi plní v provozovnách veřejného stravování, je založena na konzultačních dnech v objektu školy či na pracovišti, kde je přítomen učitel odborného výcviku. Při nich učitel ověřuje studentovy schopnosti při přípravě pokrmů a nápojů. Častější je tato forma výuky u studentů se zaměřením kuchař, u číšníků jsou schopnosti ověřovány rovněž formou konzultací, nicméně v reálném provozu na předem určeném pracovišti.

Studenti, kteří se vzdělávají v provozovnách veřejného stravování a vytvářejí zde produktivní činnost, která provozovateli přináší zisk, mají zákonný nárok na odměnu. Tu si popíšeme v další kapitole.

4.2 Odměna za produktivní práci

Žákům školy, kteří vykonávají praxi na pracovišti sociálního partnera školy a současně zde v rámci přípravy na budoucí povolání vykonávají produktivní činnost, náleží za tuto činnost dle zákona odměna. *„Žákům středních škol a studentům vyšších odborných škol poskytuje odměnu za produktivní činnost právnická osoba, která vykonává činnost školy, a to z prostředků získaných touto produktivní činností; výši této odměny stanoví ředitel školy podle*

*rozsahu a kvality produktivní činnosti. Pokud žáci konají praktické vyučování nebo studenti odbornou praxi u jiné osoby, poskytuje jim odměnu za produktivní činnost tato osoba. Pro účely tohoto zákona se za produktivní činnost považuje činnost, která přináší příjem. Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 30 % minimální mzdy. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce, se výše odměny za produktivní činnost úměrně upraví.*⁴⁷

V souladu s výše uvedeným je jasné, že ředitel školy může odměnu za produktivní činnost měnit. Minimální odměnu je pro porovnání nutné převést na hodinovou sazbu, neboť studenti různých ročníků školy mají rozdílný počet hodin, které musí na praxi strávit. Rozdíl je navíc i v tom, že na různých pracovištích se do doby produktivní práce započítává jiná část dne. Zatímco jeden student tak může mít zaplacenou celou dobu, kterou stráví na pracovišti, jinému studentovi může být například započítána jen polovina. Proto je nutné převést dle konkrétní školy, ve které se údaje zjišťují, odměnu za produktivní činnost na průměrnou hodinovou sazbu. V intencích zákona pak nejnižší možná odměna činí při 40 hodinové týdenní pracovní době 30 procent minimální mzdy. Ta je v současnosti 9 200 korun za měsíc.⁴⁸ Při třiceti procentech z této částky se dostaneme na minimální hodinovou sazbu 17,25 koruny.

Většina studentů vykonává praxi každý druhý týden v měsíci, a to v závislosti na studovaném ročníku od 6,5 po 7,5 hodin denně. Každý týden student jednou přijíždí do školy na pravidelné konzultace, na svém „stálém“ pracovišti proto pracuje v průměru 8 dní v měsíci. Jeho minimální odměna za produktivní práci by se tak měla pohybovat od 897 Kč⁴⁹ do 1035 Kč (dle studovaného ročníku). I do této částky však mohou vstupovat další faktory – srážka za stravu poskytnutou na pracovišti, nebo v případě, kdy jde o pracoviště, kde působí i učitel odborného výcviku z dané školy, může být produktivní práce vykonávána jen po určitou část dne, po zbytek dne pak jde o výuku, za kterou finanční ohodnocení nenáleží. Studenti také mohou dostávat i vyšší než minimální odměnu. Z výše uvedeného je zřejmé, že není možné stanovit taxativně částku, kterou studenti za produktivní práci dostávají. Ta závisí vždy na konkrétní škole a konkrétním pracovišti, nicméně právě při porovnání příjmů

⁴⁷ § 122 odst. 1, zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

⁴⁸ Minimální mzda. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>

⁴⁹ korun českých

studentů, které provedu v praktické části této práce, lze stimulaci studentů finančními prostředky dobře porovnat.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Výzkumné šetření

Praktická část této práce bude sestavena z několika podkapitol, které budou logicky členit text. Nejprve jasně definuji cíl výzkumného šetření, následně stanovím výzkumné otázky a definuji hypotézy, se kterými budu dále pracovat. Poté přiblížím i konkrétní metodologii šetření a popíšu samotnou realizaci výzkumu a výzkumný soubor. Hlavním motivem praktické části práce však bude interpretace získaných dat v souladu s poznatky z teoretické části práce, ověření výzkumných otázek a celkové shrnutí výsledků.

5.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem praktické části práce je analyzovat, jaký vliv má výše odměny za vykonanou praxi na absenci studentů ve výuce a zda ovlivňuje jejich zájem o studium. Dotazníkové šetření je proto zaměřeno na zjištění především z oblasti finančního příjmu za produktivní práci studentů, jejich spokojenost na pracovišti, další motivační faktory a také na oblast absence ve výuce. V šetření se zaměřím i na motivaci ke studiu daného oboru.

5.2 Stanovení výzkumného problému, otázek a hypotéz

V této práci řeším několik problémů, které spolu do určité míry více či méně souvisí. K jejich vyřešení je třeba postupovat pomocí několika za sebou jdoucích kroků. Schéma postupu klasického pedagogického výzkumu shrnuje Chráska⁵⁰ do čtyř základních bodů:

- stanovení problému
- formulace hypotézy
- testování hypotézy
- vyvození závěrů a jejich prezentace

⁵⁰ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, s. 12

Na základě výše popsaných základních bodů pedagogického výzkumu budu postupovat v další části práce. Dodržení stanoveného postupu by mělo zajistit správnost výsledku celého výzkumu.

5.2.1 Stanovení problému

Před stanovením výzkumného problému se jako první doporučuje provést důkladnou předběžnou teoretickou analýzu. V ní jde o získání co největšího množství informací z oblasti, kterou hodláme zkoumat a také o seznámení s aktuálním stavem poznání v této oblasti.⁵¹ V této práci zastupuje předběžnou analýzu celá teoretická kapitola, na jejímž základě je nyní možné definovat výzkumný problém:

Jaký vliv má výše odměny za vykonanou praxi na absenci studentů ve výuce a jak ovlivňuje jejich zájem o studium?

Odpovědět na tento výzkumný problém se budu snažit právě pomocí výsledků realizovaného dotazníkového šetření v jedné z dalších kapitol. Výzkumný problém dále rozvádí i výzkumné otázky v následující podkapitole.

5.2.2 Stanovení otázek

Výzkumné otázky dále pomáhají rozvést definovaný výzkumný problém. Odpovídat na ně budou zjištěni z provedeného dotazníkového šetření. Proto jsou na jednotlivé výzkumné otázky přímo navázány konkrétní otázky v dotazníku.

1) *Dostávají všichni studenti finanční odměnu za svoji praxi?*

Cílem otázky je zjistit, zda všichni studenti dostávají odměnu za vykonanou praxi, a to včetně neoficiálních příjmů. Respondenti jsou dotazováni i na místo výkonu své praxe, neboť pokud pracují pouze ve cvičné kuchyni školy, nemusí dostat žádnou odměnu. V dotazníku zjišťujeme otázkou č.⁵² 1, 2 a 3.

2) *Jaká je reálná výše příjmů studentů za práci na odborném výcviku?*

⁵¹ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, s. 12

⁵² číslo

Otázka má zjistit reálnou výši měsíční finanční odměny za vykonanou praxi, a to včetně neoficiálních příjmů. Částka se zjišťuje jako měsíční, jelikož studentům je odměna vyplácena právě jednou měsíčně. V dotazníku je této výzkumné otázce věnována otázka č. 4.

3) *Jsou studenti ochotní za úplatu pracovat na pracovišti, kde vykonávají praxi, i mimo svoji povinnou pracovní dobu?*

Smyslem otázky je zjistit, za jakých finančních podmínek, a zda vůbec, jsou studenti ochotní pracovat nad rámec své školou stanovené povinnosti. V dotazníku zjišťujeme otázkami č. 5 a 6.

4) *Vyhýbají se studenti vědomě vykonávání své odborné praxe?*

Úkolem této otázky je zjistit, zda se respondenti někdy vědomě vyhýbali povinnosti vykonávat praxi a zda to dělají opakovaně. Výsledek zajistí v dotazníku otázka č. 7.

5) *Ovlivňuje absenci studentů na odborném výcviku výše finanční odměny za praxi?*

Důležitým aspektem výzkumu je zjištění, zda studenti svoji docházku na odbornou praxi podmiňují ziskem finanční odměny a zda se zvyšující se odměnou potenciálně klesá jejich absence. V dotazníku zjišťujeme otázkami č. 8 a 9.

6) *Jak vysokou měsíční finanční odměnu považují studenti za dostatečnou pro to, aby své absence omezili na minimum?*

Snahou je zjistit, zda studenti vnímají nějakou finanční hranici své odměny za dostatečně stimulačnou pro to, aby se docházce na odbornou praxi nevyhýbali. V dotazníku zjišťujeme otázkou č. 10.

7) *Ovlivňuje možnost zisku finanční odměny za produktivní práci rozhodování studentů při výběru střední školy?*

Vztah mezi finanční odměnou a zájmem o studium může být pro řadu studentů rozhodující. Cílem této výzkumné otázky je získat odpověď na to, zda žáci vnímají finanční odměnu za praxi už při výběru střední školy. V dotazníku s tím souvisí otázka č. 11.

8) *Jaké další faktory ovlivňují spokojenost studentů při výkonu praxe?*

Mimo finanční stimuly působí na studenty při výkonu praxe řada dalších faktorů, která je motivuje a činí na pracovišti spokojenými. Ty nejdůležitější faktory analyzujeme pomocí dotazníku v otázce č. 12.

5.2.3 Formulace hypotéz

Hypotéza je pokusným vysvětlením nějakého jevu, předpokládaná odpověď na stanovené otázky. V kvantitativně orientovaných výzkumech tvoří hypotézy jádro výzkumu. Na základě výsledků ověřování hypotéz vyslovujeme závěry, ke kterým výzkum dospěl. Konstatujeme jejich přijetí či odmítnutí, interpretujeme výsledky, srovnáváme je s dosavadními poznatky a vysvětlujeme případné rozdíly.⁵³ Jestliže formulujeme hypotézy výzkumu, hovoříme vždy o věcných hypotézách. Pro naše výzkumné šetření zní věcné hypotézy, vyvozené z výzkumných otázek, takto:

H₁ – Většina studentů dostává finanční odměnu za svoji praxi.

H₂ – Reálná výše příjmů studentů za práci na odborném výcviku se liší.

H₃ – Všichni studenti jsou ochotni za úplatu pracovat na pracovišti, kde vykonávají praxi, i nad rámec svých povinností.

H₄ – Někteří studenti se v minulosti vědomě vyhýbali odborné praxi.

H₅ – Pokud by studenti za svoji praxi dostávali více peněz, zvýšila by se jejich docházka na odborný výcvik.

H₆ – Existuje finanční hranice, kterou studenti považují za rozhodující pro omezení absence na odborném výcviku.

H₇ – Možnost získat finanční odměnu má u studentů rozhodující vliv na výběr studované střední školy.

H₈ – Spokojenost studentů na pracovišti odborné praxe ovlivňují i další faktory mimo finanční odměnu.

⁵³ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, s. 19

5.3 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek byl vybrán metodou skupinového výběru. Jelikož se věnuji žákům středních škol oborů kuchař-číšník, základním souborem jsou teoreticky všichni studenti 1. – 3. ročníku učňovského oboru kuchař-číšník. Pro potřeby této práce jsem omezil výběr na jednu konkrétní školu, která nabízí ke studiu obor kuchař-číšník se specializací jak kuchař, tak číšník. Ve vybrané škole probíhal sběr dat osobně u studentů 1. - 3. ročníku. Výhodou je vysoká návratnost dotazníků a tím pádem efektivní sběr dat. Výběrová skupina vykazuje podobné hodnoty jako základní soubor, je tedy vzhledem adekvátní pro zkoumání dané problematiky.

5.4 Výzkumná metoda

V práci je zvolena kvantitativní metoda sběru dat pomocí dotazníkového šetření. Gavora označuje dotazník jako „*způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí*“.⁵⁴ Samotný dotazník je pak soustavou předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které výzkumník pečlivě seřadí a dotazovaná osoba na tyto otázky písemně odpovídá.⁵⁵ Chráska současně upozorňuje, že řada společenských věd se od dotazníku odklání směrem k interview, v pedagogii přesto dotazníkové šetření nadále zůstává frekventované, a to především díky jeho relativně snadné konstrukci. Za velkou výhodu považuje i rychlé a ekonomické shromažďování dat od velkého počtu respondentů. Právě to je pro účely této práce zásadní, neboť rozdíly mezi finančními příjmy jednotlivých studentů za vykonanou praxi se v reálném prostředí velmi liší.

Výhodou použití dotazníků je i anonymita získaných dat, kdy studenti mohou bez hrozby postihu i příjmy které získávají neoficiální cestou a rovněž mohou přiznat i účelové absence při výkonu své odborné praxe.

Samotný dotazník je složený z uzavřených otázek s možností výběru z několika odpovědí. Výhodné je to především vzhledem k možnosti kvantifikace získaných dat a jejich grafickému vyjádření. Důležité je nabídnout odpovědi i vzhledem k ochotě dotazovaných odpovídat na otázky, kdy při absenci výběru možností lze předpokládat méně zodpovězených otázek. Využity jsou dva typy uzavřených otázek – dichotomické a polytomické. U některých

⁵⁴ GAVORA in CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, s. 163

⁵⁵ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, s. 163

otázek je pak využita i forma polouzavřené položky, která respondentovi nabízí možnost odpovědět i jinak, než je uvedeno v předem vybraných možnostech. Vyhneme se tak nebezpečí, kdy dotazovanému nenabídneme možnost výběru odpovědi, kterou považuje za správnou. Dotazník je uveden jako příloha č. 1 této práce.

5.5 Provedení dotazníkového šetření

Všechny dotazníky byly distribuovány osobně při návštěvách Středního odborného učiliště obchodního v Prostějově přímo do rukou studentů v prvním a druhém dubnovém týdnu roku 2015. Výhodou byla rychlost sběru dat, návratnost dotazníků i možnost instruovat dotazované k postupu vyplnění dotazníku. Celkem bylo rozdáno 73 dotazníků a jejich návratnost byla stoprocentní. V dotazníku jsou otázky upraveny tak, aby jim všichni studenti rozuměli, v případě nejasností měli respondenti možnost zadavatele se přímo dotázat. Možnost odpovídat u otázky č. 6 je podmíněna kladnou odpovědí u předchozí otázky, pokud respondent i přes negativní odpověď u otázky č. 5 na otázku č. 6 odpověděl, nebyla tato odpověď započítána. Obdobně bylo postupováno u otázek č. 9 a č. 10, jež byly podmíněny kladnou odpovědí u otázky č. 7.

5.6 Interpretace dotazníkového šetření

V následující podkapitole budou představeny a analyzovány výsledky dotazníkového šetření. Grafy znázorní odpovědi u jednotlivých otázek dotazníku, doplněné budou nezbytnými komentáři. Komplexní analýza výzkumných otázek a ověření hypotéz bude řešeno v další kapitole.

Výhodou osobní distribuce byla stoprocentní návratnost dotazníků, celkem odpovídalo 73 respondentů, což je pro potřeby této práce vzorek dostatečný. Jednotlivé odpovědi byly následně převedeny do tabulek a v procentuálním vyjádření znázorněny v barevných grafech, jež jsou zobrazeny dále v této kapitole.

5.6.1 Výsledky dotazníkového šetření

Otázka č.1

Kde vykonáváte svoji odbornou praxi?

Cílem první otázky dotazníku bylo zjistit, kde studenti vykonávají svoji odbornou praxi. Mohli vybírat ze tří předepsaných možností, příp. využít volnou odpověď. Tuto variantu zvolil ze 73 dotazovaných pouze jeden, který uvedl, že svoji odbornou praxi vykonává v areálu bývalé nemocnice v Prostějově. Na základě místní znalosti lze však konstatovat, že tuto provozovnu lze zařadit k závodním jídelnám. Z výsledků rovněž vyplývá, že většina studentů svoji praxi vykonává v provozovně restauračních zařízení, případně v rámci restaurací v hotelích.



Graf 1: Místo výkonu odborné praxe⁵⁶

Otázka č. 2

Dostáváte za vykonání praxe pravidelnou finanční odměnu?

Jednoduchá otázka ověřuje, zda všichni studenti dostávají za svoji odbornou praxi zákonnou finanční odměnu. Zajímavé je zjištění, že pouze jeden z dotazovaných uvedl, že žádnou finanční odměnu nedostává. Tento výsledek se totiž dal předpokládat u většiny studentů, kteří praxi vykonávají ve cvičné školní kuchyni. I ti však finanční odměnu dostávají, byť je zřejmé, že nejde o komerční podnik, funguje školní kuchyně jako doplňková činnost školy a tedy studentům za práci odměna náleží, byť jen za některé úkony. Jedná se většinou o přípravu rautů a drobného občerstvení na objednávku.

⁵⁶ Zdroj: vlastní

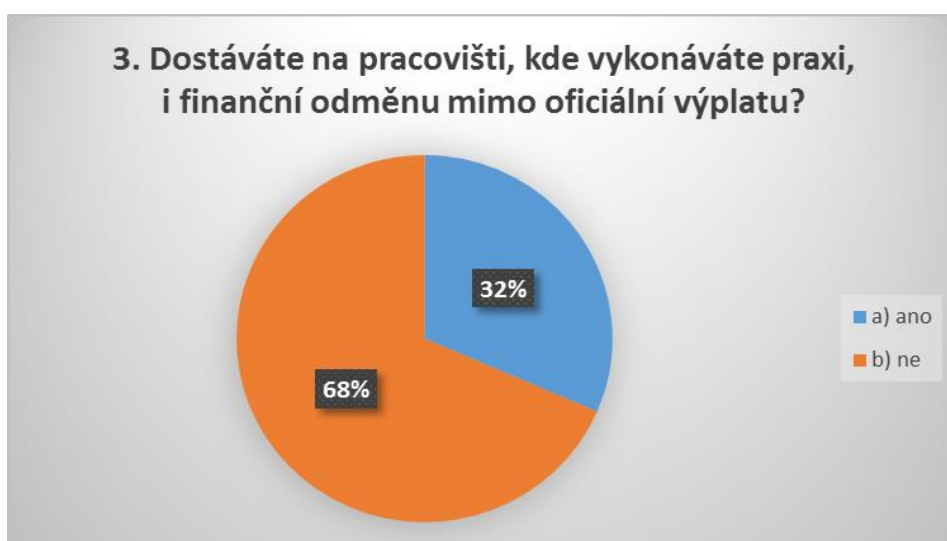


Graf 2: Dostávají studenti za výkon praxe finanční odměnu?⁵⁷

Otázka č. 3

Dostáváte na pracovišti, kde vykonáváte praxi, i finanční odměnu mimo oficiální výplatu?

Cílem této otázky bylo zjistit, zda studenti od zaměstnavatelů, u nichž vykonávají svoji odbornou praxi, získávají i neoficiální finanční odměnu. Ta totiž může výrazně ovlivnit jejich snahu o co nejlepší docházku na odbornou praxi. Neoficiální příjem přiznává téměř třetina respondentů (32%), je tedy zřejmé, že jde o relativně častou praxi. O těchto penězích se však škola nikdy nedozví, velkou výhodou byla právě anonymita zvolené metody výzkumu, kdy se studenti beze strachu z odhalení mohli k těmto penězům přiznat.



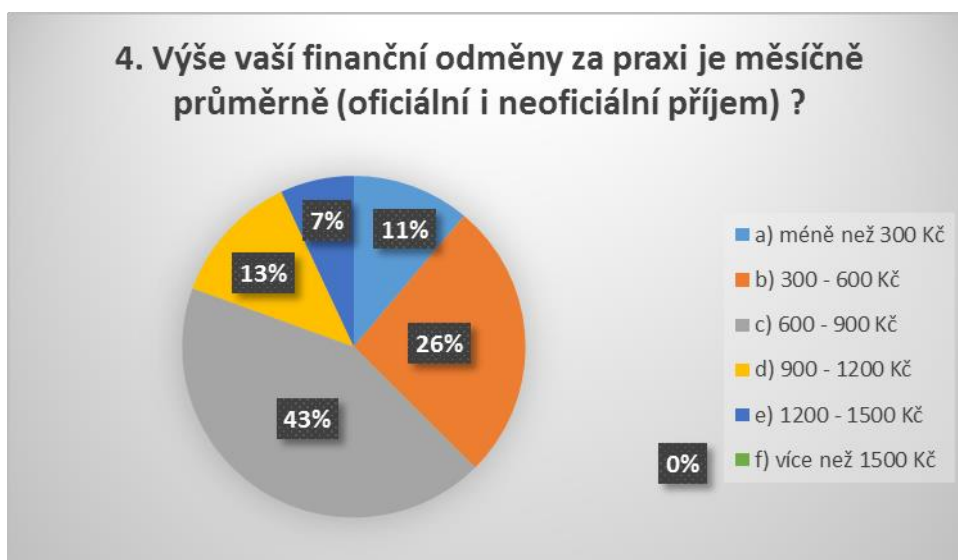
Graf 3: Dostávají studenti i peníze mimo oficiální odměnu?⁵⁸

⁵⁷ Zdroj: vlastní

Otázka č. 4

Výše vaší finanční odměny za praxi je měsíčně průměrně (oficiální i neoficiální příjem)?

Otázka je zaměřená na zjištění výše příjmu za vykonanou praxi jednotlivých studentů. Oficiální a neoficiální příjem se v otázce nerozlišuje, neboť snahou je zjistit celkovou výši příjmu studentů související s výkonem odborné praxe. Ani jeden ze studentů nedostává odměnu vyšší než 1 500 korun měsíčně. Nejčastěji studenti dostávají odměnu v rozmezí 600 až 900 korun, což odpovídá zákonné minimální výši, neboť studentům není hrazena půlhodinová přestávka a odměnu je třeba zdanit. Nižší odměnu než 600 korun za měsíc dostává za svoji praxi 37 procent studentů, většina z nich pracuje ve cvičné školní kuchyni a v jídelnách závodního stravování. Naopak vyšší odměnu než 900 korun pobírá pětina studentů, sedm procent pak dokonce inkasuje měsíčně od 1 200 do 1 500 korun.



Graf 4: Výše měsíční odměny za odbornou praxi⁵⁹

Otázka č. 5

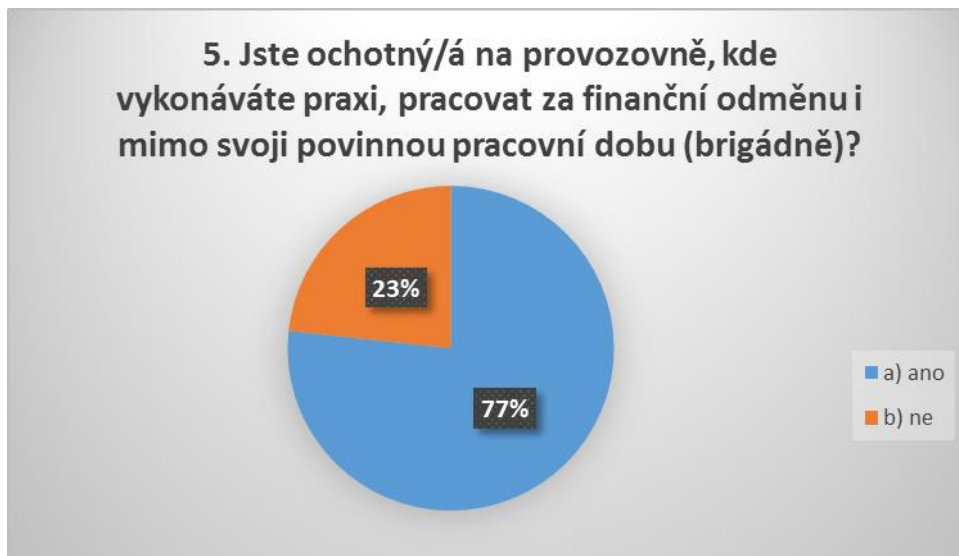
Jste ochotný/á na provozovně, kde vykonáváte praxi, pracovat za finanční odměnu i mimo svoji povinnou pracovní dobu (brigádně)?

Otázkou zjišťujeme ochotu studentů pracovat brigádně na pracovišti, kde vykonává svoji odbornou praxi. Z výsledku je zřejmá vysoká ochota za úplaty přijít pracovat nad rámec své povinnosti, mimo jiné to ukazuje i důležitost finanční odměny pro studenty. Pracovat

⁵⁸ Zdroj: vlastní

⁵⁹ Zdroj: vlastní

brigádně je ochotná více než tři čtvrtina dotazovaných, zřejmý je tedy i kladný vztah ke studovanému oboru a vnímání výhod snadného zisku brigády.



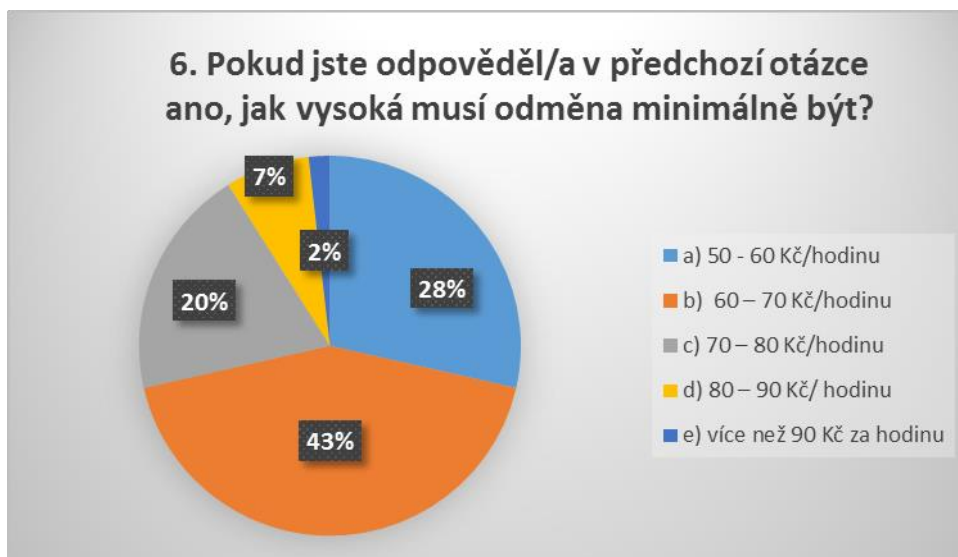
Graf 5: Ochota studentů pracovat brigádně na pracovišti odborné praxe⁶⁰

Otázka č. 6

Pokud jste odpověděl/a v předchozí otázce ano, jak vysoká musí odměna minimálně být?

Cílem otázky je zjistit, za jak vysokou finanční odměnu jsou studenti ochotní pracovat brigádně, zda jsou jejich očekávání reálná, znají situaci na trhu. Jak moc si cení vlastní práce. Z výsledku je zřejmé, že studenti se pohybují v reálných číslech, neboť 28 procent dotazovaných je ochotno pracovat za 50 až 60 korun za hodinu a dalších 43 procent si svoji práci cení o deset korun více. Pětina respondentů přiznává, že jejich ochotu přijít pracovat brigádně na pracoviště, kde vykonávají odbornou praxi, je podmíněna minimální odměnou 70 korun za hodinu, sedm procent pak požaduje alespoň 80 korun za hodinu. Vyšší než devadesátikorunovou hodinovou sazbu pak za svoji práci na brigádě požadují pouhé dvě procenta respondentů.

⁶⁰ Zdroj: vlastní



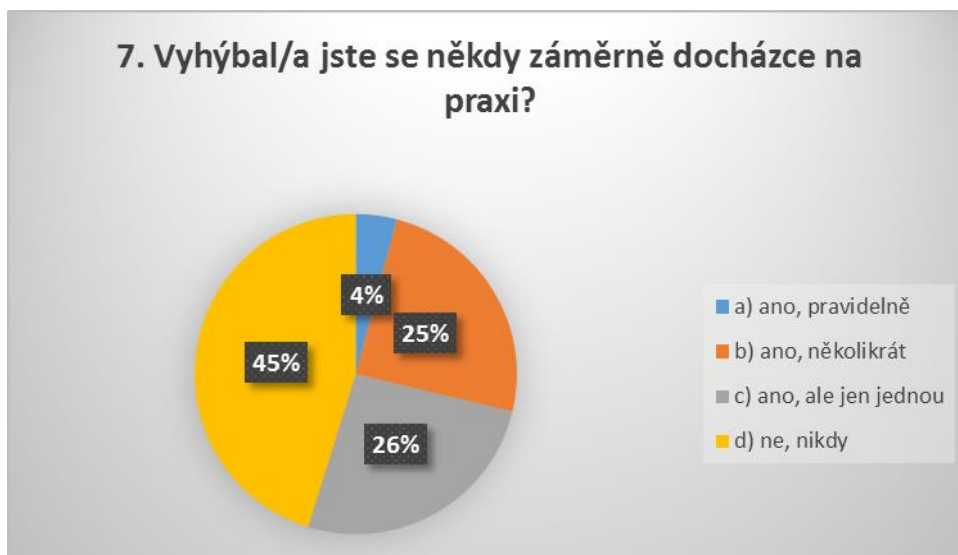
Graf 6: Minimální hodinová odměna, kterou studenti požadují za práci mimo svoji povinnost (brigáda)⁶¹

Otázka č. 7

Vyhýbal/a jste se někdy záměrně docházce na praxi?

Otázkou zjišťujeme, zda studenti v minulosti vědomě absentovali na pracovišti při výkonu své odborné praxe. Více než polovina dotazovaných svojí odpovědí potvrdila, že vědomě absentovala. 26 procent respondentů však uvádí, že vědomě se vyhnuli docházce na praxi jen jednou, jen o procento méně dotazovaných se pak záměrně vyhnulo praxi v minulosti již několikrát. Čtyři procenta studentů tak dokonce činí pravidelně. Opět jde o data, která jsme získali jen díky anonymní metodě dotazníkového šetření, těžko si lze představit, že by studenti podobné věci přiznali, pokud by neměli zajištěnou anonymitu dat. Nikdy se praxi nevyhnulo vědomě 45 procent respondentů, ti tedy neodpovídali na otázky č. 9 a 10.

⁶¹ Zdroj: vlastní



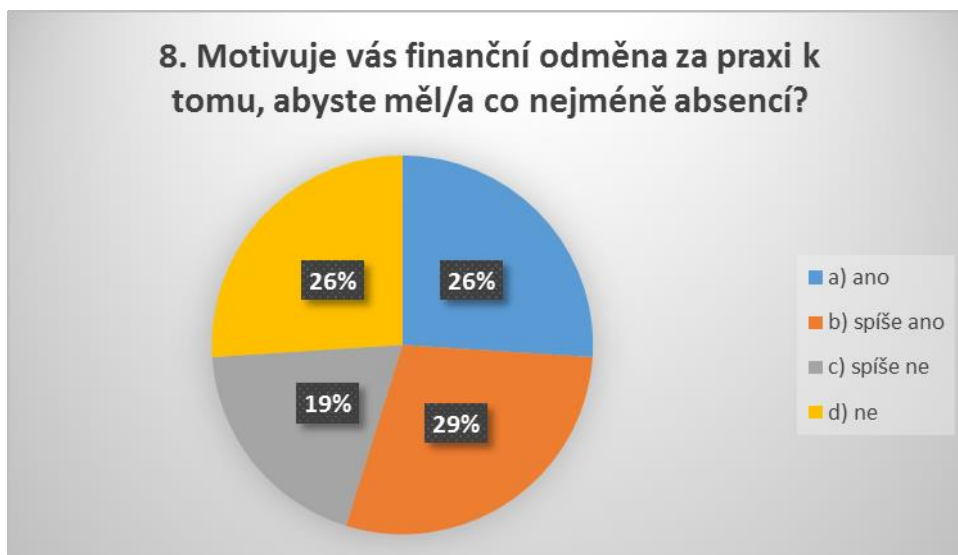
Graf 7: Vyhýbal/a jste se někdy záměrně docházce na praxi?⁶²

Otázka č. 8

Motivuje vás finanční odměna za praxi k tomu, abyste měl/a co nejméně absencí?

Cílem otázky bylo zjistit, do jaké míry ovlivňuje studenty finanční odměna ve vztahu k absencím na odborné praxi a za jak důležitou finanční odměnu studenti považují. Počet odpovědí na všechny čtyři možnosti byl poměrně vyrovnaný. Více než polovinu respondentů finanční odměna motivuje k tomu, aby co nejvíce omezili své absence v docházce. Naopak pro 45 procent dotazovaných finanční odměna ve vztahu k docházce na výuku odborné praxe nehraje větší roli. Respondenti měli možnost vyjádřit svůj postoj i mírněji na škále, kdy nešlo pouze o jasné odpovědi ano a ne. Toho také řada dotazovaných využila, a proto jsou jednotlivé odpovědi zastoupeny ve výsledcích poměrně vyrovnaně.

⁶² Zdroj: vlastní



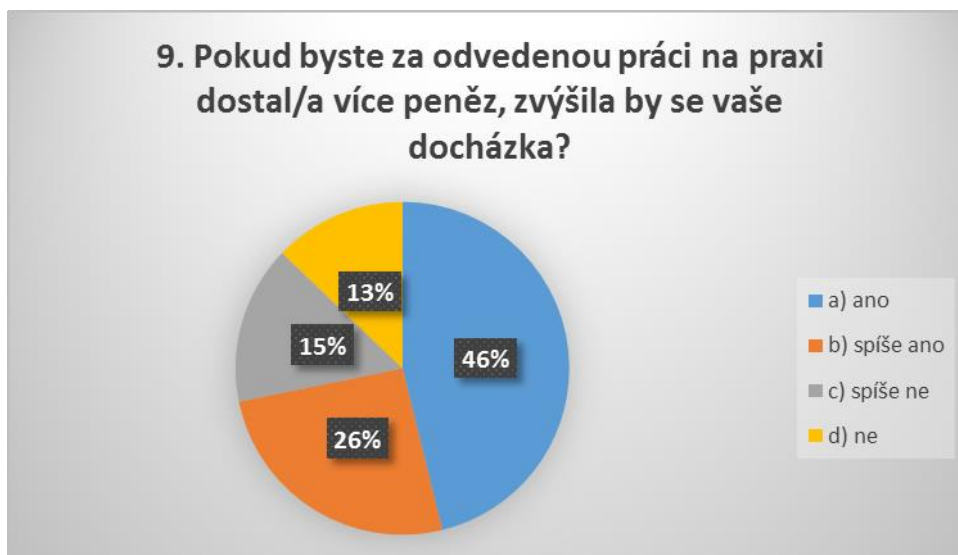
Graf 8: Motivuje studenty finanční odměna k docházce na výuku odborné praxe?⁶³

Otázka č. 9

Pokud byste za odvedenou práci na praxi dostal/a více peněz, zvýšila by se vaše docházka?

Na tuto otázku odpovídali pouze ti dotazovaní, kteří v otázce č. 7 označili jakoukoliv kladnou odpověď, tedy 40 respondentů. Cílem je zjistit, zda by se zvýšila docházka studentů na odbornou praxi v případě vyšší finanční odměny. Téměř polovina z těch, kteří se již v minulosti praxi záměrně vyhýbali, přiznala, že v případě zvýšení finanční odměny by se rozhodně zvýšila i jejich docházka na praxi. Dalších 26 procent těchto studentů pak zvolilo možnost *spíše ano*. Jen 28 procent respondentů označilo odpovědi, podle kterých by se jejich docházka na praxi v případě zvýšení finanční odměny nezvýšila. Je tedy zřejmé, že pro řadu studentů, kteří docházku na praxi vědomě zanedbávají, je finanční odměna důležitým faktorem, který by jejich docházku mohl významně zlepšit.

⁶³ Zdroj: vlastní



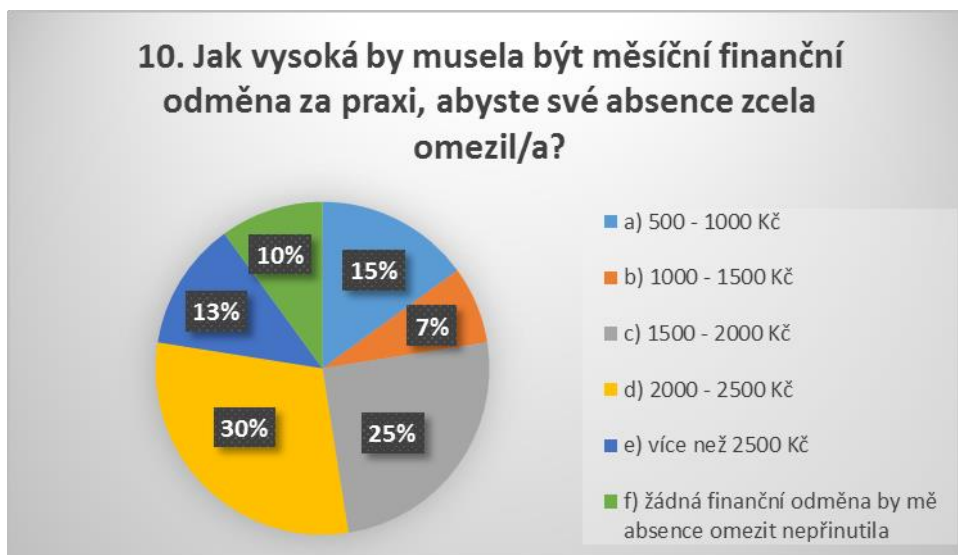
Graf 9: Zvýšení docházky na praxi se zvyšující se finanční odměnou⁶⁴

Otázka č. 10

Jak vysoká by musela být měsíční finanční odměna za praxi, abyste své absence zcela omezil/a?

Cílem této otázky bylo zjistit, zda respondenti vnímají nějakou finanční hranici, jež by pro ně byla rozhodující pro absolutní omezení záměrných absencí při výuce odborné praxe. Je zajímavé, že pouze 10 procent dotazovaných takovou hranici nenašlo, neboť by je finanční stimul nepřinutil absence zcela omezit. Nejčastěji studenti volili odměnu v rozmezí 2 000 až 2 500 korun, za přijatelnou pro omezení absencí ji vybrala téměř třetina. O 500 korun méně pak volila další čtvrtina dotazovaných. Celkem 15 procent studentů by se spokojilo s nejnižší nabízenou variantou mezi 500 a 1 000 korunami. Naopak vyšší odměnu by požadovalo 13 procent respondentů, z těch, kteří napsali konkrétní částku, dominovala hodnota 5 000 korun (označili ji dva respondenti), jeden student napsal částku 3 000 korun.

⁶⁴ Zdroj: vlastní



Graf 10: Výše finanční odměny, která by studenty přiměla zcela omezit absence⁶⁵

Otázka č. 11

Byla finanční odměna za praxi jednou z věcí, která ovlivnila vaše rozhodování při výběru studované školy?

Otázka zjišťovala, zda studenti uvažovali už při výběru školy o finanční odměně za praxi a zda tento fakt ovlivnil jejich rozhodování při výběru školy. Více než čtyři pětiny respondentů uvedly, že finanční odměna na jejich rozhodování při výběru školy neměla vliv vůbec, nebo jen minimálně. Jen pro čtyři procenta dotazovaných šlo o významnou věc, dalších 15 procent studentů označil odpověď *spíše ano*. Velký vliv při výběru školy tedy finanční odměna za praxi nemá.

⁶⁵ Zdroj: vlastní



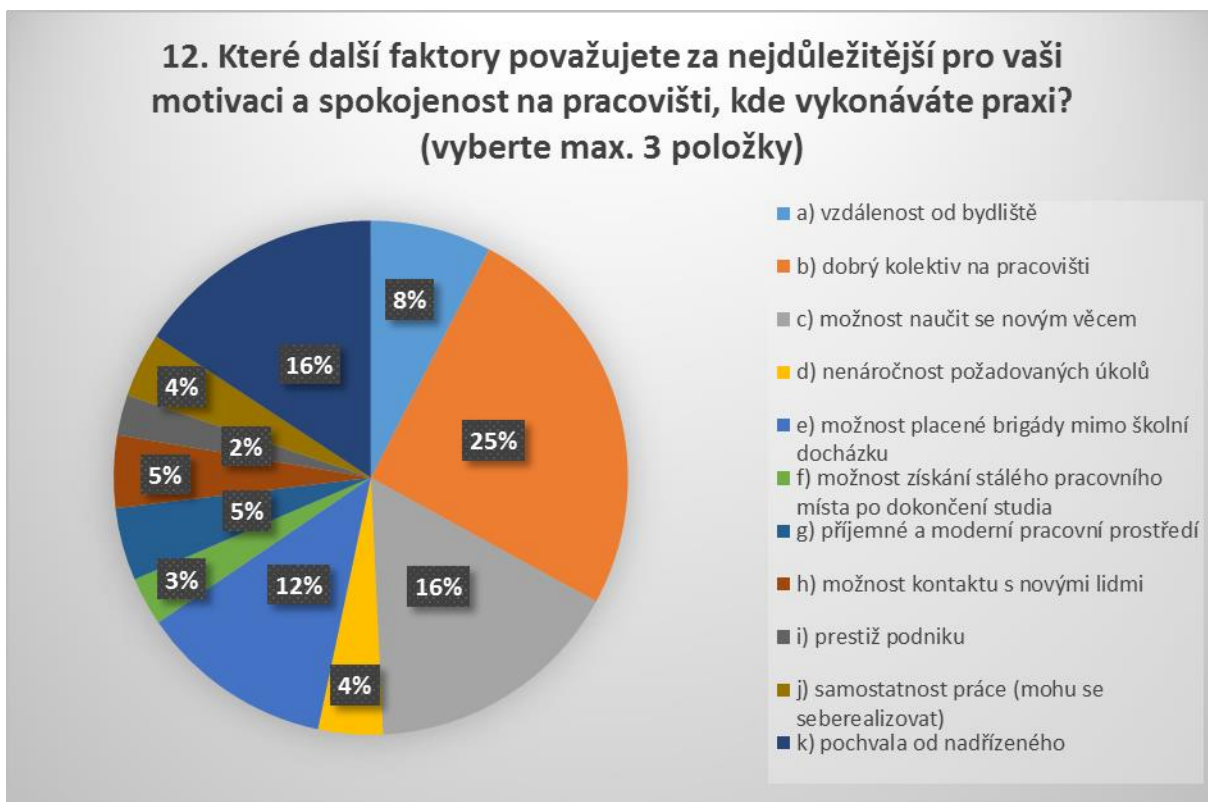
Graf 11: Ovlivňuje finanční odměna za praxi rozhodování studentů při výběru školy?⁶⁶

Otázka č. 12

Které další faktory považujete za nejdůležitější pro vaši motivaci a spokojenost na pracovišti, kde vykonáváte praxi? (vyberte max. 3 položky)

V poslední otázce dotazníku se respondenti mohli vyjádřit k dalším faktorům, které považují za důležité pro svoji motivaci a spokojenost na pracovišti. Každý mohl označit maximálně tři odpovědi. Nejčastěji dotazovaní uvedli možnost dobrého kolektivu na pracovišti, jež v odpovědích získal celkem 25 procent. Další z důležitých faktorů je dle výsledků šetření příjemné a moderní pracovní prostředí a možnost naučit se novým věcem. Z dalších pak možnost placené brigády a vzdálenost pracoviště od bydliště studenta. Nejméně důležitá je pro respondenty prestiž podniku, kde praxi vykonávají a rovněž, což je poměrně zajímavé a hodně odlišné například od studentů technických učňovských oborů, možnost získání stálého pracovního místa.

⁶⁶ Zdroj: vlastní



Graf 12: Další faktory ovlivňující motivaci a spokojenost studentů na pracovišti⁶⁷

5.6.2 Ověření platnosti hypotéz

V následující části budou ověřeny stanovené hypotézy, každá bude porovnána s výsledkem dotazníkového šetření a bude potvrzena její platnost nebo bude hypotéza falzifikována. Hypotézy vycházejí z výzkumných otázek, všechny jsou věcné a o jejich platnosti bude rozhodnuto podle procentuálního výsledku jednotlivých odpovědí respondentů v dotazníku u otázek, které s hypotézami souvisí.

H₁ – Většina studentů dostává finanční odměnu za svoji praxi.

Hypotézu č. 1 je možné jednoznačně potvrdit na základě odpovědí respondentů v druhé otázce dotazníku. Pouze jeden student uvedl, že žádné peníze za výkon své odborné praxe nedostává, zbylých 72 účastníků dotazníkového šetření přiznalo alespoň nějakou finanční odměnu.

H₂ – Reálná výše příjmů studentů za práci na odborném výcviku se u každého studenta liší.

⁶⁷ Zdroj: vlastní

Druhou hypotézu lze potvrdit na základě výsledků dotazníku, kdy studenti uvedli různé částky, které za výkon praxe měsíčně dostávají. Nejčastěji dostávají odměnu mezi 600 a 900 korunami měsíčně. Nikdo z dotazovaných nedostává částku vyšší než 1 500 korun.

H₃ – Všichni studenti jsou ochotni za úplatu pracovat na pracovišti, kde vykonávají praxi, i nad rámec svých povinností.

Tuto hypotézu je třeba odmítnout, neboť souhlasné stanovisko s možností finančně ohodnocené práce nad rámec svých povinností vyslovilo 77 procent respondentů. Zbýlých 23 procent tuto možnost odmítlo a je tedy nutné odmítnout premisu, že všichni studenti jsou ochotni za peníze nad rámec svých povinností pracovat v místě své odborné praxe.

H₄ – Někteří studenti se v minulosti vědomě vyhýbali odborné praxi.

Hypotéza je platná, alespoň jednou se praxi záměrně vyhnulo 55 procent respondentů. Čtyři procenta dotazovaných dokonce praxi záměrně zanedbávají pravidelně.

H₅ – Pokud by studenti za svoji praxi dostávali více peněz, zvýšila by se jejich docházka na odborný výcvik.

Hypotézu lze považovat za pravdivou, neboť ji potvrdily svojí odpovědí téměř tři čtvrtiny respondentů v otázce č. 9. Zcela odmítavý postoj zaujalo k této možnosti jen 13 procent dotazovaných.

H₆ – Existuje finanční hranice, kterou studenti považují za rozhodující pro omezení absence na odborném výcviku.

Pro potvrzení této hypotézy hovoří fakt, že devadesát procent respondentů v dotazníku nějakou hranici našlo. Jen deset procent dotazovaných odpovědělo, že žádná finanční odměna by je k omezení absencí na minimum nepřiměla.

H₇ – Možnost získat finanční odměnu má u studentů rozhodující vliv na výběr studované střední školy.

Tuto hypotézu je nutné odmítnout neboť jako faktor, který ovlivnil rozhodování při výběru školy, označilo finanční odměnu za praxi jen 19 procent respondentů. Celých 59 procent tento faktor zcela jednoznačně odmítlo, dalších 22 procent pak uvedlo, že je finanční odměna spíše neovlivnila. Hypotéza je tedy neplatná.

H₈ – Spokojenost studentů na pracovišti odborné praxe ovlivňují i další faktory mimo finanční odměnu.

Hypotéza je platná, respondenti označili každou z jedenácti nabízených odpovědí. Nejčastěji uváděli jako další faktor dobrý kolektiv na pracovišti, možnost naučit se novým věcem a pochvala od nadřízeného.

5.7 Shrnutí výsledků výzkumného šetření

Následující kapitola shrnuje výsledky dotazníkového šetření, a to na základě stanovených výzkumných otázek v kapitole 5.2.2. Otázky postupně zopakujeme a shrneme, k jakým výsledkům jsme v šetření dospěli.

1) Dostávají všichni studenti finanční odměnu za svoji praxi?

Pouze jeden z respondentů uvedl, že finanční odměnu za výkon praxe nedostává. Je tedy zřejmé, že **většina studentů finanční odměnu dostává**. To, zda pracují ve cvičné školní kuchyni, provozovně restaurace, nebo v závodní jídelně roli nehraje. Z výsledků také vyplývá, že zhruba **jedna třetina studentů dostává i peníze mimo oficiální příjem**, tedy tzv. „*bez dokladu, na černo*.“ Pro zástupce škol může jít o zajímavou informaci, kdy je třeba počítat s tím, že někteří ze sociálních partnerů školy, u nichž studenti vykonávají praxi, jim dává navíc finanční prostředky nad rámec své povinnosti, avšak bez patřičného dokladu v zóně šedé ekonomiky. Lze předpokládat, že obdobně tyto podniky postupují i v případě brigádnické výpomoci od studentů. Školy by tak měly kalkulovat i s tím, že studenti takovéto peníze mohou dostávat a může to ovlivnit jejich spokojenost na pracovišti odborné praxe.

2) Jaká je reálná výše příjmů studentů za práci na odborném výcviku?

Výše příjmů studentů za práci na odborném výcviku se velmi liší, a to především podle toho, kde studenti svoji praxi vykonávají. Ti, kteří mají odborný výcvik ve cvičné školní kuchyni, nejčastěji uváděli příjem do 300 korun měsíčně. Je to způsobeno tím, že na tomto pracovišti se honorují pouze práce, které škola vykonává v rámci své doplňkové činnosti. **Největší část studentů uvedla, že za výkon odborné praxe měsíčně inkasuje částku v rozmezí 600 až 900 korun**, což po zdanění odpovídá vypočtené minimální zákonné výši odměny, kterou jsme uvedli v kapitole 4.2. Třetina respondentů uvedla, že dostává i peníze mimo oficiální příjem, právě u těchto studentů byl přiznaný měsíční příjem vyšší, **nikdo se však nedostal nad hranici 1 500 korun za měsíc**.

3) *Jsou studenti ochotní za úplatu pracovat na pracovišti, kde vykonávají praxi, i mimo svoji povinnou pracovní dobu?*

Většina studentů potvrdila, že **za finanční odměnu jsou ochotní na pracovišti své odborné praxe pracovat i nad rámec své povinnosti**, stanovené školou. Tuto možnost potvrdily více než tři čtvrtiny dotazovaných. Zajímavá je částka, za kterou jsou studenti ochotní brigádnickou činnost provádět. Hodnotu svojí práce nijak nenadhodnocovali, požadavky odpovídají reálné situaci na trhu práce, drtivá **většina studentů by se spokojila s částkou od 50 do 70 korun za hodinu**. Jen necelá desetina by pak za svoji práci chtěla zaplatit více než 80 korun za hodinu, což je však částka, kterou většina podniků veřejného stravování za brigádnickou práci nenabízí.

4) *Vyhýbají se studenti vědomě vykonávání své odborné praxe?*

Problematika záměrné absence studentů při výkonu praxe je podle zjištění dotazníkového šetření velmi aktuální. **Záměrnou absenci při výuce odborné praxe alespoň jednou v životě přiznala nadpoloviční většina respondentů**. Čtyři procenta se jich docházce na praxi vědomě vyhýbají pravidelně, dalších 25 procent pak opakovaně, několikrát za dosavadní dobu svého studia. Studentů, kteří se vědomě výuce nevyhýbají, je 45 procent. Vysoké číslo záměrně absentujících je pro školy velkým varováním, negativně to může ovlivnit nejen výsledek vzdělávání studenta, ale i renomé školy jako takové. Neexistuje však jednoduchý návod, jak této pro studenty běžné praxi, účinně zamezit. O něco jednodušší je to přeci jen u nezletilých studentů, kterým musí omluvenky potvrdit rodiče a je na jejich zodpovědnosti, co svému dítěti tolerují. U zletilých žáků však již škola musí akceptovat i omluvenky, napsané samotným žákem, a je tedy velmi složité prokázat, že se žák vyhnul absolvování výuky odborné praxe záměrně.

5) *Ovlivňuje absenci studentů na odborném výcviku výše finanční odměny za praxi?*

Jedna ze zásadních otázek celé této práce dokládá, jak důležitou je pro studenty finanční odměna za výkon praxe. **Nadpoloviční většina dotazovaných uvedla, že je finanční odměna motivuje k tomu, aby měli co nejméně absencí**. Z těch, kteří již v minulosti záměrně absentovali, pak celých **72 procent studentů přiznalo, že se zvýšením finanční odměny by jejich absence klesla**. Právě tyto postoje respondentů jasně dokazují, jak silná a důležitá je pro studenty střední školy finanční odměna, o jak důležitý stimul s ohledem na jejich absenci ve výuce se jedná.

Je tedy zřejmé, že finanční odměna u studentů hraje podstatnou roli, ačkoliv v teoretické části uvedená dvoufaktorová teorie motivace hovoří například o tom, že finance jsou jen krátkodobým stimulem, je zřejmé, jak silně studenti vnímají právě hodnotu peněz, jak vysoko na jejich žebříčku faktorů ovlivňujících spokojenost peníze stojí. Potvrzuje se tak předpoklad, že právě u studentů hrají peníze velkou roli, byť jde o poměrně nízké částky, které však pro řadu středoškoláků představují největší část jejich příjmů. Otázkou však zůstává, zda by studenti skutečně omezili svoje absence ve výuce, pokud by dostali více peněz, protože po určité době by jim částka připadla nedostačující. S jídlem roste chuť a je nasnadě, že i u finančních nároků studentů by toto pravidlo platilo.

6) *Jak vysokou měsíční finanční odměnu považují studenti za dostatečnou pro to, aby své absence omezili na minimum?*

Studenti mají představu o částce, která by je přiměla na minimum omezit svoje absence v docházce na výuku odborné praxe. Jen 10 procent dotazovaných uvedlo, že by je nepřiměla k omezení absencí žádná částka, zbylých **90 procent respondentů má o takové částce konkrétní představu**. Nejčastěji by studenti požadovali částku od 1 500 do 2 500 korun, pro tento interval se vyslovilo 55 procent dotazovaných. Odpovídá to přibližně **dvojnásobku až trojnásobku částky, kterou studenti v současnosti průměrně za svoji praxi dostávají**. Třináct procent studentů by požadovalo více než 2 500 korun, konkrétně uvedli dva studenti částku 5 000 korun a jeden uvedl 3 000 korun.

7) *Ovlivňuje možnost zisku finanční odměny za produktivní práci rozhodování studentů při výběru střední školy?*

Většina studentů se při výběru školy na odměnu za výkon praxe nesoustředila, nepovažovala ji za podstatnou. Více než **čtyři pětiny dotazovaných uvedly, že finanční odměna za praxi jejich rozhodování při výběru školy neovlivnila**. Otázku finanční odměny zohlednilo při výběru konkrétní školy 19 procent studentů, z toho 15 procent ji zohlednilo jen částečně. Je tedy zřejmé, že při samotném výběru školy se ještě studenti podle finanční odměny nerozhodují, nicméně po nástupu do školy ji považují za důležitý faktor, který může ovlivnit jejich přístup k práci a významně se podílí na jejich spokojenosti na pracovišti a rovněž může ovlivnit množství jejich absencí ve výuce. Pro praxi škol je tedy důležité zjištění, že není moc důležité prezentovat se tím, že studenti jsou u nich honorováni za výkon praxe, neboť rozhodování studentů tento fakt ovlivňuje jen částečně.

8) *Jaké další faktory ovlivňují spokojenost studentů při výkonu praxe?*

Na studenty působí na pracovišti mnoho faktorů, které ovlivňují jejich spokojenost a motivaci. Nejčastěji studenti uvedli **dobrý kolektiv na pracovišti, pochvalu od nadřízeného a možnost naučit se novým věcem**. Každý z jedenácti nabídnutých faktorů zvolilo ve své odpovědi alespoň pět respondentů. Je tedy zřejmé, že **studenti vnímají mnoho faktorů, které jejich motivaci a spokojenost na pracovišti ovlivňují**. Tato problematika je vhodná i pro další výzkum, nabízí se analýza právě faktorů, které spokojenost studentů na praxi ovlivňují. Existuje totiž celá řada výzkumů na spokojenost zaměstnanců firem, autorovi však není známa žádná práce, která by se komplexně věnovala faktorům, ovlivňujícím spokojenost specifické skupiny středoškolských učňů na pracovišti odborné praxe. Ti totiž mohou mít zcela jiné životní priority, jež by mohly výsledek takového výzkumu ovlivnit.

5.8 Diskuze výsledků s dalšími výzkumy v oblasti motivace studentů středních škol

Následující část práce je zaměřena na srovnání výsledků mého šetření s jinými výzkumy v oblasti motivace studentů středních škol v České republice.

Řešenou problematikou nejbližší je bakalářská práce na téma Význam motivace žáka v odborném výcviku na SOU autorky Kateřiny Kolkové na brněnské Masarykově Univerzitě z roku 2006.⁶⁸ Autorka analyzuje pomocí dotazníkového šetření motivační faktory u studentů druhého ročníku oboru kuchař a číšník. Z 51 dotazovaných 20 studentů uvedlo, že je nejvíce motivuje finanční odměna, ještě o pět studentů více pak uvedlo, že je pro ně důležitější pochvala od učitele či instruktora odborného výcviku. Potvrzuje se tím mimo jiné fakt, že **finanční odměna** je pro studenty velmi důležitá, neboť ji velké množství studentů i v uvedeném výzkumu označilo **jako nejdůležitější faktor**.

V roce 2013 provedla Marie Rašková na Institutu celoživotního vzdělávání Mendelovy univerzity v Brně průzkum na téma Motivace žáků při výběru střední školy v Olomouckém kraji.⁶⁹ Cílem práce bylo mimo jiné zjistit, které faktory nejvíce ovlivňují a motivují žáky při výběru střední školy. Problematiky financí se autorka dotýká jen okrajově, když zjistila, že přibližně třetinu respondentů ovlivňuje při výběru školy její vzdálenost od

⁶⁸ KOLKOVÁ, Kateřina. *Význam motivace žáka v odborném výcviku na SOU*. Brno, 2006. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.

⁶⁹ RAŠKOVÁ, Marie. *Motivace žáků při výběru střední školy v Olomouckém kraji*. Brno, 2013. Bakalářská práce. Mendelova univerzita v Brně.

místa bydliště z důvodu finanční situace rodiny. Studenty tedy při výběru školy finanční stránka zajímá, vnímají ji. To, že by mohli dostávat peníze za výkon svojí odborné praxe, podle mých zjištění ovlivňuje pětinu studentů při rozhodování o výběru školy. Je tedy pravděpodobné, že jde o studenty, kteří se pro výběr školy rozhodují právě i v souvislosti se vzdáleností od svého bydliště, neboť jim jinou variantu nedovolí finanční situace rodiny.

Ač nejde přímo o výzkum, je vhodné na tomto místě uvést i reakci Olomouckého kraje na klesající zájem o studium učňovských oborů. Krajská politika školství totiž jasně směřuje právě k podpoře učňovských oborů a to právě skrze finanční stimuly, mířící ke studentům. Olomoucký kraj zavedl studijní stipendia pro vybrané obory středních škol v roce 2010. V letošním školním roce Olomoucký kraj formou učňovských stipendií podporuje celkem 24 oborů vzdělání.⁷⁰ Obor kuchař-číšník mezi nimi není, nicméně je zřejmé, že **i krajská politika školství považuje finanční stimuly směrem ke studentům za velmi důležitý a účinný nástroj.** V prvních dvou letech od zavedení stipendií se zájem studentů o tyto obory zvednul přibližně o pětinu.⁷¹ V kontextu zjištění dotazníkového šetření provedeném v této práci lze konstatovat, že otázka finanční odměny studentů středních škol je velmi aktuální, využívaný nástroj, se kterým by školy měly umět zacházet, správně jej prezentovat a využít jak ve svůj, tak především ve studentův prospěch.

⁷⁰ Učňovské stipendium. *Olomoucký kraj* [online]. 2014 [cit. 2015-04-20]. Dostupné z: <http://www.kr-olomoucky.cz/ucnovske-stipendium-cl-683.html>

⁷¹ Stipendium od kraje získají učni více oborů. *Novinky.cz* [online]. 2012 [cit. 2015-04-20]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/278935-stipendium-od-kraje-ziskaji-ucni-vice-oboru.html>

ZÁVĚR

Finanční odměna za produktivní práci, kterou studenti vykonávají v rámci své odborné přípravy na budoucí povolání, je ve vnímání studentů velmi důležitá. Část studentů je ovlivněna samotnou vidinou pravidelného finančního příjmu již ve chvíli, kdy zvažují studium na dané střední škole. Mnohem větší vliv však má tato finanční odměna na samotný průběh vzdělávacího procesu, kdy velká část studentů finanční odměnu považuje za faktor, který významně ovlivňuje jejich motivaci a nutí je omezit záměrné absence ve výuce. Řada studentů totiž přiznává, že výuce odborné praxe se již v minulosti alespoň jednou vyhnula. Dokáží si však představit, že v případě určité hladiny finanční odměny za práci, odvedenou v rámci odborného výcviku, by své absence omezili na minimum. Jejich představa se však významně liší od odměny, kterou v reálném prostředí současné školní výuky dostávají, neboť studenti by požadovali částku několikanásobně vyšší.

Cílem práce bylo v teoretické části vymezit problematiku motivace a stimulace se zaměřením na učňovské vzdělání. Tohoto cíle bylo dosaženo systematickým studiem odborné literatury, pomocí níž jsem vymezil základní pojmy a rovněž zachytil podstatné teorie motivace, které formovaly dnešní chápání tohoto pojmu. Neméně důležitou součástí teoretické části bylo rozlišení rozdílů mezi motivy a stimuly a také představení současného pojetí výuky odborného výcviku v oboru Kuchař-číšník a s tím související důležitá zákonná opatření, které studentům zaručují minimální výši odměny za produktivní práci.

V praktické části práce bylo cílem analyzovat, jaký vliv má výše odměny za vykonanou praxi na absenci studentů ve výuce a zda ovlivňuje jejich zájem o studium. Z výsledků provedeného dotazníkového šetření je zřejmé, že absenci studentů ve výuce odměna za praxi silně ovlivňuje, řada z nich přiznala, že v případě vyšší finanční odměny by se jejich absence významně snížila. Jen malá část studentů potvrdila, že vidina finanční odměny je ovlivnila už při výběru střední školy, nicméně finanční odměnu studenti oboru Kuchař-číšník považují za důležitý, ne však jediný faktor, který jejich spokojenost na pracovišti odborného výcviku ovlivňuje. Mezi další významné faktory studenti zařadili především dobrý kolektiv na pracovišti, pochvalu od nadřízeného a možnost naučit se novým věcem.

Výsledky provedeného šetření jsou využitelné v pedagogické teorii i praxi. V oblasti teorie totiž potvrzují Plamínkův přístup ke stimulům, kdy autor uvádí, že dokud jsou stimuly,

poskytovány, práce probíhá a vše je v pořádku. Ve chvíli, kdy stimuly zmizí, se však práce zastaví. Převáděno na zkoumanou problematiku tak můžeme použít přirovnání, kdy do doby, dokud studenti finanční odměnu za vykonanou praxi dostávají, je jejich motivace vyšší a snaží se méně absentovat, avšak v momentu poklesu příjmů či jeho úplného vymizení tato jejich snaha rapidně klesá. Studenti navíc přiznávají, že se vzrůstající výší příjmu jejich motivace roste. Zcela pak platí teoretické vymezení stimulu, kdy jeho pohonná síla působí směrem ke kýžené činnosti, avšak její zdroj neleží v člověku samotném, nýbrž v jeho okolí.

Pro pedagogickou praxi je pak využití zřejmé, školy mohou z výzkumu čerpat při organizaci odborného výcviku pro obor Kuchař-číšník a rovněž při plánování marketingových aktivit, spojených s nábořem studentů do těchto a dalších oborů, v rámci nichž studentům náleží finanční odměna. Konkrétně pak mohou tuto práci využít především na Středním odborném učilišti obchodním v Prostějově, kde uvedený výzkum probíhal, a tedy pro tuto školu je zcela platným a beze zbytku využitelným.

Tato práce nabízí také další možnost rozvinutí, tématu by se dalo věnovat ve větší šíři, kdy lze zapojit jednak další obory vzdělání, u kterých studentům náleží odměna za produktivní práci, stejně jako by šla rozšířit o obory, na které poskytuje učňovská stipendia Olomoucký kraj či jiný zřizovatel škol. Velmi zajímavou oblastí jsou také další motivační faktory, které na studenty působí na pracovišti výuky odborného výcviku, neboť podobnému výzkumu motivačních faktorů na pracovišti u takto specifické skupiny pracovníků zatím nebyl věnován na akademické půdě velký prostor. Další směrů zkoumání tedy práce nabízí velké množství.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

aj. – a jiné

č. – číslo

tzv. – tak zvaně

Kč – korun českých

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Bibliografie

ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004, 178 s. Management (Alfa Publishing). ISBN 80-86851-00-1.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 265 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.

DĚDINA, Jiří a Václav CEJTHAMR. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 339 s. Expert (Grada). ISBN 80-247-1300-4.

HALL, Calvin S. *Úvod do teorií osobnosti: úvod do teorií osobnosti*. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladatelství, 1997, 510 s. ISBN 80-08-00994-2.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, 215 s. Psyché (Grada Publishing). ISBN 9788024724973.

KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského, 2002, 190 s. ISBN 80-223-1731-4.

MADSEN, Kristen B. *Teorie motivace*. 1. vyd. Praha: Academia, 1972, 381 s.

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

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2005, 225 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0577-x.

OBST, Otto. *Manažerské minimum pro pedagogické pracovníky*. Olomouc: Tiresa, 2011.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010, 127 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3447-7.

PLAMÍNEK, Jiří. *Synergický management: vedení, spolupráce a konflikty lidí ve firmách a týmech*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2000, 328 s. ISBN 80-7203-258-5.

PRÁŠILOVÁ, Michaela. *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro pedagogické pracovníky*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, 212 s. ISBN 80-244-1415-5.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2004, 168 s. ISBN 80-247-0405-6.

VEBER, Jaromír. *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2009, 734 s. ISBN 978-80-7261-200-0.

Velký sociologický slovník. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 747 s. ISBN 80-7184-164-1.

Elektronické zdroje

HÁJEK, Martin. Vybrané teorie motivace k vedení lidí. *Vedeme.cz* [online]. 2006, 25.2.2013 [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: <http://www.vedeme.cz/pro-vedeni/kapitoly-vedeni/65-teorie-motivace/85-teorie-motivace.html>

HÁJEK, Martin. Základní pojmy motivace. *Vedeme.cz* [online]. 2007 [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: <http://www.vedeme.cz/pro-vedeni/kapitoly-vedeni/65-teorie-motivace/268-pojmy-motivace.html>

Minimální mzda. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>

Motivace, motivování a motivační teorie. *Management mania* [online]. 2014 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/motivace-a-motivovani>

Stimul. *Management mania* [online]. 2011-2013 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/stimul>

Stipendium od kraje získají učni více oborů. *Novinky.cz* [online]. 2012 [cit. 2015-04-20]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/278935-stipendium-od-kraje-ziskaji-ucni-vice-oboru.html>

ŠMAHAJ, Jan. Motivy, jejich formy, druhy a třídění. Ústav Patologické fyziologie: E-learningová podpora mezioborové integrace výuky tématu vědomí na UP Olomouc [online]. 2012 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: <http://pfyziollfup.upol.cz/castwiki/?p=1392>

Učňovské stipendium. *Olomoucký kraj* [online]. 2014 [cit. 2015-04-20]. Dostupné z: <http://www.kr-olomoucky.cz/ucnovske-stipendium-cl-683.html>

Vroomova teorie očekávání. *Management Mania* [online]. 2011-2013 [cit. 2015-02-26]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/vroomova-teorie-ocekavani>

Zákon č. 561/2004: školský zákon. In: *Sbírka zákonů*. 2004. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/novy-skolsky-zakon>

Ostatní zdroje

KOLKOVÁ, Kateřina. *Význam motivace žáka v odborném výcviku na SOU*. Brno, 2006. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.

RAŠKOVÁ, Marie. *Motivace žáků při výběru střední školy v Olomouckém kraji*. Brno, 2013. Bakalářská práce. Mendelova univerzita v Brně.

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

<i>Obrázek 1 - Rozdíl mezi motivy a stimuly</i>	15
<i>Obrázek 2 - Motivující a udržovací faktory</i>	19
<i>Graf 1: Místo výkonu odborné praxe</i>	34
<i>Graf 2: Dostávají studenti za výkon praxe finanční odměnu?</i>	35
<i>Graf 3: Dostávají studenti i peníze mimo oficiální odměnu?</i>	35
<i>Graf 4: Výše měsíční odměny za odbornou praxi</i>	36
<i>Graf 5: Ochota studentů pracovat brigádně na pracovišti odborné praxe</i>	37
<i>Graf 6: Minimální hodinová odměna, kterou studenti požadují za práci mimo svoji povinnost (brigáda)</i>	38
<i>Graf 7: Vyhybal/a jste se někdy záměrně docházce na praxi?</i>	39
<i>Graf 8: Motivuje studenty finanční odměna k docházce na výuku odborné praxe?</i>	40
<i>Graf 9: Zvýšení docházky na praxi se zvyšující se finanční odměnou</i>	41
<i>Graf 10: Výše finanční odměny, která by studenty přiměla zcela omezit absence</i>	42
<i>Graf 11: Ovlivňuje finanční odměna za praxi rozhodování studentů při výběru školy?</i>	43
<i>Graf 12: Další faktory ovlivňující motivaci a spokojenost studentů na pracovišti</i>	44

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 - dotazník

Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Vojtěch Bílý a jsem studentem Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

Chtěl bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který bude použit pro účely mé bakalářské práce. Veškeré informace, které uvedete, jsou anonymní a budou využity právě a pouze pro účely bakalářské práce. Předem Vám děkuji za čas, který věnujete vyplnění dotazníku.

Vybrané odpovědi označte zakroužkováním (v případě volné odpovědi vepsáním).

1. Kde vykonáváte svoji odbornou praxi?

- a) ve cvičné školní kuchyni
- b) v provozovně restaurace (hotelové restaurace)
- c) v provozovně závodního stravování (jidelny)
- d) jinde (upřesněte kde)

2. Dostáváte za vykonání praxe pravidelnou finanční odměnu?

- a) ano
- b) ne

3. Dostáváte na pracovišti, kde vykonáváte praxi, i finanční odměnu mimo oficiální výplatu?

- a) ano
- b) ne

4. Výše vaší finanční odměny za praxi je měsíčně průměrně (oficiální i neoficiální příjem):

- a) méně než 300 Kč
- b) 300 – 600 Kč
- c) 600 – 900 Kč
- d) 900 – 1200 Kč
- e) 1200 – 1500 Kč
- f) více než 1500 Kč (upřesněte kolik) Kč

5. Jste ochotný/á na provozovně, kde vykonáváte praxi, pracovat za finanční odměnu i mimo svoji povinnou pracovní dobu (brigádně)?

- a) ano
- b) ne

6. Pokud jste odpověděl/a v předchozí otázce ano, jak vysoká musí odměna minimálně být?

- a) 50 - 60 Kč/hodinu
- b) 60 – 70 Kč/hodinu

- c) 70 – 80 Kč/hodinu
- d) 80 – 90 Kč/ hodinu
- e) více než 90 Kč za hodinu

7. Vyhýbal/a jste se někdy záměrně docházce na praxi?

- a) ano, pravidelně
- b) ano, několikrát
- c) ano, ale jen jednou
- d) ne, nikdy

8. Motivuje vás finanční odměna za praxi k tomu, abyste měl/a co nejméně absencí?

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

9. Pokud byste za odvedenou práci na praxi dostal/a více peněz, zvýšila by se vaše docházka?

(odpovídejte pouze v případě kladné odpovědi u otázky č. 7)

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

10. Jak vysoká by musela být měsíční finanční odměna za praxi, abyste své absence zcela omezil/a? (odpovídejte pouze v případě kladné odpovědi u otázky č. 7)

- a) 500 – 1000 Kč
- b) 1000 – 1500 Kč
- c) 1500 – 2000 Kč
- d) 2000 – 2500 Kč
- e) více než 2500 Kč (upřesněte kolik) Kč
- f) žádná finanční odměna by mě absence omezit nepřinutila

11. Byla finanční odměna za praxi jednou z věcí, která ovlivnila vaše rozhodování při výběru studované školy?

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

12. Které další faktory považujete za nejdůležitější pro vaši motivaci a spokojenost na pracovišti, kde vykonáváte praxi? (vyberte max. 3 položky)

- a) vzdálenost od bydliště
- b) dobrý kolektiv na pracovišti
- c) možnost naučit se novým věcem
- d) nenáročnost požadovaných úkolů
- e) možnost placené brigády mimo školní docházku
- f) možnost získání stálého pracovního místa po dokončení studia
- g) příjemné a moderní pracovní prostředí
- h) možnost kontaktu s novými lidmi
- i) prestiž podniku

j) samostatnost práce (mohu se seberealizovat)

k) pochvala od nadřízeného