

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015-2018

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Karolína Šulcová-Seidlová

**Vliv pracovního a rodinného zázemí na formální
vzdělávání dospělých**

Praha 2018

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jindřich Kolek, MBA

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2015-2018

DIPLOMA THESIS

Karolína Šulcová-Seidlová

**Effect of work and family background on formal adult
education**

Prague 2018

Diploma thesis work supervisor: Ing. Jindřich Kolek, MBA

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 27. 2. 2018

Bc. Karolína Šulcová-Seidlová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu diplomové práce, Ing. Jindřichu Kolkovi, MBA za metodickou, pedagogickou a odbornou pomoc a další cenné rady při zpracování mé diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce se ve své teoretické části zabývá pohledem na dnešní vzdělání ve vztahu k formálnímu učení, popisuje zde vztahy v sociálních skupinách, a typy osobností, které se na vzdělávání podílí. Současně se zaměřuje i na personální činnosti v organizaci a její vztah motivaci při vzdělávání. Praktická část je zaměřena na dotazníkovou metodu výzkumu, na základě které se vyhodnocuje vliv rodinného a pracovního zázemí ve vztahu ke studujícímu.

Klíčová slova

Bariéry, lidské zdroje, legislativa, motivace, personální management, rodina, sociální skupina, stres, vzdělávání, zaměstnavatel.

Annotation

In his theoretical part, the diploma thesis deals with the view of today's education in relation to formal learning, it describes the relations in the social groups and the types of personalities involved in education. At the same time, it also focuses on staffing in the organization and its relationship with motivation in education. The practical part is focused on the questionnaire method of research, on the basis of which the influence of the family and working background in relation to the student is evaluated.

Keywords

Barriers, education, employer, family, human resources, legislation, motivation, personal management, social group, stress.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 DOSPĚLÍ VE FORMÁLNÍM VZDĚLÁVÁNÍ.....	10
1.1 Vzdělávání dospělých.....	11
1.2 Celoživotní učení.....	14
1.3 Boloňský proces.....	16
1.4 Bariéry ve vzdělávání.....	17
2 VLIV PRACOVNÍHO ZÁZEMÍ NA VZDĚLÁNÍ.....	20
2.1 Zákoník práce.....	21
2.2 Personální politika vzdělávání.....	24
2.3 Personální řízení.....	26
2.4 Personální chování a chování v rámci organizace.....	28
2.5 Motivace.....	32
2.6 Odměňování zaměstnanců.....	38
3 VLIV RODINNÉHO ZÁZEMÍ NA VZDĚLÁVÁNÍ.....	41
3.1 Funkce rodiny.....	42
3.2 Typy rodin.....	43
3.3 Vztahy jako základ rodiny.....	44
3.4 Emoční inteligence.....	46
3.6 Typy rodin.....	48
4 POZITIVNÍ A NEGATIVNÍ VLIVY NA JEDINCE.....	50
4.1 Duševní hygiena.....	50
4.2 Syndrom vyhoření.....	52
EMPIRICKÁ ČÁST.....	61
5 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE.....	61
6 FÁZE VÝZKUMU A STANOVENÍ HYPOTÉZ.....	62
7 INTERPRETACE VÝSLEDKU VÝZKUMU.....	63
8 SHRnutí VÝSLEDKU.....	82
ZÁVĚR.....	84

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	86
SEZNAM ZKRATEK	90
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	91
SEZNAM PŘÍLOH.....	93
PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK	I

ÚVOD

V důsledku rychlých ekonomických a společenských změn posledních let, rostou nové požadavky na zaměstnance a jejich potřeba zvyšovat kvalifikaci, schopnosti a kompetence. Organizace prochází obdobím inovací, zlepšováním technologií, aby byly na trhu práce konkurenceschopnější. Roste poptávka po kvalitních pracovnících. Oblast vzdělávací politiky se mění nejen ve vztahu ke státu, ale i ke vztahu podnikatelské sféry. Bohužel nabídek vzdělání v dnešní době nepokrývá všechny potřebné obory. Ještě stále jsou zde nedostatky, které je potřeba v čase redukovat a systém vzdělání tak rozšířit dle žádané poptávky.

Obor andragogika, který se zabývá vzděláváním dospělých, je obor, který se v dnešní době dostává do popředí díky svému zaměření se na dospělé jedince ve vztahu ke vzdělávání a učení po celou dobu života dospělého jedince. Snaží se nasměrovat společnost tak, aby se vzdělání stalo postupně trvalou životní aktivitou nejen na úrovni osobní, ale i profesní. Doba, ve které se nacházíme, je připravena dospělé jedince motivovat k vyšší cílům. Je třeba umět motivovat druhé, ale i sám sebe. Vždyť již podle Abrahama Harolda Maslowa (1908-1970) má člověk jako jednu z lidských potřeb právě uznání a sebeaktualizaci.

Vzdělání se stává v dnešní době pro mnohé i určitou společenskou prestiží. Získat vytoužené postavení v zaměstnání je cíl většiny. Pro zaměstnavatele je pak ještě cennější zaměstnanec, který umí ke své vzdělanosti využít i vlastní přidanou hodnotu, kterou jsou schopnosti, dovednosti a vědomosti. Tím se stává jeho postavení na pracovním trhu velmi žádaným.

Téma diplomové práce je zaměřeno právě na postoj dospělého jedince ke vzdělání, a to zejména v terciární úrovni kombinovaného studia. Zvyšovat si vzdělání ve věku, kdy nás od opuštění školních lavic dělí několik let, u někoho i několik desítek let, není snadné. Co se jeví jako negativní a co jako pozitivní pro různé skupiny studujících, je obsahem diplomové práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 DOSPĚLÍ VE FORMÁLNÍM VZDĚLÁVÁNÍ

V posledních letech prošlo vzdělávání v České republice významnými změnami, a to zejména na terciární úrovni. Oblast vysokého školství byla změnami nejvíce ovlivněna. V systému školství se během uplynulých let podařilo zpřístupnit hlavně možnost studování v terciárním vzdělávání, a to zejména pro mladé lidi. U některých znevýhodněných skupin lze ale evidovat nižší účast na terciárním vzdělávání, zejména v důsledku socioekonomického zázemí jejich rodin nebo i vlivem nižší vzdělanosti rodičů. (online, cit. 2014-07-14).

Terciární vzdělávání je tedy každé formální vzdělávání nad úrovní sekundárního, kdy oblast vysokých škol je nejvíce žádaná. Vysokoškolské vzdělání je zpravidla volitelné ve dvou na sebe navazujících formách, kdy základní formu studia na vysokých školách představuje bakalářské studium, trvající standardně tři roky, a po něm následuje možnost vzdělávání v magisterském studiu, které trvá standardně dva roky. Oba programy jsou ukončeny státními zkouškami a získáním diplomu o vysokoškolském studiu a udělením akademického titulu. Vysokoškolské vzdělání by mělo být tedy chápáno jako základ pro další profesní vzdělávání dospělých. (Mužík, 2012, s. 61).

Změnit vzdělávací systém na třístupňové strukturované studium bylo cílem Boloňského procesu, jehož členy jsou členské státy evropské unie. Systém, který byl doporučen v rámci uvedeného procesu, byl účelový z důvodu možnosti uznání vzdělání v rámci evropského prostoru. Snaha zpřístupnit vzdělávání celoplošně v Evropě je pravděpodobně spíše pro naše potomky skvělou vyhlídkou. Zejména z jednoho zásadního důvodu, kterým je motivace pro budoucí studenty. Mobilita studentů v rámci vysokoškolského systému po různých vysokých školách v rámci evropského prostoru, je velká výzva k posílení vztahu ke vzdělávání. Studenti budou mít možnost získat nové poznatky, zkušenosti nejen ve svém rodném jazyce. (online, cit. 2018-01-29).

1.1 Vzdělávání dospělých

Vědní a studijní obor, který se zaměřuje na vzdělávání dospělých, se nazývá andragogika. Tento obor se snaží věnovat ve vztahu ke vzdělání, učení a výchově dospělým jedincům (Beneš, 2014, s. 11).

V našem vzdělávacím systému můžeme najít různé formy vzdělání. Mezi uznávané formy se řadí vzdělání, které má udělenou akreditaci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Akreditace lze popsat jako způsobilost a uznání platnosti vzdělání. Jedná se o oficiální uznání. Jak již bylo uvedeno, akreditaci může udělit pouze pověřený orgán. (Palán, 2002, s. 10).

„Formální vzdělávání se odehrává zejména ve školách a jeho prostřednictvím lze dosáhnout stupňů vzdělání (základního vzdělání, základů vzdělání, středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem, středního vzdělání s maturitní zkouškou, vyššího odborného vzdělání v konzervatoři, vyššího odborného vzdělání, vysokoškolského vzdělání). Znaky charakteristické pro formální vzdělávání v České republice vykazují rovněž vzdělávání předškolní, základní umělecké a jazykové. Jsou definovány jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení“. (online, cit. 2017-07-14).

Mnohé studie prokázaly, jak je malý zájem o formální vzdělání, když člověk ze systému vzdělávání vystoupí. Návrat k formálnímu vzdělání je donucen později okolnostmi, které spočívají v legislativních podmínkách, které určují podmínky vzdělanosti pro určitou profesi, které se zaměstnanci věnují. Dalším možným návratem do vzdělávacího systému formálního studia bývá motivace v lepším finančním hodnocení ze strany zaměstnavatele. Zejména veřejný sektor, který se řídí platovými třídami. Zde si zaměstnanec v rámci navýšení svého vzdělání může zlepšit výrazně posun v platové třídě a tím získat za své vzdělání lepší finanční příjem. Podle Rabušicové se zájem o formální vzdělávání v terciární úrovni v případě přerušení vzdělávacího procesu nezvýšil. (2008, s. 44). Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy každý rok pravidelně zpracovává statistiku studentů přijatých jak do prezenčního studia, tak i do formy distanční či kombinované.

„Neformální vzdělávání je zaměřeno na rozvoj znalostí, dovedností a schopností v zařízeních zaměstnavatelů, v soukromých vzdělávacích institucích, ve školských zařízeních (např. zájmové vzdělávání, které poskytuje účastníkům naplnění volného času zájmovou činností se zaměřením na různé oblasti), nestátních neziskových organizacích, v knihovnách a dalších organizacích. Do oblasti neformálního vzdělávání lze řadit některé organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež i dospělé, jako jsou například kurzy, rekvalifikace, školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro realizaci neformálního vzdělávání je účast odborného lektora, učitele, trenéra či proškoleného vedoucího. Bez dodatečného uznání příslušným orgánem nebo institucí však zpravidla nevede k získání stupně vzdělání. Informální učení lze chápat jako proces spontánního získávání znalostí, dovedností a schopností z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině a ve volném čase. Zahrnuje také sebevzdělávání, kdy učící se nemá možnost ověřit si výsledky učení“. (online, cit. 2017-07-14).

Zájem o neformální vzdělávání je v naší republice častější. Není vázáno na dlouhodobý časový horizont, kdyby u dospělých jedinců docházelo především ke ztrátě časové flexibility. Většinou vyhovuje neomezující forma vzdělávání, ať pořádaných jako motivace ze strany zaměstnavatele, nebo je motivací vlastní osobní potřeba zaměstnat svou mysl a zvyšovat si znalostmi své sebevědomí.

Jak zmiňuje Rabušicová (2008, s. 66), v neformálním vzdělávání se zájem o výuku cizích jazyků, počítačových kurzů nebo kurzů vztahujících se k zaměstnání.

„Informální vzdělávání, učení na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání není organizované a institucionálně koordinované, zpravidla má nesystematickou povahu a postrádá formující vliv učitele“. (online, cit. 2017-07-14).

Nejproblematictější formou celoživotního vzdělávání, respektive mírou její měřitelnosti je spojeno s informálním učením. Z empirického hlediska zde není možné získat výsledky měření, protože se jedná o vzdělávání, které jak bylo uvedeno, nepodléhá kontrole žádné instituce, lektora. Do výzkumu, který dělala Rabušicová (2008, s. 87), aby alespoň trošku přiblížila obsah informálního vzdělávání, zařadila četbu periodik, beletrie, návštěvnost muzeí, divadel. Uváděné aktivity zařadili do kategorie „kulturních aktivit“.

Výsledek jejího výzkumu bylo opět zjištění, že hlavním faktorem aktivit, je u dospělých jejich dosažené vzdělání. (2008, s. 93). Vzdělání podle Mužíka můžeme dělit dle tabulky níže, kde se uvádí správně, že vzdělání dospělých je nyní spojeno s pojmem celoživotního učení, neboť to je provázáno s člověkem od jeho vstupu do předškolního věku. (2012, s. 24). Vzdělávání dospělých je vymezeno v oboru andragogiky, která se výchovou a učením dospělých přímo zabývá.

Tabulka 1: Vzdělávání dospělých

VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH		
Ucelené (formalizované) studium na prezenční, distanční, dálkové, večerní, externí – základní, vyučení v oboru, maturitní studium, VOŠ	Další profesní vzdělávání realizované různými subjekty (podnik a další zaměstnavatelé, úřady, ministerstva, vzdělávací instituce, nadace, soukromé osoby)	Občanské a zájmové vzdělávání realizované různými subjekty (podnik a další (podnik a další zaměstnavatelé, úřady, ministerstva, vzdělávací instituce, nadace, soukromé osoby)
Celoživotní vzdělávání umožňuje doplnit si i takového druhu vzdělání po celý život (i na vysoké škole)		

Zdroj: Mužík, 2012, s 24, vlastní zpracování

Mezi hlavní typy dalšího profesního vzdělávání řadíme odborné vzdělávání, distanční vzdělávání, kombinované vzdělávání a odborný trénink. (Mužík, 2012, s. 26)

Odborné vzdělávání je řazeno mezi krátkodobé studijní formy, jako jsou semináře, kurzy, školení. Realizace výuky je přímá a zaměřena na úzce specializované vzdělávání dle potřeb odborného zaměření. Distanční vzdělávání je forma samostatného učení, při kterém jsou vyučující a účastníci odděleni. Jak v prostoru i čase. Výuka je řízena za pomoci různých médií. Účastník distančního vzdělávání mívá k dispozici tištěné materiály, záznamy skrze elektronickou komunikaci. Plně využívá možnosti počítače. Kombinované vzdělávání je forma vzdělávání spojená s pregraduálním a graduálním stupněm vzdělávání na vysokých školách. Jedná se o dlouhodobější systematicky uspořádaný studijní proces. Odborný trénink je forma zaměření na oblast rozvoje

dovedností. Využívají se zde interaktivní techniky, je zde vhodná práce pro koučink. V zahraniční literatuře se význam slova vzdělání jako školní výuky odlišuje od vzdělávání v podniku. (Rothwell, 2002, s. 6-9)

1.2 Celoživotní učení

Celoživotní vzdělávání má jako základnu školský systém. Následně se předpokládá, že dospělý jedinec, který již není v období školních let, neustále zvyšuje svou touhu a potřebu vzdělávat se po celý život, do úrovně osobnostních možností a vlastních mezí. (Mužík, 2012, s. 23).

Od pojmu celoživotního vzdělávání je třeba zcela odlišit vzdělávání dospělých. Celoživotní vzdělávání je chápáno jako celek, který probíhá v několika životních etapách: předškolní výchova a vzdělávání, základní výchova a vzdělávání v době povinné školní docházky základních škol, dále vzdělávání na gymnáziích, středních odborných učilištích, středních odborných školách, vyšších odborných školách a vysokých školách a následuje vzdělávání dospělých v období produktivního věku, ale i v době, kdy už nejsou ekonomicky aktivní. (Mužík, 2012, s. 61).

Celoživotní učení podle Palána má člověku poskytovat možnost vzdělávat se v různých etapách rozvoje, až po úroveň spojenou s vlastními zájmy, potřebami a úkoly. Z historického hlediska se dostáváme až k J. A. Komenskému (1592-1670), který projevoval snahu zapojit do vzdělávacího systému všechny, bez rozdílu věku, pohlaví a společenského postavení. (2002, s. 29).

Celoživotní učení je určeno pro všechny věkové kategorie a zájmem společnosti je, aby se v mnoha směrech stalo nedílnou složkou našich životů. Vzdělávání přináší člověku potěšení. Neměli bychom učení považovat za nutnost, ale za možnost se v něčem zdokonalit, zvýšit své schopnosti a dovednosti. Důležitým prvkem ve vzdělání je beze sporu motivace. Motivy k učení se podle Beneše (2014, s. 105) projevují již v době rané socializaci. Zejména zkušenosti ve vztahu ke vzdělávání, které dítě vnímá buď jako pozitivní a naučí se, že vzdělání mu přináší pocit uznání. Nebo negativní zkušenosti, které se současně se školním vzděláváním propojují i reakcí rodiny dítěte.

Tabulka 2: Celoživotní vzdělávání (učení)

CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ (UČENÍ)				
vzdělávání dětí a mládeže			vzdělávání dospělých	
Ucelené (formalizované) studium na školách; prezenční, distanční dálkové, večerní, externí – základní, vyučen v oboru, maturitní studium, VOŠ, bakalářské, magisterské, doktorské studium	Vzdělávání a výchova v rodině	Zájmové vzdělávání	Vzdělávání dospělých v produktivním věku	Vzdělávání seniorů: zájmové kurzy, akademie třetího věku, univerzity třetího věku

Zdroj: Mužík, 2012, s 24, vlastní zpracování

Do další kategorie celoživotního vzdělávání patří tzv. akademie třetího věku, tedy U3V, které jsou zaměřeny na postproduktivní věk. Mezi oblíbené oblasti ve vzdělávání patří věda, historie, politika, kultura apod. V rámci evropských vzdělávacích systémů, se vzdělávání seniorů stává zajímavou aktivitou.

Program celoživotního vzdělávání U3V je určen pro absolventy středního vzdělání s maturitou a absolventů vysokých škol.

Celoživotní studium je nabízeno většinou vysokých škol v České republice. Vzdělávat se tak mohou zejména senioři, kteří ve své dostupnosti mají příslušné univerzity s uváděnou nabídkou. Níže je uveden přehled zájmu ze strany seniorů o neformální vzdělávání.

1.3 Boloňský proces

V rámci vstupu České republiky do Evropské unie se nám upravil vzdělávací systém. Základním pilířem změn byla Boloňská deklarace, podepsaná v roce 1999 celkem 29 členy (v současnosti činí stav 48 členů, včetně České republiky). V dnešní době hovoříme o Boloňském procesu, jehož hlavním cílem je vytvořit a rozvíjet vysokoškolské vzdělávání v rámci Evropského prostoru, tedy všech zemí, které jsou součástí EU. *„Boloňský proces má zachovat diverzitu národních systémů (a jednotlivých vysokých škol) a zvýšit jejich vzájemnou prostupnost, ať už v rámci mezinárodní mobility studentů a akademiků nebo v rámci uznávání akademického vzdělání a kvalifikace získaných v ostatních zemích.“* (online, cit. 2018-01-29).

Boloňský proces rozdělil vzdělávací systém na třístupňové strukturované studium. Jak se uvádí: *„Rozdělení studia na tři cykly, bakalářský, magisterský a doktorský, reaguje jednak na významný nárůst počtu vysokoškolských studentů v evropských zemích, jednak usnadňuje studentskou mobilitu mezi jednotlivými cykly, jež je možné absolvovat v různých zemích. Toto rozdělení již bylo implementováno ve všech zapojených zemích.“* (online, cit. 2018-01-29).

Dá se říci, že Boloňský proces se snaží v rámci evropského vzdělávání najít vhodnou cestu, udržet systém vzdělávání na nejvyšší možné úrovni. Zajistit kontrolu kvality vzdělávání a současně v budoucnu poskytovat možnosti mobility studentů na různé zahraniční vysoké školy. Vznikající nárůst studentů v evropských státech, nutí ministry školství, studenty, organizace spojené se vzděláváním, zaujmout vůči vzdělávání jiný postoj. Snaží se o propojenost vzdělávání v rámci celé Evropy, a tedy o platnost vzdělávání v evropském prostoru. Pro většinu studentů, ať už v jakémkoliv věku, by znamenal tento proces a jeho postupné uskutečňování i zlepšení kvality jejich životů. Získání zkušeností z jiných zemí, zmenšení jazykových bariér, ale především získání dobře placeného zaměstnání s novými možnostmi. Tento proces je velmi motivačním pro studenty zúčastněných států.

Dalšími faktory, které dnes snižují podmínky pro vzdělání je nedostatek finančních prostředků. Většina si dnes svůj rodinný rozpočet zatěžuje hypotečními úvěry, aby mohli

bydlet ve vlastním bytě nebo rodinném domě a bohužel na další investice do vzdělání již nemají a podpora ze strany podniku není žádná.

Přesto jsou na trhu práce organizace, které mají i zahraniční účast, a jsou schopny své zaměstnance podporovat v jejich vzdělávání. Chápou lidský kapitál jako cenné aktivum společnosti, o které je třeba se starat a podporovat v motivaci vůči organizaci. Takový zaměstnanec je pak pro zaměstnavatele cennou investicí. Zvýšení kvalifikace a schopnosti uplatnit nové poznatky v praxi, je velmi důležité. Znalostmi, kterými se vzděláváním člověk obohatí, musí umět i zacházet. Je třeba v sobě propojit schopnosti a znalosti a vše využít nejen ku prospěchu organizace, ale i sobě. Mít cíl, splnit ho a posílit pozici organizace na trhu, vede k odměně, která nebývá u velkých organizací zanedbatelná.

1.4 Bariéry ve vzdělávání

Bariérami ve vzdělávání rozumíme jako možné překážky, které si vytváříme buď sami, nebo jsou dány okolnostmi, které nejsme schopni ovlivnit. Dalšími faktory, které dnes snižují podmínky pro vzdělání je nedostatek finančních prostředků. Většina si dnes svůj rodinný rozpočet zatěžuje hypotečními úvěry, aby mohli bydlet ve vlastním bytě nebo rodinném domě a bohužel na další investice do vzdělání již nemají a podpora ze strany podniku není žádná.

Překážky v životě, které nám zamezují jakékoliv formě vzdělávání, zmiňuje Rabušicová podle Crossové (Cross 1981, Rabušicová, 2008, s. 98) jako bariéry, které je následně rozlišuje na:

- Situační bariéru, která vzniká v souvislosti s aktuální situací jedince. Vzdělávání není možné z důvodu nedostatku financí, velké vzdálenosti a s tím spojené dopravní problematice nebo i z časových pohnutek.
- Institucionální bariéru, u které nám nemusí vyhovovat obsah nabízených vzdělávacích programů, časový harmonogram výuky apod.

Osobnostní bariérou bývá zpravidla jedinec sám. Hodnotí sám sebe ve vztahu ke vzdělání. Často je to pocitem vysokého věku, který považuje za problém, výmluvy na paměť nebo podceňování sám sebe, že na vzdělávání již nemá.

Tabulka 3: Bariéry v účasti neformálním vzdělávání

	Souhlas (%)	Nesouhlas (%)
Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl	67	33
Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	51	49
Mám obavy, že bych to nezvládl/a	48	52
Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací akce nemám čas	42	58
Myslím, že na další vzdělávání nemám dostatečné vzdělání	42	58
Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/	38	62
Neexistuje dostatek informací o vhodných vzdělávacích kurzech	36	64
Není dost vhodných kurzů samotných	29	71
Nemohu se účastnit ze zdravotních důvodů	29	71
Kvalita kurzů bývá poměrně nízká	27	73
Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu	23	78

Zdroj: Rabušicová, 2008, s 283

Na základě výzkumu, bylo zjištěno, že bariéry ve formálním vzdělávání jsou spíše situační. Většina respondentů uvedla, že nemají motivaci, ani potřebu k dalšímu vzdělávání. Stačí jim dosavadní znalosti. Další překážku ve vzdělání pocítovali spíše muži než ženy, a to zejména díky překážkám ze strany zaměstnavatele. Osobnostní bariéru způsobovalo přesvědčení, že studovat se má v mladém věku. Vzdělání se většina neúčastní pouze z toho důvodu, že nejsou dostatečně a vhodně motivovaní. Někteří řeší i problémy překrývání studia s pracovní dobou, nevidí ani v dalším vzdělávání výhody.

Nezájem o vzdělání nesouvisí s nabídkami vzdělávacích institucí, ale zejména v negativním postoji dospělých jedinců k učení.

2 Vliv pracovního zázemí na vzdělání

Podmínky pro vzdělání nemají dnes všichni stejné. Důležitými faktory pro vzdělání je hlavně dostupnost vzdělání a podpora ze strany zaměstnavatele. Bohužel na trhu práce nejsou všechny společnosti ochotny z ekonomických či jiných důvodů podporovat své zaměstnance při vzdělávání, zvyšování kvalifikace.

Přesto jsou na trhu práce organizace, které mají i zahraniční účast, a jsou schopny své zaměstnance podporovat v jejich vzdělávání. Chápou lidský kapitál jako cenné aktivum společnosti, o které je třeba se starat a podporovat v motivaci vůči organizaci. Takový zaměstnanec je pak pro zaměstnavatele cennou investicí. Zvýšení kvalifikace a schopnosti uplatnit nové poznatky v praxi, je velmi důležité. Znalostmi, kterými se vzděláváním člověk obohatí, musí umět i zacházet. Je třeba v sobě propojit schopnosti a znalosti a vše využít nejen ku prospěchu organizace, ale i sobě. Mít cíl, splnit ho a posílit pozici organizace na trhu, vede k odměně, která nebývá u velkých organizací zanedbatelná.

Velké společnosti upřednostňují vzdělané lidi, potřebují kompetentní pracovníky, kteří budou pracovat svědomitě a ve kterých mají důvěru. Podporu ve vzdělání pro stranu zaměstnance, ale zaměstnavatele upravuje zákoník práce, který bude citová v následující kapitole. V organizacích všichni nastupující zaměstnanci využívají vstupní vzdělávání, adaptace na novou pracovní pozici, jak uvádí Mužík (2012, s 175). Uvedení zaměstnance do organizační a pracovní struktury společnosti je zaměřeno na zaškolení zaměstnance. Průběžné vzdělávání na pracovištích je zejména zaměřeno na pracovníky, jichž se týkají legislativní změny, které je potřeba vždy s předstihem nastudovat a obeznámit se s danou novelou zákonů, paragrafů. Vzdělávání by nemělo být zaměřeno pouze na legislativu, ale i na ostatní profese, které se v rámci inovací neustále mění a posouvají vzdělanost a nutnost připravenosti na učení se neustále dopředu.

2.1 Zákoník práce

Podporu vzdělání ze strany zaměstnavatele jasně upřesňuje zákoník práce. Zaměstnavatel by měl podporovat své zaměstnance ve vzdělání a v odborném rozvoji. V případě, že tak nečiní, má samozřejmě zaměstnanec v rámci konkurence zpravidla možnost z takového zaměstnání odejít. Hovoříme-li ovšem o organizaci, která si plně vědoma svého potenciálu ve svých zaměstnancích a chce-li si taková organizace udržet kvalitního zaměstnance, je v jejím osobním zájmu zaměstnanci poskytnout možnost zvýšení kvalifikace v oboru, ve kterém pracuje. V rámci prohlubování kvalifikace jasně sjednává podmínky zákoník práce:

„§ 230 Prohlubování kvalifikace

(1) Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

(2) Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

(3) Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

(4) Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. Ustanovení odstavce 3 tím však není dotčeno.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 231).

Zákon v rámci zvyšování kvalifikace zaměstnanců dále upravuje nároky a možnosti na čerpání placeného pracovního volna:

„Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku) v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo

školení, b) 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou, c) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria, d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou, e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 232 odst. 1)

Zaměstnavatel má možnost se svým zaměstnancem sepsat kvalifikační dohodu, v případě, že uzná zvyšování jeho kvalifikace za relevantní. Podmínky jsou opět stanoveny zákonem:

„(1) Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.

(2) Kvalifikační dohoda může být uzavřena také při prohlubování kvalifikace (§ 230), jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč; v takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

(3) Kvalifikační dohoda musí obsahovat

a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,

b) dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,

c) druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

(4) Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 234 odst. 1).

Povinnost zaměstnance nehradit v plné výši náklady spojené s prohlubováním kvalifikace upravuje § 235:

„(1) Do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání na základě kvalifikační dohody se nezapočítává doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte (§ 196) a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

(2) Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek z kvalifikační dohody pouze zčásti, povinnost nahradit náklady zvýšení nebo prohloubení kvalifikace se poměrně sníží.

(3) Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, jestliže

a) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,

b) pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e),

c) zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.“
(Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 235).

Kvalifikační dohoda se týká zpravidla zaměstnanců v soukromém sektoru, kde se povoluje možnost studia na soukromých vysokých školách. V sektoru státním se předpokládá, že si zaměstnanec prohlubuje zpravidla svou kvalifikaci na státních vysokých školách, kde je studium bezplatné, ale jsou i různé snahy krajů a krajských měst, které se snaží podpořit vzdělání státních zaměstnanců. Příkladem je Karlovarský

kraj, který pravidelně vyhlašuje „*program na podporu získání kvalifikace učitelů základních a středních škol zřizovaných Karlovarským krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí pro rok 2017.*“ (citace, online 2017-10-25) Avšak v obou případech má zaměstnanec právo na uplatnění § 232, tedy náhradu svého studia, samozřejmě pouze tehdy, je-li jeho zvyšování kvalifikace shodné s vykonávanou prací. Tedy je-li studium zaměřeno na obor, ve kterém zaměstnanec vykonává své zaměstnání. V opačném případě se samozřejmě tato aktivita jeví jako soukromá a osobní činnost zaměstnance bez možnosti náhrady mzdy. Zaměstnanec čerpá tak svou dovolenou na možnost studování, popřípadě neplacené volno. Jedná se o vlastní motivaci ve vzdělávání, zpravidla s cílem zajistit si kvalitnější a lépe placené pracovní místo.

2.2 Personální politika vzdělávání

Vzdělávání pracovníků je součástí personálních činností. Vzdělávání zaměstnanců v organizacích vede ke zkvalitnění služeb, které organizace nabízí. Tím se zvyšuje konkurenceschopnost organizace na trhu práce. Vzdělávání si dnes většina společností nechává zajišťovat externími organizacemi, které se na oblast vzdělávání zaměřují.

Formování pracovních schopností člověka podle Koubka rozlišujeme do tří oblastí:

První oblast je všeobecné vzdělávání, které je formováno základními znalostmi pro funkci jedince ve společnosti, je závislá na sociální rozvoji osobnosti. Neuplatňují se zde organizační aktivity, vše řídí a kontroluje stát. Druhou oblastí zmiňuje odborné vzdělávání. V této oblasti hovoří o přípravě do profesního života se zaměřením na počáteční formování kvalifikace pro určitý obor, ve kterém nalezne jedinec uplatnění v zaměstnání. Poslední oblastí je oblast rozvoje, ve které dochází ke zvyšování kvalifikace v již získaném zaměstnání, podporuje kariéru, dává skrze vzdělávání nové možnosti. (2001, s 241).

Jak říká Koubek „*Rozvoj lidských zdrojů představuje nový pohled na novou koncepci vzdělávání a rozvoje organizace*“. (2011, s 242).

Vzdělávací programy, které se vztahují přímo na danou organizaci, mají lepší výsledky a zpětná vazba ze strany zaměstnanců je více příznivá. K využití vzdělání a motivací k lepšímu výsledku zaměstnanců patří v dnešní době oblíbený koučink, který díky svým metodám učí zaměstnance objevovat sám v sobě pozitiva, která může zohlednit v pracovním procesu.

Dalším volbou ve vzdělání, kterou společnosti navrhuji, je volba e-learningu. Tato metoda se osvědčila zejména pro šetření času s dojížděním za vzděláním. Stále je to žádaná metoda, kterou využívá v dnešní době hodně zaměstnanců. V souvislosti se studiem na vysoké škole se však neuplatňuje. Jedná se spíše o aktivitu vzdělávání mimo formální studium. E-learning se hojně využívá v rámci společností jako rozšiřování si znalostí v interní formě pro zaměstnance. Využití nových aplikací, nových metod na pracovišti, kdy se jeví i jako úspora času pro zaměstnance.

Tabulka 4: Koncepce vzdělávání pracovníků a jejich charakteristiky

KONCEPCE VZDĚLÁVÁNÍ		
Pomocí přednášek, diskusí, výukových dílen, počítačů (počítačových programů)	Předáváním pracovních zkušeností, vzdělávání na pracovišti či na rozvojovém pracovišti	Pomocí případových studií, simulací, hraní rolí, assessment centre, outdoor training
CHARAKTERISTIKY		
Zprostředkování znalostí	Zprostředkování dovedností	Zprostředkování znalostí a dovedností
Teoretické vzdělávání	Praktické vzdělávání	Praktické a teoretické vzdělávání
Odtržené od skutečnosti	Zkušenosti a nahodile vzniklých situací	Skutečné zážitky bez rizik
Malá účinnost	Vyšší, ale problematická účinnost	Optimální účinnost

Zdroj: Koubek, 2011, s. 242

2.3 Personální řízení

V souvislosti se vzděláním závisí i personální řízení v organizaci. Chceme-li prohlubovat kvalifikaci svých zaměstnanců, musíme mít správně sestaveny procesy, které nám usnadní práci organizace. Sestavit kvalitní tým, pracovat s lidmi je nejsložitějším úkolem. Lidské zdroje (angl. human resources, HR) je poněkud technický pojem pro dříve používaný termín personální řízení. Je to specifická činnost v rámci organizace, jež se zabývá řízením zaměstnanců, tedy lidského kapitálu v organizaci. Řízení lidských zdrojů vyvstalo z neustálého konkurenčního boje a donutilo firmy, aby se zaměstnancům začaly věnovat ze strategického pohledu, jako na to mnohdy nejcennější, co firma má. Výchova zaměstnanců je velice časově a finančně náročná, a proto nahradit zaměstnance je velmi složité. Proto se většina společností snaží i své zaměstnance lépe motivovat. I v rámci personálního řízení, lze zjistit, který zaměstnanec je pro firmu do budoucna důležitý na tolik, že s ním zaměstnavatel rád sjedná kvalifikační dohodu o zvýšení jeho kvalifikace. Důvěra v zaměstnance je jednou z hlavních priorit organizace.

Jak popisuje Armstrong, *„Řízení lidských zdrojů je definováno jako strategický a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají - lidí, kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace.“* (Armstrong, 2007, s. 24)

Plánování je proces, ve kterém se určují činnosti a jejich průběh vedoucí k dosažení stanovených cílů. Výsledkem plánovací funkce je plán. Organizování je jedna ze základních manažerských schopností. Organizování rozčleňuje určitý celek na strukturu, jejíž části lze efektivně řídit a organizovat. Výběr a rozmístění zaměstnanců jsou procesy výběru vhodných typů lidí, a jejich umístění do struktury, kde budou zastávat stanovené posty. Vedení pracovníků je schopnost vést pracovníky, usměrňovat a motivovat, stimulovat, budít pracovníky pro plnění pracovních úkolů k dosažení stanovených cílů. Vedení lidí vyžaduje od vedoucího pracovníka – manažera potřebnou způsobilost, autoritu a charisma. Kontrola zahrnuje veškeré činnosti, s jejichž pomocí vedoucí pracovníci zjišťují, jestli dosahované výsledky dosahují stanoveným cílům určených při plánování.

Úkoly řízení lidských zdrojů specifikuje Brodský jako shromažďování poznatků o personálu, analýzu poznatků. Na základě analýzy kvantifikovat potřeby, plánování personálu, průzkum trhu práce, školení a informování, zajišťování personálního informačního systému, stanovování funkcí a úkolů, působení na pracovní podmínky, posuzování pracovních výkonů, odměňování, povyšování, přemísťování a vybírání personálu.(Brodský, 2009, s. 13).

Tyto činnosti jsou vymezeny několika proměnnými, kterými jsou velikosti podniků, kapitálové vybavení podniku, osobnostmi managementu, strukturou podniku a vnějším prostředím podniku. Dále Brodský popisuje cíle řízení lidských zdrojů, které se odvíjí od samotných úkolů a dělí je na čtyři cíle. Základní cíl je společenský, ve kterém se jedná o činnosti vedoucích pracovníků k dodržování legislativy a současně k udržování vztahů mezi jednotlivými subjekty vně organizaci. Dalším cílem řízení lidských zdrojů je organizování, kam patří plánování zaměstnanosti, výcviky, zaškolování, ale i hodnocení výkonu pracovníků. Můžeme do této sekce zařadit i činnost kontrolní. Funkční cíl má na starosti efektivní využívání personálu. Závěre zmíníme cíl osobní, který se zaměřuje na shodu mezi kariérním růstem zaměstnance a potřebami společnosti. (Brodský, 2009, s. 14-15).

Každá společnost potřebuje vzdělané kompetentní zaměstnance na správných pozicích. Personální činnosti, právní činnosti, činnosti účetních jednotek jsou v rámci vzdělávání neustále potřeba obnovovat, aktualizovat. Pracovníci na těchto pozicích musí velmi často své znalosti prohlubovat, neboť jejich činnosti jsou zejména z hlediska legislativy měněny v průběhu let, mnohdy i měsíců.

2.4 Personální chování a chování v rámci organizace

„Chování zaměstnanců ve firmě mají na starost personalisté a manažeři. Pod jejich vedením by mělo být chování zaměstnanců směřováno tak, aby došlo k uspokojení potřeb podniku a podnikání. Pro snazší určování chování zaměstnanců a jejich určení osobnosti lze použít nejpoužívanější teorii podle Junga (1923), který zjistil čtyři hlavní preference lidí:

- *Vztah k ostatním lidem – extroverze nebo introverze;*
- *Shromažďování informací – smyslové (zaměření na skutečnosti, které lze objektivně ověřit), nebo intuitivní (vytváření informací na základě porozumění něčemu, proniknutí do něčeho);*
- *Využívání informací – racionální (důraz na logickou analýzu jako východisko rozhodování), nebo emocionální či pocitové (rozhodování založené na vnitřních hodnotách a přesvědčení);*
- *Rozhodování – založené na pochopení (shromažďování všech potřebných informací předtím, než se učiní rozhodnutí), nebo založené na posouzení (vyřešení záležitosti, aniž by se čekalo na větší množství údajů).“ (Armstrong, 2007, s. 213-214).*

„Chování zaměstnanců v pracovním procesu ovlivňuje jak jejich sociální postavení, tak pozice a neméně jejich typ osobnosti. Zaměstnanec se na pracovišti projevuje v určité roli. Takzvaná „teorie role“, jak ji formulovali Katz a Kahn (1966), říká, že role, které na sebe jedinci berou při práci – a vůbec kdekoliv – existují ve vztahu k ostatním lidem – k jejich předepsané roli. Lidé mají určitá očekávání týkající se rolí konkrétních jedinců, a jestliže se tito jedinci chovají podle nich, pak úspěšně plní svou roli. Výkon v roli je produktem situace, v níž se jedinci nacházejí (organizační souvislosti a řízení nebo vliv nadřízených či kohokoliv jiného v organizaci), a jejich vlastních dovedností, schopností, postojů a osobnosti. Situační faktory jsou důležité, ale role, které jedinci hrají, mohou jak formovat, tak odrážet jejich osobnost. Jsou-li role neurčité, nejdou spolu dohromady, nebo jsou dokonce navzájem v konfliktu, a pak to má za následek stres a neadekvátní výkon.“ (Armstrong, 2007, s. 217).

„Úspěšnost či neúspěšnost skupiny je závislá zejména především na chování členů skupiny. V roce 1970 poukázal na tyto rozdíly Belbin a rozdělil dle chování role do devíti vzorů:

Mentální:

➤ **Inovátor**

Kreativní, neortodoxní, generující nové myšlenky a podněty. Je ideální do skupiny, když je potřeba nalézt nové inovativní řešení problému. Naopak může mít problémy s komunikací v případě, že je výrazně upnutý na problematiku.

➤ **Analytik**

Osobnostně spíše strategický a přemýšlivý typ. Může mít vyšší očekávání. Dobří pozorovatelé, kteří sledují, co se děje v týmu. Přinášejí nestrannost a širší rozhled při hledání řešení. Mohou tlumit skupinu v přílišné entusiasmus a mít problémy s inspirací sebe i ostatních.

➤ **Specialista**

Iniciativní a cílevědomí členové skupiny, kteří budou celek zásobovat informacemi na základě jejich odbornosti. Přináší skupině novou úroveň koncentrace na problém, pouze ovšem v úzké oblasti. Jiné zřetele a pohledy může podceňovat.

Akční:

➤ **Dotahovač**

Především perfekcionisté, kteří vše raději několikrát prověřují. Sami si nastavují vyšší cíle a standardy na rozdíl od celé skupiny. Skupinu mohou frustrovat zvýšeným naléháním na kvalitu a přílišným soustředěním se na detaily.

➤ **Realizátor**

Svědomitý a pečlivý člen, jenž vyživá nápady a myšlenek svých kolegů a přivádí je k životu. Mají vysokou loajalitu vůči své skupině, a to je dobře

motivuje. Může být oproti ostatním méně flexibilní, především když se upne na nějakou myšlenku.

➤ **Usměrňovač**

Vysoce zaměřeni na výsledek. Jsou schopni celou skupinu tlačit do výkonu, aby dosáhla vytyčeného cíle. Především extrovertní jedinci, kteří rádi povzbuzují ostatní a pomáhají celku překonávat překážky. Mohou být příliš agresivní, když budou hledat varianty řešení.

Sociální:

➤ **Vyhledávač zdrojů**

Výrazní extroverti, kteří na počátku řešení problému dokáží motivovat celou skupinu. Po odeznění prvotního nadšení již jejich zájem opadá a může být problematické je motivovat. Jsou zaměřeni především mimo skupinu, kde hledají kontakty, možnosti a varianty řešení.

➤ **Týmový pracovník**

Mírní, vstřícní a pracovití jedinci. Nemají rádi konflikty. Jsou dobří diplomaté, kteří dokáží udržovat skupinu v chodu a harmonii. Vzhledem ke svému nastavení mohou být v některých situacích nerozhodní.

➤ **Koordinátor**

Vhodní kandidáti na vedení nebo zastupující vedení skupiny. Mají schopnost vidět věci v širším měřítku. Jsou většinou sebejistí a působí na ostatní stabilním dojmem. Dokáží odhadovat schopnosti ostatních členů ve skupině a pracovat s nimi. Pomáhají skupině při rozhodování a umožňují jí soustředit se na své úkoly. Někdy mohou působit manipulativně, nebo že si usnadňují práci.

V každé skupině nemusí být nutně zastoupeny všechny role, některé mohou chybět a někteří členové mohou působit ve více rolích.“ (Vojtěch Bednář a kolektiv, 2013, s. 172 -173).

Zaměstnanci, kteří pracují ve společnosti, která se řídí pouze firemní politikou, nařízeními a směrnicemi, jsou chápáni spíše jako prostředek práce a jejich pracovní nasazení je spíše pasivní, se splněním pracovního úkolu, který jim byl nařízen. Takový pracovník postrádá motivaci. V případě změn v základních attributech firemní kultury a změn v organizační struktuře firmy, lze svěřit lidem práci odpovídající jejich způsobilosti, čímž lze dosáhnout u těchto zaměstnanců větší aktivity, motivace a angažování se v pracovním procesu. Takový pracovník se rád zapojí do inovačních záměrů organizace. Motivovat lidi lze pouze tehdy, když vědí, že jsou součástí týmu, organizace a je zde přesvědčení vykonat pro firmu maximální pracovní výkon.

Firemní kultura se bude aktivně rozvíjet v organizaci jen v případě navozování vzájemné důvěry a vytvářením pozitivní psychologické smlouvy. Zejména jde o kolektivní pracovní vztahy, zapojování a participaci pracovníků a o interní komunikaci.

Firemní kultura umožňuje a podporuje:

- *„sladění zájmů zaměstnanců a firmy;*
- *identifikaci pracovníka s firmou;*
- *participaci a kooperaci, neformální skupinové vazby;*
- *akceptaci záměrů, strategie, poslání firmy, péči o zákazníka otevřenost změnám;*
- *sdílení měřítek úspěchu s uplatněním principu neustálého zlepšování;*
- *sdílení prostředků k dosažení cílů;*
- *zvyšování odolnosti vůči negativním vlivům a orientaci zaměstnanců na změny a nové přístupy;*
- *seberealizaci a sebevzdělávání zaměstnanců.“ (Barták, 2011, s. 14).*

Podle Bartáka (2011, s 14) *„Postoje jsou hlavním nástrojem kontaktu člověka s realitou. Usměrnují jeho reakce vůči věcem, artefaktům událostem, jednotlivcům, sociálním skupinám. Hrají významnou roli v procesu socializace, enkulturace a personalizace člověka.“*

2.5 Motivace

„Motivování se opírá o vnitřní pohnutky pracovníka, o jeho sounáležitost s firmou a jejími cíli, sladění osobních, skupinových a firemních zájmů, ochotu pracovníka rozvíjet svůj potenciál a využívat ho ve vzrůstajícím rozsahu ve prospěch firmy (tzv. energetizace).“
(Barták, 2011, s. 28).

Jednou ze zásadních funkcí, kterou má personální řízení, je motivování zaměstnanců. Dosahování cílů organizace je závislé především na aktivitě zaměstnanců a jejich motivaci. Na správném řízení lidských zdrojů, na kterém se nejvíce podílí v organizaci personální management.

Personální management by měl v první řadě respektovat zaměstnance, kterého svým vedením může nasměrovat lépe k jeho vlastní aktivitě ve vztahu k organizaci. Dalším důležitým prvkem, který by měl personální management využívat, jsou schopnosti pracovníka, jeho inteligence, dovednosti, kreativita. Všechny znalosti a schopnosti, které lze uplatnit v pracovním procesu. Současně se podílí na vytváření firemní kultury v organizaci, zajišťuje vhodné pracovní podmínky a podporuje vazby mezi zaměstnanci a vzájemnou komunikaci. (Barták, 2011, s. 28).

Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: Bělohlávek, 1996, s 172

Motivační faktory (možnost osobního růstu, seberealizace, uznání, samostatnost, kreativita) mají hlubší význam v pracovních činnostech při zlepšování a zvyšování výkonu dle Častorála (2009, s. 101).

Podle Brookse (2003, s. 54) se motivace v práci liší postojem jedince. Někteří mají vysokou potřebu sounáležitosti a s tím spojenou snahu získat společenské kontakty a postavení, a jiní mají zase vysokou potřebu dosahování cílů za vidinou získání kariérního postupu, posílení pravomocí atd. Tím chce Brooks upozornit na rozdílnost účinku motivace na jednotlivce.

V důsledku uvedených postojů, může docházet v některých případech ke konfliktu motivů. Jak uvádí Říčan (2011, s. 100), důležitý je případ, kdy dochází ke konfliktu mezi kladným a záporným motivem.

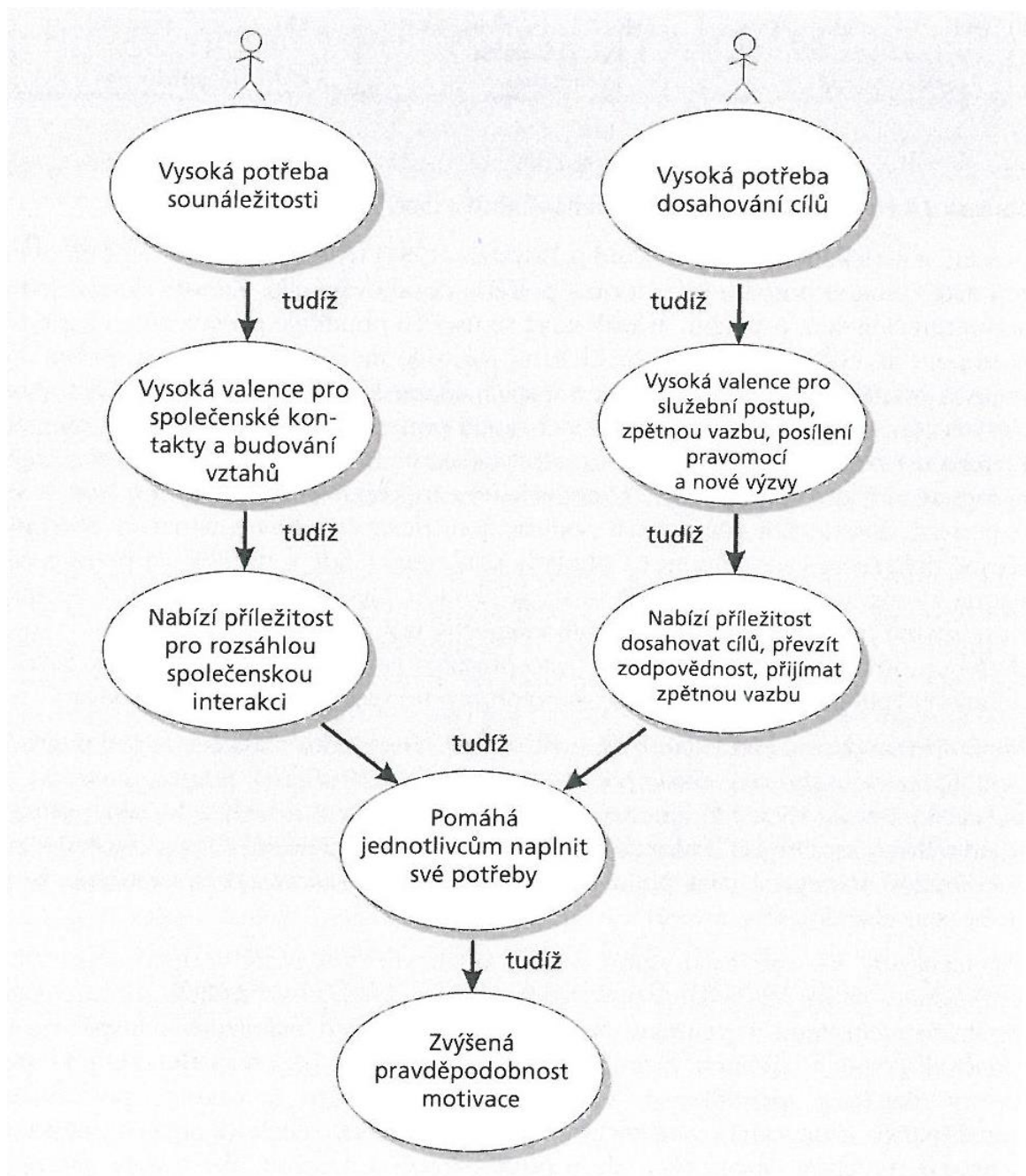
Motivy jsou u každého z nás různé. Pro některé je důležité sociální uznání a prestiž, pro jiné získání uznání v rodině a pro někoho je to jeho zvidat a touha po poznání. Motivů je široká škála. Můžeme je dělit na vnitřní motivy a vnější motivy. Ty vnitřní jsou závislé

na naší touze poznat něco nového, věnovat se něčemu, co v nás vyvolává radost z poznání. Vnější motivy jsou vázány na okolí. Je to prestiž, společenské postavení díky znalostem, získanému postavení a s ním spojených odměnách. Motivem je ale pouhá lidská zvědavost, jejíž vlastní hodnotou je poznání. Motivem k učení se u nás projevují v rané socializaci, a jsou výsledkem učení a zkušeností z něj vyplývajících. Jak zmiňuje Beneš (2014, s. 105) „ ... právě zkušenosti s učením ve školách mnohé potenciální účastníky vzdělávání dospělých odrazuje.“

„Pojem motivace vyjadřuje skutečnost, že v lidské psychice působí specifické ne vždy zcela vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly – pohnutky, motivy.“ (Bedrnová, Nový, 2002, s. 241).

Komplex motivů nejde jednoznačně dosadit do určité hierarchie. Motivem se neustále mění, vyvíjejí a nejsou dané. K motivům lze říci, že mají vždy sociální zázemí a s tím je spojena i rozdílnost motivů, které se liší tím, z jaké sociální vrstvy jedinec pochází. Podle Beneše (2014, s. 105) je rozhodujícím faktem skutečnost, že učení se dospělých není za účelem poznání, ale spíše potřeby řešit problémy, které se v životě jedince objeví.

Obrázek 2: Vztah teorie očekávání a teorie potřeb.



Zdroj: Brooks, 2003, s. 54

Na základě výzkumů, lze jednoznačně určit strukturu motivů, které se souvisí s dalším vzděláváním:

- Sociální kontakt je snaha navazovat nové kontakty, zlepšovat svou sociální pozici, je zde potřeba skupinových aktivit, chápat své problémy, hledání lidí s podobnými, totožnými zájmy
- Sociální podněty vytváří prostor nezatížený okolními tlaky a omezujícími faktory
- Profesní důvody rozvíjí vlastní kvalifikace a kompetence v rámci zaměstnání
- Participace na politickém (komunálním) životě značí potřebu zlepšit své schopnosti ve vztahu komunálních záležitostí
- Vnější očekávání zpravidla reaguje dle požadavků okolí, rodiny, zaměstnavatele, přátel
- Kognitivní zájmy bývají odrazem vzdělávání jako vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání

Tabulka 5: Základní psychologické modely učení.

Modely	Základní východisko	Funkce socializačního a výchovného procesu	Funkce vychovatele	Sociální kontext
Behavioristický (Skinner)	Chování (vnější)	Přízpůsobení	Posilování	Okolí Situace Osoby (stabilní okolí)
Psychoanalytický	Psychika (vnitřní)	Potlačení osvěta	Autorita	Okolí Situace osoby
Učení jako imitace / učení se na modelu (Bandura)	Chování, jednání imitace (vnější/vnitřní)	Zkušenost	Vzor	Osoby Situace
Strukturálně-genetický (Piaget)	Kognice	Práce s normami (aktivní adaptace)	Osvěta	Situace Události
Tvarová psychologie (Köhler)	Pocity (vnitřní)	Pomoc při vývoji	Dát prostor a čas	Situace
Symbolické interakce (Krapmann)	Jednání (vnitřní/vnější, vnější/vnitřní)	Životní pomoc Vzájemné jednání na základě porozumění	Porozumění (vzájemné) Osvěta	Okolí Situace osoby

Zdroj: Beneš, 2014, s 98

Jako jednu z možností motivace můžeme i zvolit strategii odměňování. Lze ji použít jako další motivaci k dosažení cílů organizace. Odměňováním by se měla společnost zaobírat velmi do hloubky, neboť jejím selháním může selhat celá společnost. Pravidla systému odměňování, by se měla zaměřit jak na minulost, tak na budoucnost, neboť s tím úzce souvisí trh práce, který se neustále mění. Strategie společnosti se orientuje na její budoucnost. Společnost si vytváří tzv. strategický rámec, což znamená cíl a účel fungování společnosti a její další fungování, kterým se chce ubírat. Cíl každé společnosti je naplňování tohoto rámce, který je hlavním kritériem pro rozhodování.

Filosofie odměňování by měla ukázat, jakým způsobem by měl zaměstnavatel nastolit přístup k řešení mzdových otázek. Jedná se například o otázky, jakým způsobem ocenit velmi dobrý výkon zaměstnance, jaké sankce udělit zaměstnanci, který má horší výkon

než je obvyklý, jak nejlépe vytvořit propojení individuálního odměňování s kolektivními. A současně lze i formou odměňování motivovat ke vzdělávání. Jestliže se zvýší kvalifikace zaměstnance v rámci organizace, bude mít možnost kariérního postupu, a s tím i spojené zvýšení mzdy či platu. V tomto směru můžeme tedy vliv organizace na vzdělávání hodnotit jako pozitivním přínosem pro obě strany.

2.6 Odměňování zaměstnanců

Při zvýšení kvalifikace, odvedené kvalitní práci, spolehlivosti, chceme všichni po určitém období také motivaci i z pohledu odměny ze strany zaměstnavatele. V každé organizaci je velmi důležité nastavení spravedlivého odměňování zaměstnanců, neboť výkonný zaměstnanec je nezbytnou součástí pro kvalitního fungování organizace. Výkonného zaměstnance by si organizace měla snažit udržet, neboť v dnešní době takovýto zaměstnanec je vždy těžce nahrazen.

I z tohoto důvodu je důležité své zaměstnance umět namotivovat tzn. nabídnout zaměstnanci něco za něco. Pokud motivace dokáže organizace správně použít, bude to mít užitek jak pro zaměstnance, tak pro organizaci.

„Značná pozornost je věnována vztahu mezi jednáním a odměnou. Jsou popsány čtyři typy vztahů mezi reakcí a odměnou:

- *pevný interval pracovník je odměňován v pravidelných, např. vždy po skončení měsíce,*
- *pevný poměr odměna je funkcí pevného počtu odpovědí. Prodejce dostává prémii po každých pěti prodaných automobilech,*
- *proměnlivý interval odměňování v určitých časových intervalech, které však nejsou stálé,*
- *proměnlivý poměr odměňování je postaveno na výsledcích činnosti, ale poměr mezi počtem správných odpovědí a odměnou není stálý.“*
(Bělohávek, 2000, s 48).

„Účelem odměňování zaměstnanců je spravedlivě ocenit skutečný výkon zaměstnanců a efektivně stimulovat zaměstnance k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu.“ (Šikýř, 2012, s 124).

Možné způsoby odměňování v rámci řízení pracovního výkonu:

- odměňování podle výkonu na zvýšení mzdy, platu,
- odměňování podle schopností jako odměna za efektivnost dobře pracovat,
- odměňování podle znalostí a dovedností,
- odměňování podle přínosu,
- odměňování za očekávané výsledky praxe.

Na první pohled se nám může zdát, že odměňováním je myšlena pouze mzda nebo plat, nebo jakékoliv jiné finanční ohodnocení, které berou zaměstnanci za odvedenou činnost v zaměstnání, ale pojetí slova odměňování je již v dnešní době daleko širší.

Zaměstnanci stále častěji volají i po jiných typech odměn, neboť mají např. zájem o lepší pozice v organizaci. Odměny, které zaměstnance také motivují, mohou být i nefinančního charakteru, jedná se např. o formální uznání, vybavení kanceláře a další zaměstnanecké výhody, také třeba vzdělávání zaměstnanců. V mnoha případech využívají zaměstnavatelů ve vzdělávání různé neformální vzdělávací kurzy.

V dnešní době se společnosti předhánějí s nabídkami benefitů pro zaměstnance, neboť jsou si vědomy, že pokud bude zaměstnanec v organizaci spokojen, odrazí se to i na jeho pracovním výkonu a o to organizaci jde především

„Pro lepší motivaci, spokojenost zaměstnanců a získání jejich sounáležitosti s firmou jsou zaměstnanecké výhody dobrou formou, jak může firma přispět k vytváření podmínek pro sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců a ke zlepšení podmínek pro zaměstnanost osob s povinnostmi k rodině.“ (D' Ambrosová, 2014, s 191).

Mezi další faktory, které jsou pro zaměstnance důležité, patří klima na pracovišti. Jedná se o podobu vzájemných vztahů mezi zaměstnanci ve skupině či pouze mezi sebou, jejich komunikaci, pracovní jednání, ale i průběh a výsledky jejich činnosti. Na toto klima

působí řada faktorů, ať už se jedná o způsob vedení, nebo míru úspěšnosti pracovního týmu. Toto klima však může být také negativní, v této situaci se spíše jedná o interpersonální konflikty, které pramení např. z toho, že je špatná organizace práce, nejasné kompetence, nepřesně stanovené odpovědnosti a pravomoci apod.

Povinná péče zaměstnavatele je dána ze zákona, a dále se řídí nejruznějšími předpisy. Týká se hlavně vytváření pracovního prostředí tak, aby odpovídalo platným normám, režimu pracovní doby a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. *„Péče o zaměstnance vyjadřuje starost zaměstnavatele o zaměstnance, jejich pracovní podmínky k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu.“* (Šikýř, 2012, s 154).

3 VLIV RODINNÉHO ZÁZEMÍ NA VZDĚLÁVÁNÍ

Primární skupinou je označována rodina, která je charakterizovaná jako společenská instituce tvořící důležitý stavební prvek lidské společnosti, protože má řadu významných společenských funkcí. Nejdůležitější atributy rodiny, které se promítají do rodinných interakcí, jsou především rodinné konstelace (rozložení pozic každého člena), sebepojetí (koncepce rodiny), míra autonomie a otevřenosti (vůči vnějším sociálním vlivům) a způsob vedení.

Sociální skupina se zabývá jak sociologie, tak i sociální psychologie. Zatím co pro sociologii je podstatnější zabývat se reálnými sociálními skupinami, které jsou nějak objektivně děleny a mají svá kritéria, pro sociální psychologii je zaměření spíše na zákonitosti chování lidí a jejich činností v dané sociální skupině.

V následujících kapitolách se seznámíme s funkcemi, které by měla mít standardní rodina, a která by pro nás všechny měla být nejdůležitější sociální skupinou. Současně se seznámíme s vývojem jedince v období věku mezi 20-40 let, které označuje vývojová psychologie jako období mladé dospělosti. (Vágnerová, 2008, s 9).

Mladá dospělost je Vágnerovou definována jako období, ve kterém se jedinec snaží zaujmout své místo ve společnosti. Přestává být závislý na původní rodině a začíná si vytvářet své vlastní prostředí. Jak působí na jedince manželství, jak se adaptuje na roli rodiče a jaké prožívá v daném období i psychické změny, budou popisovat následující kapitoly.

Nejmenší sociální skupinou je dyáda. Můžeme hodnotit tak začínající vztah jedince, první partnerství, které se v průběhu let může změnit na zmiňované manželství a díky reprodukci se z dyády stává rodina, vyšší sociální skupina. V kapitolách se okrajově zmíníme o situacích, kdy se jedinci nedaří žít v partnerství, nebo je bezdětný. Všechny uvedené situace psychicky ovlivňují vývoj jedince a jeho postavení ve společnosti.

3.1 Funkce rodiny

Jako základní společenskou jednotku nazýváme rodinu. Jedná se o primární sociální skupinu, do které se rodíme. Funkcí rodiny je zajistit novému životu spojení s procesy biologickými, hospodářskými, morálními, ale i psychologickými a právními. Prvotní funkci, kterou rodina zastávala, byla funkce reprodukční. Rodina byla zakládána především z důvodu, aby lidstvo nezaniklo.

Podle Koti, Trpišovské a Vacínové lze funkce rodiny rozdělit na následující:

- biologická funkce rodiny spočívá ve schopnosti partnerů žít spolu ve společné domácnosti a zajistit trvání lidského rodu (reprodukce)
- emocionální funkce se zaměřuje na snahu zajistit dostatek emocionálních vyvážených vjemů jedince, především je zde podpora rodiny v souvislosti s prvními negativními vlivy okolí, kdy je emočně důležité pro jedince v období dětství, aby mohl své zkušenosti sdílet se svou rodinou a ta mu zajistila dostatek porozumění a emoční stability do budoucna. V dětství a období dospívání, kdy se jedinec formuje do určité životní vyrovnanosti, hraje rodina velkou a důležitou roli.
- domestikační funkce je funkcí sociálně-psychologickou. Je zde potřeba jedince získat zázemí, mít potřebu někam patřit. Tyto touhy se v průběhu let mění, ale podstata zůstává stejná. Člověk potřebuje někam patřit. Někde mít své pevné místo, které se pak odráží v jeho psychických projevech. (2013, s 70).
- ekonomická funkce rodiny je závislá materiálních potřebách. Finanční zázemí každé rodiny, schopnost dostat zajištění minimálně základních lidských potřeb. Dnešní doba již není vázána na potřebu převzetí rodinných podniků, živností apod. Vzdělání a s ním spojená ekonomická nezávislost, finanční stabilita, jsou hnacími prvky, pro společenské uznání rodin.
 - výchovná funkce rozvíjí individuální potenciál u jedince. Hraje zde také roli zajištění rodiny, podmínky, které k výchově může rodina jedinci poskytnout. Bohužel dnešní doba s sebou nese ve větším měřítku rozvodovost manželských párů, kdy je pak výchova potomků přidělena ve většině času pouze na jednoho z rodičů. V tomto ohledu hovoříme o častějším výskytu tzv. sociálně osiřelých

dětí. Dalším výchovným otazníkem budoucnosti je i přibývání generace jedináčků. (2013, s 71).

3.2 Typy rodin

Rodiny mají své dané funkce, které by měli být platné pro všechny. Bohužel doba, okolnosti, které si člověk v životě prožije buď vlastní volbou anebo řekněme volbou osudu, rodiny staví do pozic, kdy nejsou schopny v určité míře funkce plnit.

V takovém případě hovoříme o rodinách dysfunkčních či a funkčních. Dysfunkční rodina je taková rodina, ve které některé funkce nelze plnit, avšak rodina stále funguje jako sociální skupina. Dysfunkčnost zde vychází především z narušeného vztahu rodičů, nebo komplikacemi vztahu mezi rodiči a dětmi. (Kot'a, Trpišovská, Vacínová, 2013, s 78).

Za poslední století sledujeme, že funkce rodiny se poměrně změnily. Objevují se nové trendy, mezi které řadíme odkládání sňatku a rození dětí. Legalizace svazku není častá, zvyšuje se procento nesezdaných párů. Kariéra se u většiny lidí staví na první místo v žebříčků hodnot vlastního života. Lidé se snaží mít pouze jednoho potomka, v jiných situacích nechtějí děti vůbec.

Současnou rodinu můžeme charakterizovat podle jejího uskupení. Úplná rodina, kterou chápeme jako nukleární nebo dvougenerační uskupení rodičů, ve které jsou role obou rodičů a dětí dle standardu. Rozšířená rodina je spíše skladba nukleární společenské skupiny, kterou tvoří rodiče, prarodiče, sourozenci a rodiny sourozenců a pod).

Poslední zmínkou je afunkční rodina. Tato rodina zcela do našeho konceptu již nezapadá, neboť svůj status sociální skupiny zcela ztrácí. Není schopna plnit funkce rodiny. Vývoj dítěte je zde mnohdy v ohrožení. (Kot'a, Trpišovská, Vacínová, 2013, s 78).

Řešíme-li otázku vzdělávání našich potomků, musíme se seznámit i se sociálními skupinami, ve kterých se nachází. Vztah jedince k rodině, ve které vyrůstá je zásadní. Ovlivňuje ho to vědomě i nevědomě v jeho budoucím životě. Popsáním typů rodin se seznamujeme se skupinami, které jsou součástí našeho společenství. Vzhledem k tématu

práce, je nutné zde zohlednit i varianty rodin, které nemají klasickou podobu standardu rodiny, ve které jedinec vyrůstá. Každý z nás žije v jiné rodině, která má jiné rozdílné zvyky a pravidla, jiné obsazení rodičů, sourozenců. Všechny sociální skupiny, ve kterých se v našem dětství nacházíme, ovlivňují naše budoucí vztahy, postoje. Jsme-li vychováni v blahobytu, nemusíme v životě chápat vztah k finančním prostředkům a k jejich pravé hodnotě. Stejně tak platí pravidlo, že když nás nikdo nevede ke vzdělání, nemusíme k němu mít po celý život správný přístup, neboť v návaznosti na naše naučené postoje vůči vzdělávání, tuto schopnost ztrácíme. Potřeba vzdělávat společnost je tedy budoucností naší společnosti. Vzdělání a s tím spojené znalosti, nám dávají možnost lépe uspořádat i mezilidské vztahy, pochopit lépe pravidla, která si společnost stanoví a nemít snahu je spíše obcházet. Je důležité pochopit, že vzdělání nás všechny posouvá dál. Snáz chápeme souvislosti spojené se změnami a jsme jim více otevření. Rodina, jako sociální skupina, má velký vliv na budoucnost svého potomka.

3.3 Vztahy jako základ rodiny

Jedinec, který se stal dospělým, nejen po fyzické zralosti, ale především po duševní stránce se musí nebo by se měl začít osamostatňovat od své původní rodiny. Zjišťuje, že není úplně snadné převzít roli dospělého. Nově přijatá role je lákavá na počáteční potřebu samostatnosti a svobody, ale současně je spojována i s ekonomickou soběstačností a schopností samostatně hospodařit s vlastními penězi. (Vágnerová, 2008, s 14).

Vágnerová se zmiňuje o období mladé dospělosti jako fázi intimity, „... *jejímž úkolem je vytvoření důvěrného, spolehlivého a stabilního vztahu, který by mohl sloužit jako zdroj citové jistoty a bezpečí a v této podobě by se mohl stát základem budoucího manželství a rodiny.*“ (tamtéž, s 15).

Každý jedinec si v období mladé dospělosti snaží vytvořit vztah dle vlastních představ. Získané zkušenosti a získávání nové identity v partnerství, v manželství, ve vztahu k narozenému dítě se stejně v základech opírá o emoční vazby z dětství. V hledání vztahu jsme ovlivněni naší rodinou, ve které jsme vyrůstali. Partnera hledáme nejen na základě

pojetí sama sebe, jak zmiňuje Vágnerová, ale dalšími faktory, které nás ve výběru partnera ovlivňují, jsou i sourozenci, ale i vztah našich rodičů. (tamtéž, s 77).

Rodina nás ovlivňuje po dobu celého našeho života. Hledání partnera se opírá o naše zkušenosti v partnerství s rodiči. Zejména pak s chováním rodiče opačného pohlaví. Jedince tedy stále vychází ze svých zkušeností, které v životě zažil. Podle Vágnerové považují mladí dospělí, kteří pochází z úplné rodiny, u partnera jako atraktivní spíše vlastnosti jako je inteligence, tolerance, poctivost, zodpovědnost, a především smysl pro rodinný život. Najde-li jedinec ideálního partnera, může vstoupit do manželství, který je dalším mezníkem, jenž ovlivňuje jedince jak sociálně, tak psychologicky, ale fyzicky.

Manželství můžeme vymezit následovně:

- *„Sociálně: manželství představuje dyádu, malou sociální skupinu, která je spojuje dvě dosud cizí rodiny novým vztahem příbuzenství*
- *Psychologicky: oba partneři se definují svou příslušností k tomuto vztahu, v němž získali určité role a zvolili si nějaký životní styl. Pro jejich vztah je typický způsob komunikace, uznávání určitých norem, hodnot i strategií řešení konfliktů*
- *Fyzicky: manželství má vymezen určitý prostor a čas, manželé spolu sdílejí společné teritorium domova a zatím nespecifikovaný časový úsek společného života.“ (Vágnerová, 2008, s 89).*

Další zásadní změnou, která přichází s rolí manželství je příprava na rodičovství. A následně role rodiče. Jak píše Vágnerová (2008, s. 130) v době po narození prvního dítěte dochází ve vztahu rodičů k poklesu spokojenosti. Rodina se mění kvůli nedostatku času, který partneři na sebe vzájemně již nemají. Nastala nová situace, se kterou se oba partneři musí jako sladit, vyrovnat se s ní. Stejně tak popisuje i stav rodičovství, které blíže identifikuje osobu dospělého, který se dostává tak na úroveň svých rodičů, tedy ve vztahu k pocitu dospělosti. Období narození dítěte sebou přináší pozitivní, ale také negativní zkušenosti. Obavy a starosti, které výchova potomka představuje, jsou často problémy v rodině mladých partnerů. Rodina a děti dávají většině lidí smysl života. Ženy se stávají matkami a muži pyšnými otci. V následující kapitole se můžeme seznámit s dílčími typy rodin.

3.4 Emoční inteligence

„Emoce jsou psychicky a sociálně konstruované procesy, zahrnující subjektivní zážitky libosti a nelibosti, provázené fyziologickými změnami (změna srdečního tepu, změna rychlosti dýchání), motorickými projevy mimika, gestikulace, změnami pohotovosti a zaměřenosti. Hodnotí skutečnosti, události, situace a výsledky činností podle subjektivního stavu a vztahu k hodnocenému, vedou k zaujetí postoje k dané situaci.

Vlastnosti emocí

- *subjektivita – na stejné situace mohou různí jedinci odpovídat různými a různě intenzivními emocemi (např. hněvem nebo strachem, pokud někdo reaguje výrazně odlišnou emocí než ostatní, zpravidla k tomu dochází z důvodu alkohol nebo drogy poškození mozku nebo duševní choroby, pokud se u někoho nedostavují emoce, mluví se o apatii, lhostejnosti,*
- *spontánnost – emoce se spouštějí samovolně, s nízkou možností jejich ovlivnění rozumem,*
- *předmětnost – emoce se vztahují ke konkrétnímu zážitku (tím se liší od nálady, která je spíše nezacílená,*
- *aktuálnost – emoce se odehrávají bezprostředně, okamžitě,*
- *polarita – emoce lze zpravidla umístit na dimenzi libost nelibost, jen někdy jsou nevyhraněné, ambivalentní (příjemný strach),*
- *vliv na paměť – emoční stavy mají vliv na paměťové procesy, pokud je nějaký údaj spojen s určitou emocí (pozitivní i negativní), jedinec si ho snáze zapamatuje; velmi silná emoce může schopnost zapamatování naopak snížit (úlek, vztek).*

Funkce emocí

Původní smysl emocí je příprava jedince k adekvátní reakci na konkrétní zážitek. Kromě toho vedou emoce ke vštípení zážitku. Například strach má jedince připravit na nebezpečí a vtisknout danou situaci do paměti jako nebezpečnou. Emoce tak vedou k vymezení a hierarchizaci hodnot, vytvoření schopnosti seberegulace. „Emoční inteligence je schopnost zvládat své emoce a vcítit se do emocí ostatních. Lze ji dělit:

- *intrapersonální: znalost vlastních emocí, ovládnání vlastních emocí, schopnost sebemotivace,*
- *interpersonální: která se někdy nazývá sociální, inteligence empatie-schopnost vcítění se do emocí jiných lidí, schopnost přizpůsobit své jednání na základě emocí jiných lidí*

Dále můžeme inteligenci rozdělovat podle intenzity a délky trvání:

- *afekt – velmi intenzivní, krátkodobá emoce,*
- *nálada – méně intenzivní, dlouhodobější emoce,*
- *vášeň – intenzivní, dlouhodobá emoce.*

Emoce lze podle jejich evolučního stáří rozdělit na základní a vyšší. Základní emoce se vyskytují nejen u všech národností a kultur, ale z velké části i u vyšších živočichů. Související jednání a mimika jsou zčásti vrozené (smích, pláč). Přesné vymezení základních emocí se u různých autorů liší.

Vyšší emoce

intelektuální – zaměřené na překonávání překážek a problémů:

- *cit pro pravdu a hodnotu pravdy;*
- *zvědavost;*
- *frustrace z nepochopení.*

morální – vystupují ve vztahu k morálce společnosti:

- *stud;*
- *altruismus;*
- *empatie.*

estetické – hodnotí a vyjadřují vkus člověka“. (Šulcová-Seidlová, 2015, s. 26-28).

3.6 Typy rodin

Nezralá rodina značí, že se jedná o velmi mladou rodinu, kde se stává rodičovství zpravidla nečekané a tedy nechtěné. Matka i otec zde zastávají postoj omezující svobody. Tento typ rodiny lze zařadit do dysfunkční, protože mladí lidé nejsou připraveni starat se o dítě. Mají problémy nejvíce sami se sebou. Nemají ujasněny vlastní životní plány, nerealisticky se staví k plnění povinností. Péče o dítě je nestabilní. Vznikají zde velká rizika díky výchově, která se projevují v povahových rysech jedince.

Přetížená rodina, která se těžko vyrovnává se vzniklými životními nároky. Neschopnost čelit krizím, které jsou součástí životů. Pocity zhroucení, vyčerpání. Bezradnost a zoufalství jsou dalšími projevy rodiny. Tím, že nejsou rodiče schopni si sami poradit, trpí v důsledku i jejich děti. Mezi problémy lze řadit narození dalšího dítěte, ekonomické či bytové potíže. (Kořa, Trpišovská, Vacínová, 2013, s 73).

Ambiciózní rodina je rodina zaměřená na úspěch ve společnosti. Je zde tlak na jedince být za každou cenu úspěšným, ve vztahu ke studiu, sportu. Dominance takových cílů jako je kariéra v zaměstnání a s tím spojený vysoký materiální standard (rodinný dům, bazén, luxusní auto a vybavení domu), cestovatelské potřeby apod. Děti ovšem v tomto prostředí mohou strádat nedostatkem lásky a porozumění ze strany rodiče. Zhýčkanost a rozmazlenost těchto dětí směřuje k tomu, že nejsou schopny vůbec identifikovat, co vlastně opravdu chtějí, jaké mají touhy. Rodiče si vůbec neuvědomují, že luxus a materiální zajištění se nevyrovná s pocitem lásky a psychické podpory rodičů. (Kořa, Trpišovská, Vacínová, 2013, s 73).

Dalším typem rodiny, je neúplná rodina, ve které chybí jeden ze zakládajících členů. Chybí zde role jednoho z rodičů. Každý z rodičů má v rodině své vývojové postavení. Matka zastává spíše emoční funkci, otec zase zastupuje vzor síly, autority a disciplíny. (Kořa, Trpišovská, Vacínová, 2013, s 78).

Tímto jsme stručně charakterizovali typy rodin, které mají velký vliv na samotnou vzdělanost. Nelze však jednoznačně každého jedince řadit automaticky do škatulky, ve které má povinnost díky svému sociálnímu zařazení zůstat. V životě se setkáváme právě s velmi ambiciózními typy, které vyrůstali v podmínkách, ve kterých chyběla většina

funkcí rodiny. Pravdou samozřejmě může být, že takový jedinec může strádat v jiných životních oblastech, například v horším navazování vztahů, může mít emoční bloky. Práce však obecně řeší základy pro vzdělání dospělého jedince. Jeho vztah k učení a možné bariéry, které se mu v životě naskytnou, a kterým musí nebo by měl čelit.

Shrneme-li výše uvedené funkce rodiny i typy rodin je zřejmé, že jedinci z různých sociálně postavených rodin jinak a vnímají každou danou jednotlivou část i ve vzdělávacím systému. Pro některé se stává nemyslitelné studovat a věnovat se hlubšímu smyslu svého života skrze formu vzdělávání, protože pro ni nebyl vychován či podporován. Nicméně záleží i na povaze a charakteru jedince, který je schopen se i přes životní problémy sám motivovat k vyšším cílům. Díváme se zde však na vliv rodiny v rámci vzdělávání dospělého jedince, který je sám již součástí své vlastní rodiny, ve většině i s dětmi.

4 POZITIVNÍ A NEGATIVNÍ VLIVY NA JEDINCE

Začít po letech studovat, změnit dosavadní návyky, nebo je alespoň omezit na dobu určitou, tedy po dobu studia, je pro jedince velká změna. Tato zásadní změna, která postupně ovlivňuje jeho dosavadní, v mnoha případech klidný život, sebou přináší možnost komplikací, kterým je ale možno se vyhnout. Jedinec se dostává do nečekaných situací, kdy musí volit mezi prací, rodinou a studijními povinnostmi. Primárně se bude snažit nejvíce dostat svých pracovních povinností. Vzhledem k tomu, že se u zaměstnavatele mohl zavázat zmiňovanou kvalifikační dohodou, která sebou přináší v případě neúspěchu a nesplnění podmínek, velký finanční závazek nejen pro jedince, ale i pro jeho rodinu. Psychickou zátěž, kterou na sebe jedinec přenáší, může postupem času přejít až ve stres, popřípadě další psychosomatické potíže, vycházející z neustálého tlaku okolí.

4.1 Duševní hygiena

Křivohlavý se zmiňuje o potřebě člověka vykonávat nebo se spíše učit duševní hygieně. Pojem hygiena, jak Křivohlavý zmiňuje je pro většinu spíše spojen s hygienou tělesnou, která je nám od útlého mládí vštěpována. (Křivohlavý, 2009, s 143). Zde se jedná však o hygienu, která může zamezit výskytu duševních nemocí. Duševní hygien je péče o vlastní zdravé fungování mentální činnosti. (tamtéž, s 144).

Změna, kterou sebou přináší studium, se týká prostředí, nových kolegů, nových pravidel. Jedinec se musí začít v krátkém časovém horizontu orientovat v mnoha nových oblastech. Není snadné zařadit změnu zařadit do ostatních zajetých kolejí dosavadního života. Jedinec, student, se musí po letech snažit rychle přizpůsobit, tedy adaptovat na nové problémy. Hovoříme o sebeovládání. Zvládnutí problémů, jedinec je schopen jim čelit. Další formou je maladaptace, kdy se jedinec není schopen vystaveným problémům postavit a zvítězit nad nimi.

Ve své podstatě můžeme hovořit u duševní hygieně zpravidla o sebepoznání a práci sama se sebou. Tedy být schopen své nežádoucí pocity, negativní situace pojmenovat a řešit je. Duševní hygiena nás učí, jak sami se sebou můžeme pracovat, jak se koncentrovat, jak aktivně zvládat situace. (tamtéž, s 145).

Duševní hygienu není zaměřena pouze na nemocné lidi, ale zejména na zdravé jedince, kterým pomáhá s posílením a upevněním jejich zdraví. Nástupem nové zátěže je třeba pracovat systematicky sám se sebou, aby nedošlo k přetížení organismu, a vlastně zmíněné maladaptaci, tedy neschopnosti se umět postavit a zvládnout nové problémy.

Uvědomíme-li si, jak je obtížné studovat při zaměstnání, víme, že zásadní podpora ze strany zaměstnavatele je velmi důležitá. Nejen podpora zaměstnavatele, ale zejména vztahy na pracovišti velmi ovlivňují jedince. V opačném případě, kdy jsou podmínky v pracovním prostředí zhoršeny, jedinec je vystaven dlouhodobě psychickému nátlaku, kdy jeho povinnosti zvýšit si kvalifikaci, plnit své povinnosti na pracovišti, ale současně i možnosti reakce okolí na jeho kariérní postup, mohou mít za následek i ohrožení zdraví jedince. Nyní se seznámíme s negativními vlivy na pracovišti, které mohou ovlivňovat jedincovu snahu při vzdělávání.

Určité okolnosti v pracovním a osobním životě jsou nad rámec sil jedince. Nezvladatelnost plnit pracovní či rodinné povinnosti, nedostatek času, nám způsobuje určitou nervozitu, které se říká stres. Negativními životními faktory jsou stresory. Vliv nepříznivých podmínek v životních situacích. (Křivohlavý, 2009, s 170).

V mnoha publikacích se setkáváme s teorií stresu a distresu. Empirické a experimentální zjištění dělí tuto teorii mezi tři základní oblasti – kognitivní a emocionální psychologickou teorii a fyziologickou teorii. (Křivohlavý, 2009, s 173).

Podle Křivohlavého (2009, s. 175) lze dané oblasti popsat takto:

- Kognitivní teorie stresu je oblast, ve které je představa omezené kapacity pozornosti, distres vytváří situaci přesahující možnost a schopnost kognitivního aparátu.

- Emocionální teorie stresu je oblast, ve které stres vede k pocitu neuspokojení určitých potřeb, můžeme hovořit o frustraci, která se projevuje sníženou motivací, v horším případě i agresí.
- Teorie bezmoci a naučené bezmocnosti je další oblastí, kterou uvádí Křivohlavý. Člověk se dostává do situací, které není schopen vyřešit. V jejím opakovaném neúspěchu se dostává do tzv. naučené bezmocnosti.
- Fyziologické teorie stresu je poslední oblastí, která je uvedena. Zde se teorie opírá o zjištění, že při stresu se člověk špatně soustředí svým očním kontaktem., zhoršuje se pozornost na okrajích zorného pole.

Stres se velmi často objevuje ve vztahu k zaměstnání. Kde člověk nemá své vlastní možnosti rozhodování. Je často veden přísným nadřízeným, který má vysoké požadavky na zaměstnance. Dlouhodobé strádání se projevuje zdravotními problémy. Setkáváme se i s časovým stresem, který je opět uváděn ve vztahu k pracovním úkolům, na které může být buď dostatek času, nebo je práci potřeba udělat v krátkém časovém úseku, při němž mohou vznikat u pracovníka v případě dlouhodobého užívání stresu i zdravotní komplikace, které mohou vyústit i ve smrt. Jak uvádí Křivohlavý, v důsledku časového tlaku dochází v některých profesích k vyšší úmrtnosti. (2009, s. 175).

4.2 Syndrom vyhoření

Jedním ze závažných problémů, které mohou jedince v rámci zatížení potkat, je i syndrom vyhoření. *„Burnout je konečným stádiem procesu, při němž lidé, kteří se hluboce emocionálně něčím zabývají, ztrácejí své původní nadšení a svou motivaci.“* (Freudenberger In: Křivohlavý, 1998, s. 49). Jak definuje Stock, *„Je to nový dobový jev, který se rozmáhá v důsledku změn v pracovní oblasti, globalizace, rozpadu rodinných struktur a demografického rozvoje. To znamená, že u vyhoření může jít o doposud relativně neznámý syndrom, který zkrátka zatím nebyl popsán v žádné diagnostické příručce.“* (Stock, 2010, s. 15). Kebza a Šolcová se k dané problematice svými publikacemi prvně vyjadřují v rámci České republiky v roce 1998. (Ptáček, Raboch, Kebza a kolektiv, 2013, s. 25).

Z historického hlediska se jedná o absolutní selhání organismu přetížením, psychickým vyčerpáním. „Je možné, že Freudenberg byl k tomu, co udělal, stimulován beletristickou knihou Grahama Greena zvanou ‚Případ vyhoření‘. V této knize líčí Graham Green život nadějného architekta, který vstupuje do života s mnoha nadějnými představami, s velkým očekáváním a iluzemi. V praxi se však setkává s problémy, které ho dříve ani nenapadly. Vidí jejich nesmyslnost. Potýká se s nimi, avšak postupně ztrácí nadšení. Nakonec znechucen, odrazen absurditou života v soudobé společnosti, opouští svou práci a utíká do africké džungle.“ (Křivohlavý, 1998, s. 45).

Činitelé, kteří mohou spustit syndrom popisuje Jeklová a Reitmayerová: „Zátěžové situace mohou mít podstatný vliv na vznik a vývoj syndromu vyhoření, bývají i jednou z hlavních příčin. Přímo jej podporují především tím, že mohou vést a často i vedou k narušení psychické rovnováhy, někdy jen dočasně nebo částečně, někdy trvaleji. Toto narušení se projevuje změnou prožívání, uvažování i chování. Jednotlivé zátěžové situace mohou mít kromě syndromu vyhoření i různý význam pro vznik a rozvoj psychických poruch a být příčinou dalších potíží, k nimž se vrátíme později.“ (Jeklová a Reitmayerová, 2006, s. 8).

Tabulka 6: Holmes-Raheova stupnice působnosti různých stresorů.

Životní událost	Body rizika
Úmrtí partnera	100
Rozvod	73
Odloučení od partnera	65
Uvěznění	63
Úmrtí blízkého člena rodiny	63
Osobní zranění nebo onemocnění	53
Sňatek	50
Propuštění z práce	47
Usmíření se s partnerem	45
Odchod do důchodu	45
Změna zdravotního stavu člena rodiny	44
Těhotenství	40
Problémy v sexuálním životě	39
Nový člen rodiny	39
Změny v zaměstnání	39
Změny ve finanční situaci	38
Více hádek s partnerem	35
Větší hypotéka	32
Propadnutí věci, která sloužila jako záruka na půjčku	30
Změna pracovní náplně	29
Syn anebo dcera opouští domov	29
Neshody s příbuznými partnera	29
Vynikající osobní úspěch	28
Partner nastupuje do zaměstnání nebo z něj naopak odchází	26
Zahájení nebo ukončení školní docházky	26
Změna životních podmínek	25
Přehodnocení osobních návyků	24
Neshody s vedoucím	23
Změna pracovní doby nebo pracovních podmínek	20
Změna bydliště	20
Změna školy	20
Změna způsobu trávení volného času	19
Změna v náboženských aktivitách	19
Změna ve společenských aktivitách	18
Menší hypotéka nebo půjčka	17
Změna doby spánku	16
Změna v počtu rodinných setkání	15
Změna stravovacích zvyklostí	15
Dovolená	13
Vánoce	12
Menší porušení zákona	11

Zdroj: Chromý a Honzák, 2005, s. 206

Jednotlivé příznaky syndromu vyhoření popisuje ve Kupka následovně:

„Na úrovni psychické:

- *Dominuje pocit, že dlouhé a namáhavé úsilí o něco již trvá nadměrně dlouho a efektivita tohoto snažení je v porovnání s vynaloženou námahou nepatrná.*
- *Pocit celkového duševního vyčerpání, především vyčerpání emoční, vyčerpání v kognitivní oblasti, výrazný pokles až ztráta motivace.*
- *Únava bývá popisována expresivními výrazy („jsem úplně na dně“, „mám toho až po krk“), což je v rozporu s celkovým utlumením a oploštěním emocionality.*
- *Pokles celkové aktivity, redukuje se spontaneita, kreativita, iniciativa.*
- *Depresivní ladění, bezvýchodnost a beznaděj, tíživě je prožívána marnost vynaloženého úsilí.*
- *Objevuje se přesvědčení o vlastní postradatelnosti a bezcennosti, jež někdy hraničí až s mikromanickými bludy.*
- *Projevy negativismu, cynismu, hostility ve vztahu k osobám, jež jsou součástí profesionální práce s lidmi (pacienti, klienti) a jejich vnímání jako objektů – dehumanizovaná percepce.*
- *Pokles až naprostá ztráta zájmu o témata související s profesí, často také negativní hodnocení instituce, v níž byla profese až dosud vykonávána.*
- *Sebelítost, intenzivní prožitek nedostatku uznání.*
- *Iritabilita, někdy též selektivní interpersonální senzitivita.*
- *Redukce činností na rutinní postupy, užívání stereotypních frází a klišé.*

Na úrovni fyzické:

- *Apatie, ochablost, celková únava organismu.*
- *Rychlá unavitelnost, která se dostavuje po krátkých etapách relativního zotavení.*
- *Vegetativní obtíže – bolesti u srdce, změny srdeční frekvence, potíže se zažíváním, dýchací obtíže (pocit nemožnosti se dostatečně nadechnout).*
- *Nespecifikované bolesti hlavy.*
- *Poruchy krevního tlaku.*
- *Poruchy spánku.*

- *Přetrvávající celková tenze.*
- *Zvyšování rizika rozvoje závislostí jakéhokoli druhu.*

Na úrovni sociálních vztahů:

- *Celkový útlum sociability, nezájem o hodnocení ze strany druhých osob.*
- *Výrazná tendence redukovat kontakt s klienty, často i s kolegy a všemi osobami, mající vztah k profesi.*
- *Zjevná nechuť k vykonávané profesi a všemu, co s ní souvisí (plán práce, zpracování výsledků).*
- *Nízká empatie, většinou u osob s původně vysokou mírou empatie.*
- *Postupné narůstání konfliktů, většinou ne jejich aktivním vyvoláváním, ale spíše v důsledku nezájmu, lhostejnosti a sociální apatie ve vztahu k okolí.“*

(Kupka, 2008, Paliativní péče a riziko syndromu vyhoření. E-psychologie [online]. © 2007-2014 [cit. 2014-08-01]. Dostupné z: <http://w-psycholog.eu/pdf/kupka-ps.pdf>).

Vývoj vyhoření podle Edelwiche a Brodskyho probíhá v pěti fázích:

- *„Nadšení – Začínající pracovník srší elánem, má velká (a nerealistická) očekávání. Dobrovolně pracuje přesčas, práce ho zcela naplňuje, identifikuje se se svou profesí a tak zanedbává volnočasové aktivity. Přesto má pocit, že požadavkům není možné dostát a jeho snaha není dostatečně ohodnocena. Tato fáze představuje první náznaky pro vznik syndromu vyhoření.*
- *Stagnace – Počáteční nadšení uvadá, dotyčný se ve své profesi už trochu zorientoval a zjistil, že má svá omezení a že ne všechny ideály půjdou naplnit. Může mít také pocit, že nic nestíhá, a že jeho práce začíná ztrácet systém. Rovněž se už začíná ohlížet i po jiných, než jen pracovních věcí – bere v potaz osobní potřeby, koníčky.*
- *Frustrace – Pracovníka začínají zajímat otázky efektivity a smyslu vlastní práce, protože se opakovaně setkal s nespolupracujícími klienty, technickými a byrokratickými překážkami. Mohou se vyskytnout spory s nadřízenými i počínající emocionální a fyzické potíže. Vyskytují se symptomy neurózy spolu s pocitem, že jedinec stále musí něco dělat, přičemž výsledkem je chaotické jednání.*

- *Apatie – Stadium apatie přichází po déletrvajícím frustraci, když na frustrující situaci nemá dotyčný vliv (ať už domněle nebo objektivně). Mnozí lidé se potýkají s tzv. HH-syndromem charakterizovaným bezmocností a beznadějí („HH“ z angl. helplessness & hopelessness). Pracovník vnímá své povolání jen jako zdroj obživy, dělá pouze to, co musí, a odmítá jakékoli novinky, rozhovory se spolupracovníky i žádosti o práci přesčas. Klienty se často cítí obtěžován.*
- *Vyhoření – Jako poslední nastává období emocionálního vyčerpání, depersonalizace (pocit ztráty sebe, vnímání sebe jen jako kolečka ve stroji atp.), pocitu ztráty smyslu a vůbec všech možných projevů syndromu vyhoření.“ (online, cit. 2017-08-06)*

Pravidla, jak lze předcházet syndromu vyhoření, uvádí Tošnerovi (2002, s. 14):

„Jak se vyhnout syndromu vyhoření?

- ***Snižte příliš vysoké nároky.*** *Kdo na sebe i druhé klade neustále příliš vysoké nároky, vystavuje se nebezpečí stresu. Přijměte skutečnost, že člověk je nedokonalý a chybující.*
- ***Nepropadejte syndromu pomocníka.*** *Vyhňte se nadměrné citlivosti k potřebám druhých lidí. Pohybuje se v rozmezí mezi soucítěním a emocionálním odstupem. Nesnažte se být zodpovědní za všechny a za všechno. Čím více budete ostatním pomáhat, tím více budou bezmocní.*
- ***Naučte se říkat NE.*** *Nenechávejte se přetěžovat. Řekněte ne, pokud budete cítit, že je toho na vás nakládáno příliš. Myslete někdy také na sebe.*
- ***Stanovte si priority.*** *Nemusíte být všude a vždy. Nevyplývejte svou energii na nesčetné aktivity. Soustřeďte se na činnosti, které si vyberte jako podstatné.*
- ***Dobrý plán ušetří polovinu času.*** *Zacházejte rozumně se svým časem. Rozdělte si rovnoměrně práci. Větší úkoly si rozdělte na dílčí etapy, které budete schopni zvládnout. Snažte se vyhnout odkládání práce.*
- ***Dělejte přestávky.*** *Uvědomte si, že vaše zásoba energie je omezená. Nežeňte se z jedné činnosti do druhé.*

- **Vyjadřujte otevřeně své pocity.** Pokud se vás cokoliv dotkne, dejte to najevo. Udělejte to tak, abyste sami necitlivě nezasáhli druhého.
- **Hledejte emocionální podporu.** Sdělená bolest, poloviční bolest. Najděte si „vrbu“, důvěrníka, kterému můžete otevřeně vyličit svoje problémy.
- **Hledejte věcnou podporou.** Všechny problémy nemůžete vyřešit sami. Není nutné lámat si se vším hlavu sám. Pohovořte si s kolegyněmi a kolegy, požádejte je o radu a o návrhy na řešení.
- **Vyvarujte se negativního myšlení.** Jakmile zabřednete do hloubání a sebelítosti, řekněte si „stop“. Položte si otázku: „Co je na mně dobrého?“ Radujte se z toho, co umíte a dokážete. Užívejte také pozitivních stránek života. Vychutnávejte všechno, co podle vás má v životě nějakou hodnotu.
- **Předcházejte komunikačním problémům.** Práci si dobře připravte, sdělte spolupracovníkům i klientům hned na začátku svá očekávání a cíle. Vyhybejte se ukvapeným rozhodnutím, planým slibům, i výhrůžkám.
- **V kritických okamžicích zachovejte rozvahu.** V konfliktní situaci se nenechávejte svést prvním negativním pocitem k impulsivnímu jednání. Uvědomte si svůj manévrovací prostor a přiměřené způsoby řešení konfliktu. Konfliktní situaci můžete vyřešit paradoxní reakcí, nebo humorem.
- **Následná konstruktivní analýza.** Projděte si zpětně kritické situace. Analyzujte svoje chování, navrhněte alternativy řešení. Zapojte do rozboru kolegyně a kolegy.
- **Doplňujte energii.** Vaše práce není pupek světa. Vyrovnávejte pracovní zátěž potřebnou mírou odpočinku. Věnujte se činnostem a vztahům, při kterých se cítíte dobře a které vás naplňují. Osvojte si relaxační techniky.
- **Vyhledávejte věcné výzvy.** Buďte otevření novým zkušenostem, dále se uče a vzdělávejte. Rozšiřování obzoru a repertoáru komunikačních technik zlepšuje schopnost zvládat stres.
- **Využívejte nabídek pomoci.** Jestliže máte pocit, že v kritických situacích nereagujete dobře, měli byste se snažit změnit své chování. Přihlaste se do vhodného výcviku, zorganizujte mezi kolegyněmi a kolegy diskusní skupiny, požadujte na nadřízených supervizi vaší práce.

- **Zajímejte se o své zdraví.** Berte vážně varovné signály vašeho těla. Zmírněte pracovní nasazení, dopřávejte si dostatek spánku, zdravě se stravujte, sportujte, udělejte si radost. “

„Komunikační dovednosti lze označit jako základ a nejdůležitější součást měkkých dovedností. Pokud člověk ovládá umění komunikovat, je ve většině případů i dobrým týmovým spolupracovníkem nebo vedoucím. Komunikační kompetence se objevují ve všech vymezených nejdůležitějších soft skills. Oblast komunikačních dovedností je velmi široká. V následujících řádcích jsem se pokusila vymezit z ní to nejzásadnější. Samotné slovo komunikace má více významů, v této práci se budu zabývat pouze sociální komunikací, tedy komunikací, která probíhá mezi dvěma nebo více lidmi. Základní požadavky na komunikaci jsou zřetelnost, stručnost, správnost, úplnost a zdvořilost. Lidé spolu komunikují vždy za nějakým účelem. Každá komunikace má nějakou funkci, ty se mohou i kombinovat. Základní komunikační funkce jsou informativní, poznávací, instruktivní, vzdělávací a výchovná, osobní identity (ujasnění si svého já, svých postojů, názorů, sebevědomí a ambicí), socializační a společensky integrující, přesvědčovací, posilující a motivující, zábavná, svěřovací a úniková (odreagování se od starostí, shonu).

Komunikace ovšem není vždy jen pozitivní a přínosná, má i své negativní projevy. Mezi takové projevy patří například pomluvy a fámy, lhání, manipulace, agresivita, dezinformace atp. Důležité není jen to, co říkáme, ale i to, jak to říkáme. Pro úspěšnou komunikaci se potřebujeme umět vžít do ostatních lidí a získat si jejich důvěru. Je tedy důležité brát ohledy na to, že různí lidé mluví nebo slyší na různých rovinách. Je dobré zjistit, na jaké rovině je člověk, se kterým mluvíme, nejvíc vnímavý a na té rovině s ním komunikovat. Verbální komunikací se rozumí vyjadřování pomocí slov prostřednictvím příslušného jazyka.

Komunikační roviny verbální komunikace:

- *Racionální komunikace – využívá výlučně rozumovou racionální část komunikace, z celého průběhu komunikace se důsledně odděluje jakékoliv emoce. Je základem komentování.*

- *Emocionální komunikace – zabývá se formou sdělení, způsobem jeho podání, individuálním názorem na sdělení, pocitem z partnera, emočními extrémny (pláč, hysterie) atp.*

Druhy verbální komunikace:

- *Formální komunikace – je obvykle plánována, má stanoveny specifické cíle a bývá realizována jako neverejná záležitost. Příkladem může být například přijímací nebo hodnotící pohovor.*
- *Neformální komunikace – vyskytuje se mnohem častěji než formální komunikace, je nenáročná na přípravu. Příkladem může být nezávazné povídání.“*

(Šulcová-Seidlová, 2015, s. 30)

Disciplína psychologie zdraví je zaměřena psychicky zdravé jedince. Jedná se o jedince, kteří nemají žádnou evidentní odchylku od běžného normálního života. Tato disciplína se věnuje prevenci psychických poruch, které zpravidla vznikají stavy, které jedinec neumí sám řídit, sebeovládání. Jak bylo psáno ve shora uvedené kapitole. Psychologie zdraví je vědní disciplína, která se zaměřuje na zdravotní stav, jeho posilování a udržování. (Křivohlavý, 2002, s. 25).

Pracovní definice zdraví, o které hovoří Křivohlavý (2002, s. 39) zní: “ *Optimální stav zdraví určité osoby závisí na stavu souboru podmínek, které jí umožňují žít a pracovat tak, aby byly splněny její realisticky zvolené a biologické možnosti (potenciály).* “

Uvedená kapitola měla jedince, který se dostal do nějaké další životní fáze, informovat o tom, jaké jsou skryté negativní vlivy, jestliže nedodržíme duševní hygienu, nerespektujeme naše varovné signály těla a namísto zdravě stráveného života se snažíme naše tělo do poslední chvíle ničit. Jako lidé se máme naučit respektovat okolí, ale i sebe. Zdraví má být na prvním místě pro každého jedince, jedině zdraví nám umožňuje vykonávat všechny naše činnosti tak, jak mají správně fungovat.

EMPIRICKÁ ČÁST

5 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE

Cílem výzkumu bylo zjistit na základě relevantních odpovědí získaných z předloženého dotazníku, jakou podporu při vzdělávání má dospělý jedinec ze strany rodiny a zaměstnavatele. Na kolik jsou respondenti v průběhu studia podporováni nejbližší rodinou. Současně jsou zde zohledněny otázky, které by měly přiblížit vztah dospělého jedince ke vzdělávání. Na základě výzkumných otázek, resp. odpovědí, by měl být znám hlavní motiv pro volbu dalšího vzdělávání. Na kolik je důležité finanční zabezpečení rodiny a jak se respondenti vyjadřují ke vzdělávání vůči pracovní sféře. Zda je pro ně důležitá nová zkušenost, znalost nebo se vzdělávají pouze na základě legislativních změn, nebo možného postupu v profesním životě, díky němuž mohou mít i lepší finanční vyhlídky.

Dotazníkové šetření bylo realizováno prostřednictvím strukturovaného dotazníku. Dotazník byl osobně doručen v tištěné formě kolegům ze soukromých vysokých škol, kteří přednáší pro studenty kombinovaného studia. Sběr dotazníků byl opět osobní. Dotazník obsahoval celkem 20 dotazů, které se týkali rodinného života a pracovního zázemí. Na základě výsledků, jež byly zajištěny sběrem dat, jsou odpovědi popsány ve slovním zhodnocení a graficky znázorněny pomocí grafů.

6 FÁZE VÝZKUMU A STANOVENÍ HYPOTÉZ

V přípravné fázi byly vytvořeny otázky, které jsou zaměřeny na vliv rodinných a pracovních podmínek, v rámci terciárního studia v kombinované formě. Vzhledem k tomu, že dotazník měli vyplňovat studenti v době výuky, bylo v dotazníku zadáno 20 otázek, aby na vyplnění dotazníku respondenty, stačilo maximálně 15 minut. Otázky jsou svým obsahem zaměřeny na podporu ze strany zaměstnavatele při vzdělávání a sledují současně v jakém stavu ve vztahu k rodině a práci se student nachází.

Pro výše uvedené posouzení současného stavu a navržení možných opatření autorka stanovila tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1: Míra podpory ze strany zaměstnavatele v rámci vzdělávání je nízká.

Hypotéza č. 2: Časová zátěž studenta v souvislosti s rodinným a pracovním životem je velká.

Hypotéza č. 3: Větší podíl studujících žen z hlediska genderu.

Hypotéza č. 4: Respondenti jsou z více jak poloviny nuceni doplnit si vzdělání pro udržení stávající pracovní pozice.

Hypotéza č. 5: Většina dotazovaných studentů zažívá stresové situace v průběhu studia.

Hypotéza č. 6: Méně jak polovina zvládá studium bez problému.

Hypotéza č. 7: Kvalifikační dohodu má 15 % dotazovaných.

Hypotéza č. 8: Omezení časových možností spojených se studiem více jak polovina.

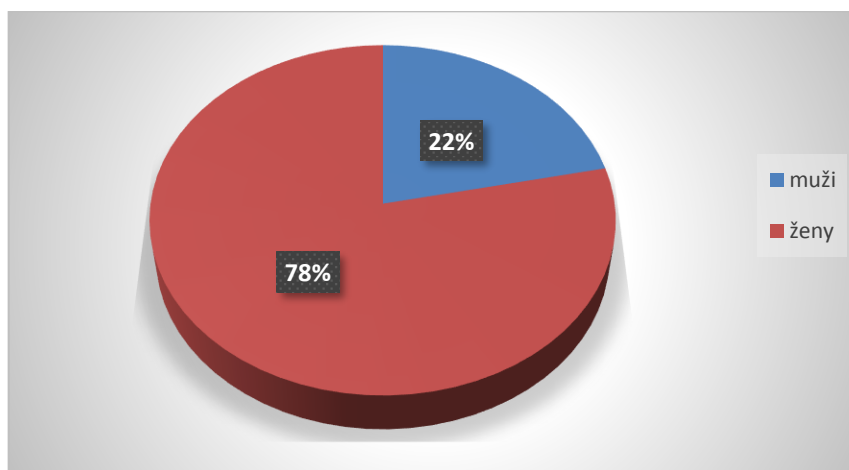
7 INTERPRETACE VÝSLEDKU VÝZKUMU

K interpretaci výsledku výzkumu jsou použity grafy, ve kterých jsou zaznamenány procentuálně poměry odpovědí k dotazovanému problému. Každá z dvaceti dvou otázek má vztah buď k rodinnému, nebo pracovnímu zázemí.

Otázka č. 1: Pohlaví studenta.

První otázka měl zohlednit, kolik z dotazovaných studentů je podle genderu v soukromém sektoru vysokých škol zastoupeno. Vzhledem k tomu, že práce řešila rodinné vztahy, můžeme si i touto odpovědí představit, jak se na vzdělávání podílejí obě skupiny pohlaví. V našem případě převažuje počet žen, který se věnují terciárnímu vzdělávání. Poměr dotazovaných činí 22 % mužů a 78 % žen.

Graf 1: Pohlaví studenta?

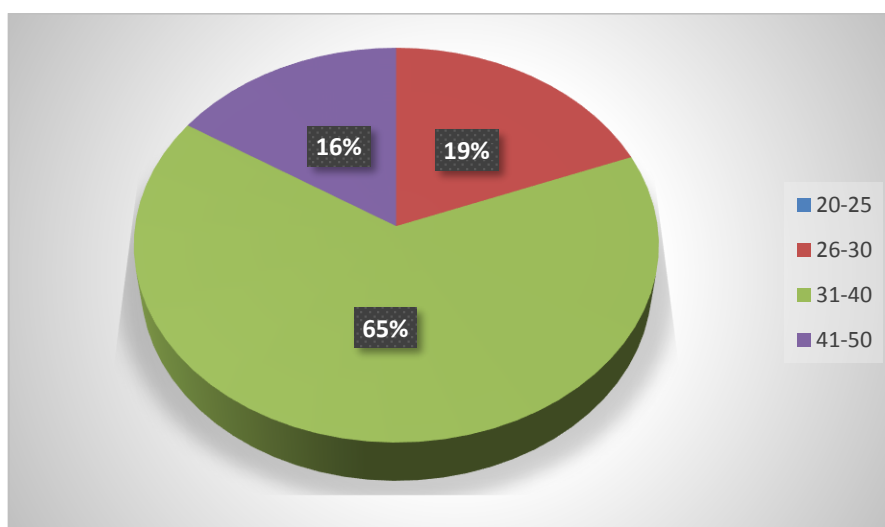


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 2: Kolik je vám let?

Druhá otázka byla zaměřena na věkové kategorie studentů, kteří se na vzdělávání podílejí. Vzhledem k typu studia, kombinované formy, bylo zajímavé posoudit výsledky zastoupených v různém věku. Dle výsledků je jasná převaha studujících ve věkové kategorii 31-40 let, v poměru k ostatním hodnotám činí 65 %, což není tolik překvapivé. Kategorie ve věku 26-30 let je v celkovém zastoupení 19 % a zbývající studenti jsou ve věku 41-50 let, tedy 16 % z celku.

Graf 2: Kolik je vám let?

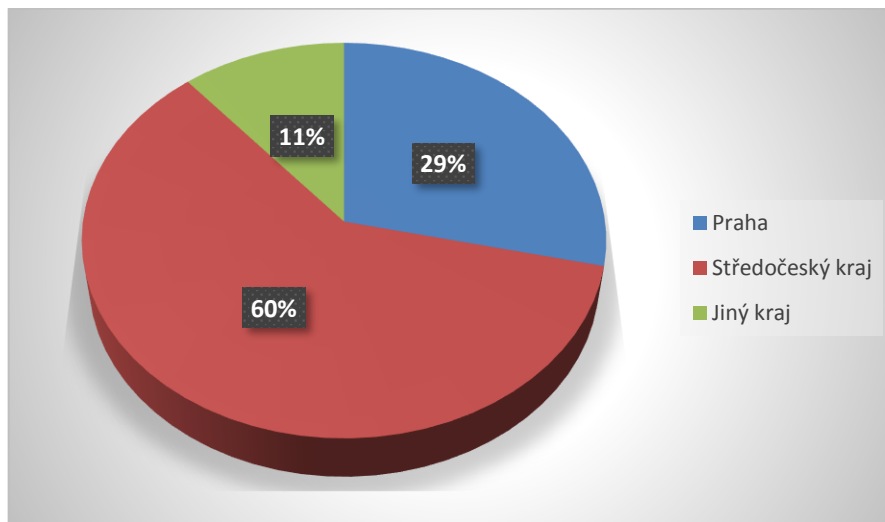


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 3: Kde bydlíte?

Třetí otázka je důležitá z pohledu dojíždění za výukou. Jak jsme již hovořili v diplomové práci, dojíždění za výukou, vzdálenost od místa vzdělávání je jedním s dalších důležitých rozhodnutí, které musí student před nástupem do studijního procesu zvážit. Výsledky otázky nejsou tak znepokojivé, celkem 29 % studujících pochází přímo z hlavního města Prahy, 60 % studujících bydlí ve Středočeském kraji, ze kterého je dostupnost relativně snadná a zbývajících 11 % bydlí mimo uvedené oblasti.

Graf 3: Kde bydlíte?

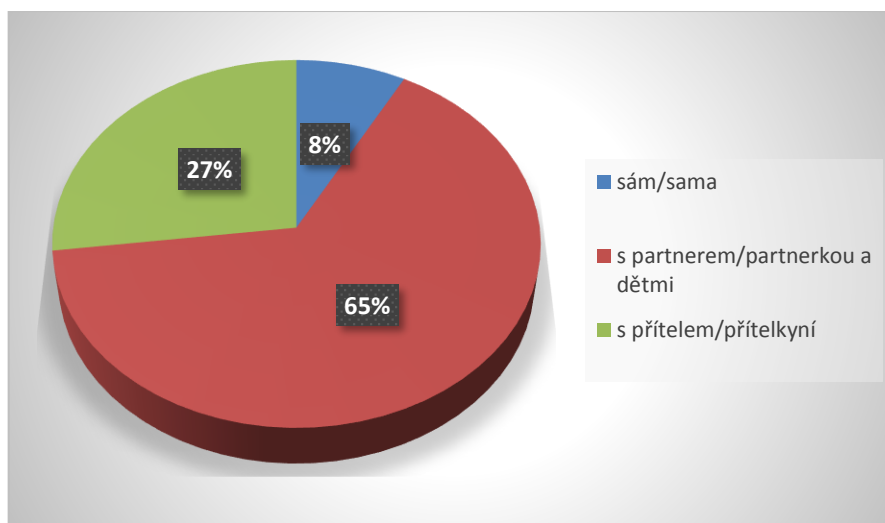


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka číslo 4: S kým bydlíte?

Čtvrtou otázku můžeme vyhodnotit z pohledu důležitosti v rámci omezování času ve vztahu k rodině při studiu. Z výsledků je evidentní, že většina dotazovaných bydlí společně v domácnosti s dětmi, z celkové počtu dotazovaných činí tato položka celkem 41 studentů, to je 65 % z celku. S přítelem či přítelkyní bydlí 27 % z dotazovaných studentů a zbylých 5 % doplňují studenti, kteří bydlí sami.

Graf 4: S kým bydlíte?

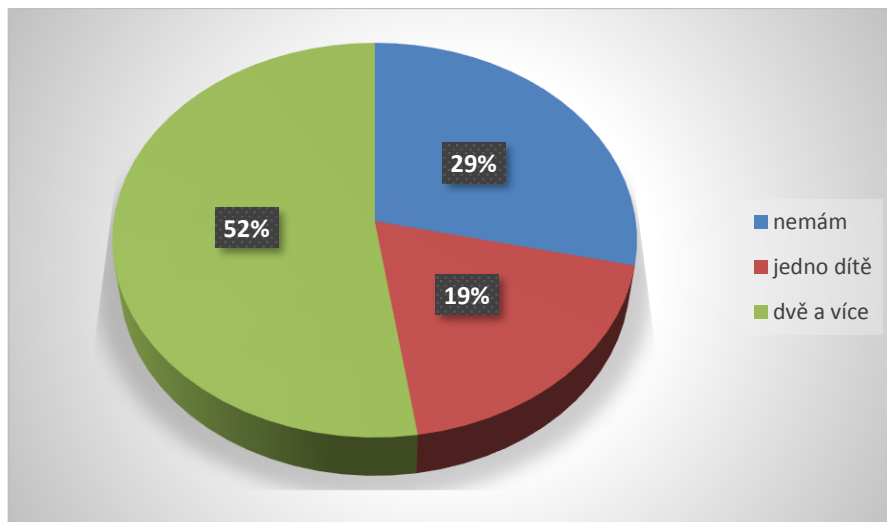


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 5: Máte děti, který s vámi žijí ve společné domácnosti?

Pátá otázka se zaměřuje na výsledek rodin s dětmi. Z dotazovaných studentů má děti v počtu dvou a více celkem 62 %, jedno dítě má 23 % dotazovaných, zbylý počet studentů je zatím bezdětný. V tomto ohledu není výsledek překvapující, protože věková kategorie, která převládá u studentů, je z pohledu statistiky v rodinném soužití s dětmi.

Graf 5: Máte děti, který s vámi žijí ve společné domácnosti?

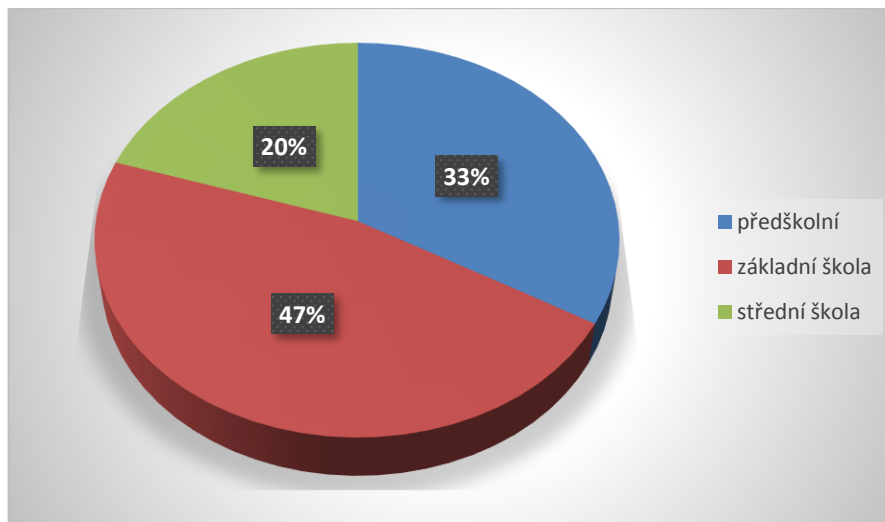


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Věk dětí ve společné domácnosti?

Z otázky šest jasně vyplývá, že největší zátěž mají rodiny, ve kterých jsou děti povinné základní školou, kde je předpoklad denní spolupráce s dítětem. Z celkového počtu je 48 % dotazovaných v domácnosti s dětmi ze základních škol, 18 % z dětí jsou studenti středních škol a z předškolního věku mají celkem 34 % dotazovaných studentů.

Graf 6: Věk dětí ve společné domácnosti?

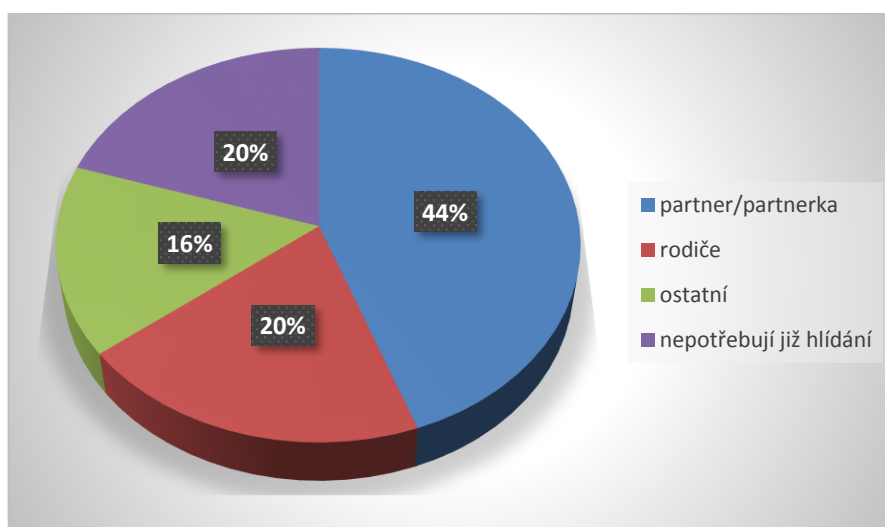


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 7: Kdo se vám stará o děti v době výuky?

Sedmá otázka byla pokládána z důvodu náročnosti studia. Student musí v rámci vzdělávání zajistit i své nejbližší. Uvedený graf nám uvádí, kolik odpovědnosti přebírá v době výuky partner či partnerka nebo i ostatní rodinní příslušníci. U některých studentů je zapotřebí i osob nejen blízkých. Výsledky jsou v poměru 44 %, uvádí svého partnera, 20 % jsou rodiče studentů, 16 % znázorňují ostatní nepříbuzné osoby a 20 % z dotazovaných má samostatné děti, které nepotřebují zcela kontrolu a hlídání.

Graf 7: Kdo se vám stará o děti v době výuky?

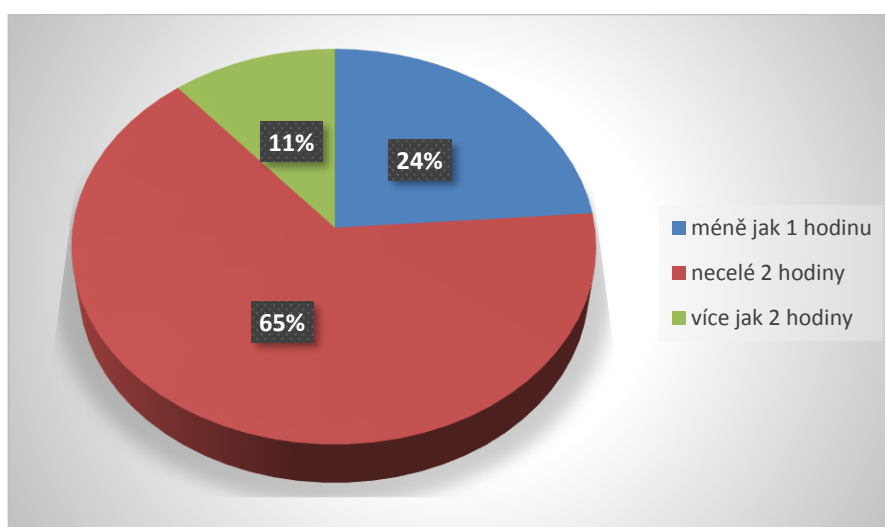


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 8: Jak dlouho vám trvá cesta na výuku?

Osmá otázka se vztahuje na náročnost cesty, kterou musí student podnikat vždy na výuku, ale i v době plnění zkoušek. Časová náročnost je tedy v případě cesty tam i zpět náročná ve vztahu k času, ve kterém se student může věnovat studiu nebo rodině. Ve výsledku dotazované otázky nám vychází, že 65 % z dotazovaných tráví necelé 2 hodiny na cestě za vzděláváním. Celých 11 % dotazovaných studentů jezdí za výukou necelou 1 hodinu a zbytek dotazovaných se dostává za výuku déle jak 2 hodiny.

Graf 8: Jak dlouho vám trvá cesta na výuku?

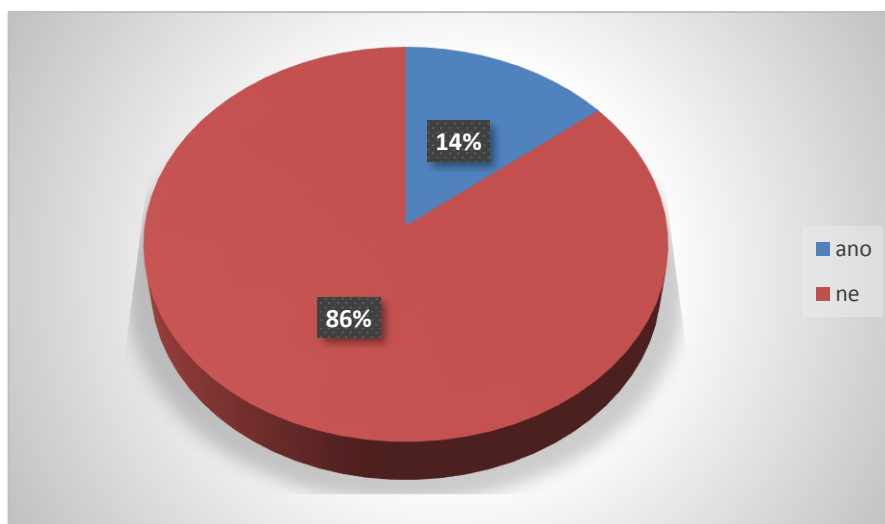


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 9: Řešíte v době výuky ubytování?

Devátá otázka byla doplňující. Jednalo se o vyhodnocení další náročnosti studia při zaměstnání. Někteří dotazovaní musí z důvodu vzdáleného bydliště řešit i ubytování. Z dotazovaných využívá ubytování celkem 14 % a ve většině 84 % dojíždí za výukou pravidelně tam i zpět.

Graf 9: Řešíte v době výuky ubytování?

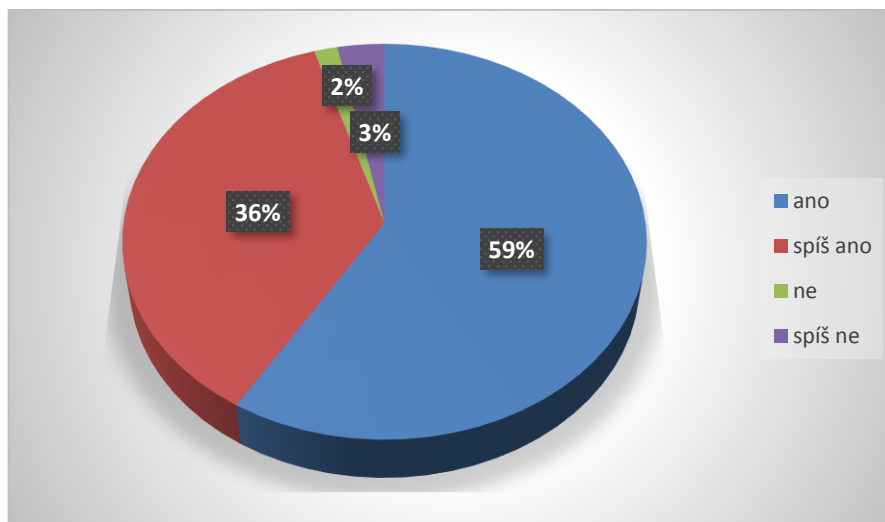


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 10: Čas trávený s rodinou, dětmi či partnerem se u vás v době studia zkrátil?

Desátá otázka nám vyhodnocuje časovou zátěž na studium a tím omezení standardních zvyků s nástupem vzdělávání. Z dotazovaných samozřejmě většina, tedy 59 % pocítuje velkou změnu týkající se času tráveného s nejbližšími, 36 % se přiklání k hodnocení spíše ano a zbylých pár procent nepocítuje uvedené změny.

Graf 10: Čas trávený s rodinou, dětmi či partnerem se u vás v době studia zkrátil?

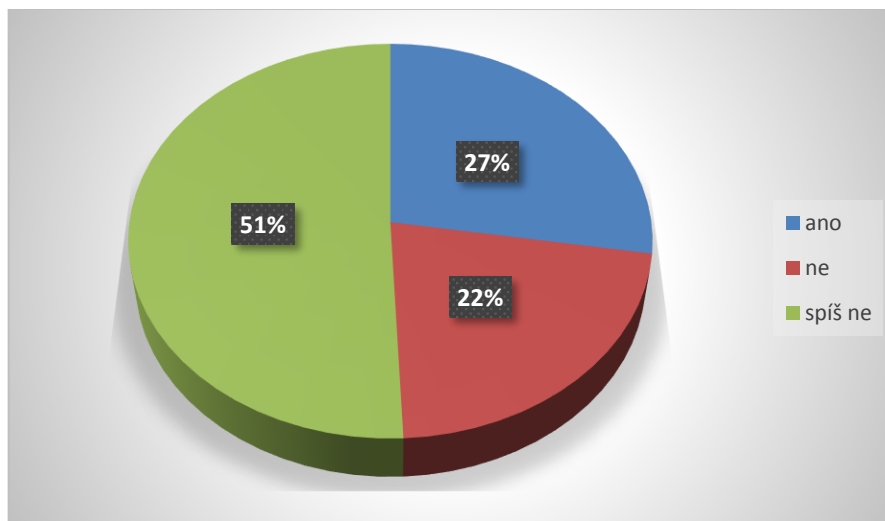


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 11: Zvládáte domácí povinnosti jako dřív?

Jedenáctá otázka má nabídnout pohled na změny v osobním životě studujícího jedince. Každý z nás má povinnosti vůči svému rodinnému životu, povinnostem vůči dětem i partnerovi. Společné povinnosti jsou rozděleny mezi oba partnery, někdy i děti. Studium ovšem ubírá studentovi čas, na který byl zvyklí v předchozím stylu života. Výsledek otázky nám znázorňuje, že 51 % studentů si je plně vědomých, že zvládání standardních povinností již není tak snadné jako před vstupem zpět na studijního procesu. 51 % dotazovaných, většina z dotazovaných má podobné pocity. Náročnost propojení studia a osobního života se zde projevuje značně. Zbylých 22 % spíše nezvládá a 22 % dotazovaných odpovídá na otázku kladně.

Graf 11: Zvládáte domácí povinnosti jako dřív?

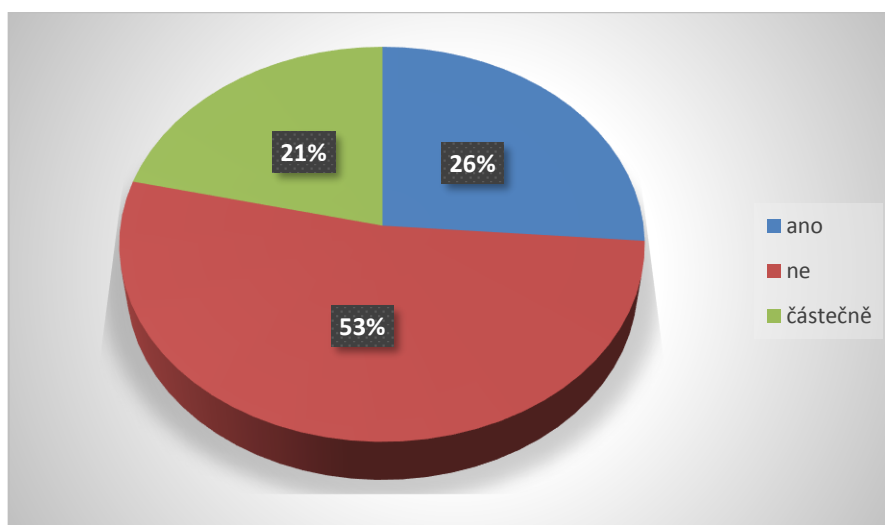


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 12: Zatěžuje studium váš rodinný rozpočet?

Vzhledem k tomu, že je pravděpodobnost, že ne všichni z dotazovaných budou mít školné hrazené zaměstnavatelem, je nasnadě položit uvedenou otázku. Do otázky spadají i náklady na cestovné, na nákup studijních materiál, stravování se mimo domov. Ze 100 % dotazovaných se 26 % hlásí rozhodně k zatížení rozpočtu v rodině. 21 % má pocit částečného zatížení a celých 53 % nemá pocit, že by náklady spojené se vzděláváním zatížil jejich rozpočet.

Graf 12: Zatěžuje studium váš rodinný rozpočet?

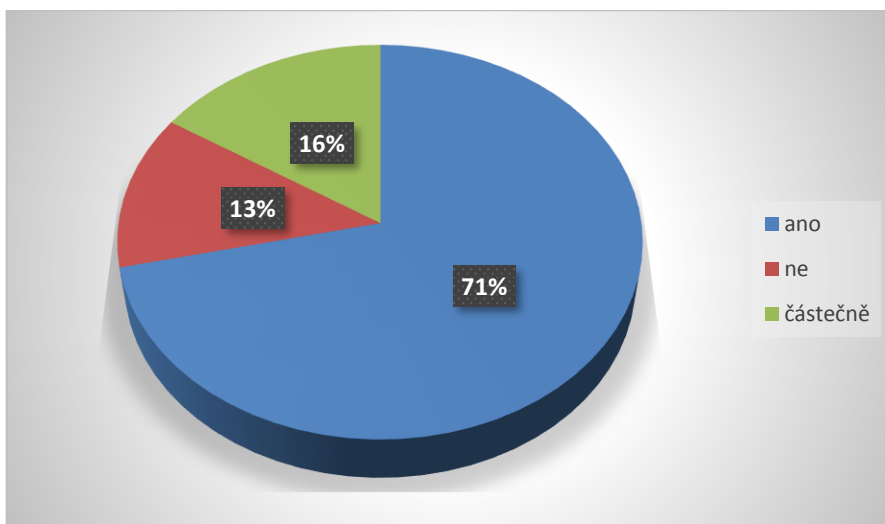


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 13: Máte v průběhu studia podporu ve svém okolí?

Třináctá otázka poukazuje na nutnost jedince vnímat podporu ze strany svého okolí, především se předpokládá ze strany rodinných příslušníků. Blízké osoby, se kterými sdílíme naše životy, bývají naši nejdůležitější oporou. Výsledek otázky je milé překvapení, kdy 71 % dotazovaných potvrzuje podporu svého okolí. Částečnou podporu pocítuje 16 % z dotazovaných a 13 % nemá pocit žádné podpory. Informace poněkud smutná, neboť si je sám jedinec vědom, že jakákoliv podpora je vždy pro všechny z nás vítanou.

Graf 13: Máte v průběhu studia podporu ve svém okolí?

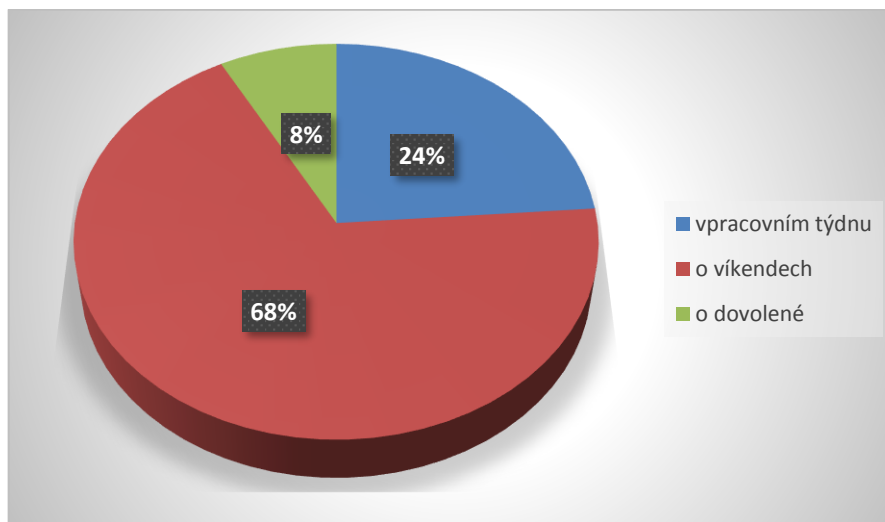


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 14: Kdy máte čas se věnovat studiu?

V pořadí čtrnáctá otázka by nám měla svým výsledkem vyhodnotit možnosti studijní přípravy jedince. V uvedeném grafu můžeme sledovat, že většina z dotazovaných se snaží své povinnosti zvládat o víkendech. 68 % z celku, 24 % se snaží plnit požadavky na studium během pracovního týdne a 8 % spoléhá na čerpání dovolené pro studijní závazky.

Graf 14: Kdy máte čas se věnovat studiu?

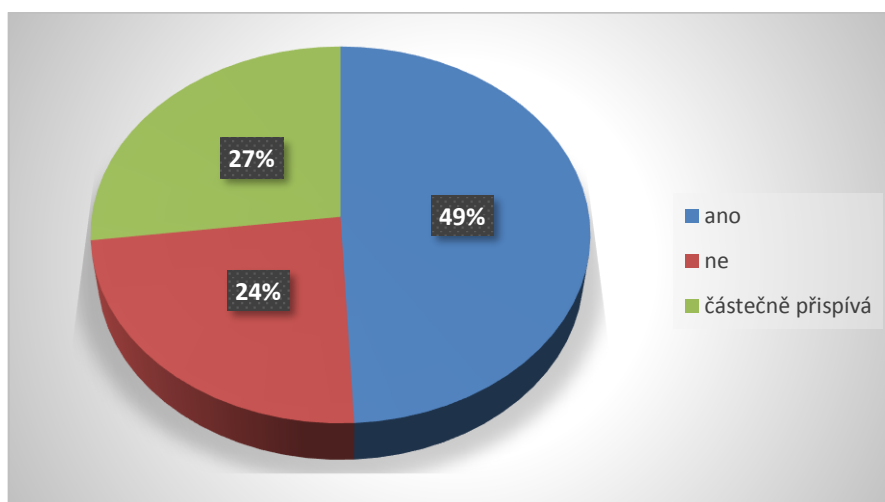


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 15: Hradí vám zaměstnavatel školné?

Zásadní otázka pro dotazované studenty. Vzhledem k tomu, že dotazníkové šetření probíhalo záměrně na soukromé vysoké škole, bude výzkum důležitý v porovnání se s realitou, kolik zaměstnavatelů je v dnešní době ochotno finančně podpořit své zaměstnance v rámci prohlubování kvalifikace. Výsledky jsou pro mne překvapivé. Z celkového počtu dotazovaných činí 49 %, tedy necelá polovina, příznává plnou podporu ze strany zaměstnavatele. Oproti tomu je 24 %, kteří si hradí veškeré náklady spojené se studiem sami. Zbýlých 27 % příznává částečné přispívání ze strany zaměstnavatele, a i to je překvapující.

Graf 15: Hradí vám zaměstnavatel školné?

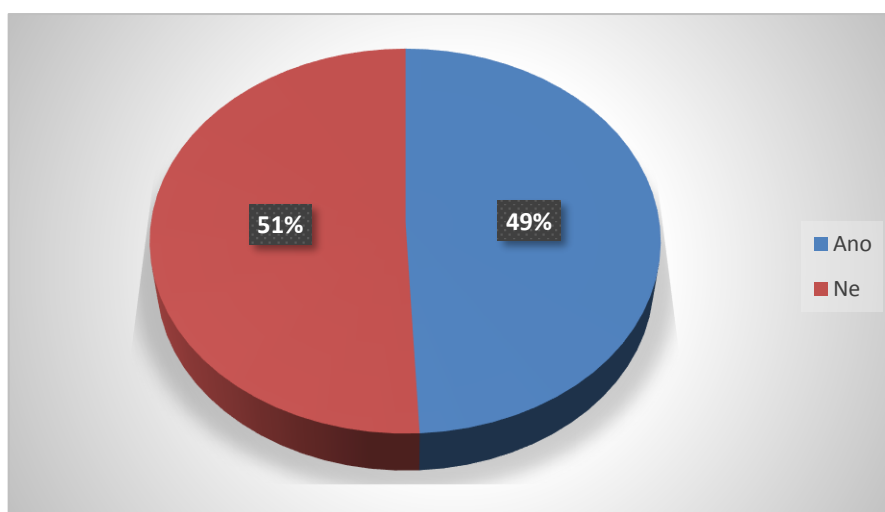


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 16: Máte se zaměstnavatelem sepsanou kvalifikační dohodu?

V rámci zákoníku práce a podpory zaměstnavatele v prohlubování kvalifikace se výsledek otázky setkal s pozitivní odpovědí. Značný počet dotazovaných má podporu zaměstnavatele. Zde se se potvrzuje, že 49 % má podepsanou kvalifikační dohodu. Procentuální podíl je 49 % má podepsáno a 51 % nemá kvalifikační dohodu se svým zaměstnavatelem.

Graf 16: Máte se zaměstnavatelem sepsanou kvalifikační dohodu?

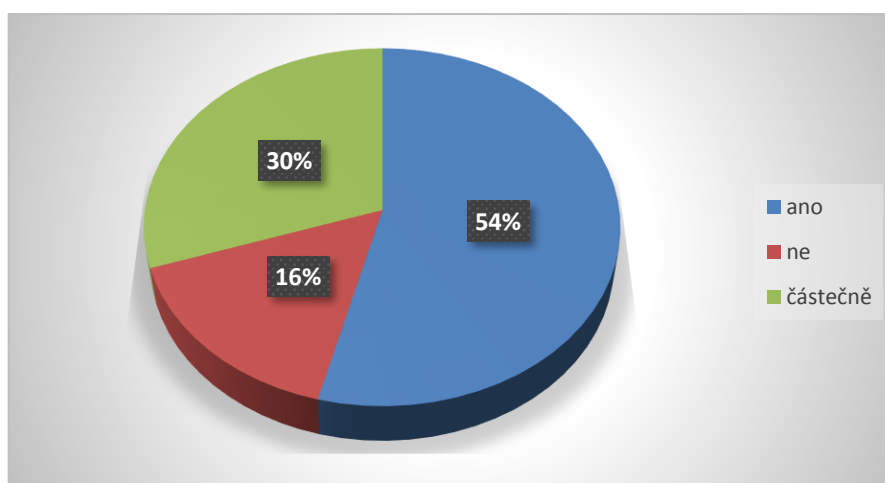


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 17: Pociťujete v průběhu studia stresové situace?

Sedmnáctá otázka má odpovědět na jeden zásadní problém, který byl i v diplomové práci řešen. Stres. Zatížení organismu novými úkoly může způsobit stresující situace. V odpovědi se nám ukazuje, že 54 % dotazovaných se se stresem v průběhu studií setkává, pravidelně, 30 % má pocit částečných stresových situací a pouze 16 % v průběhu studia stres vůbec neviduje.

Graf 17: Pociťujete v průběhu studia stres?

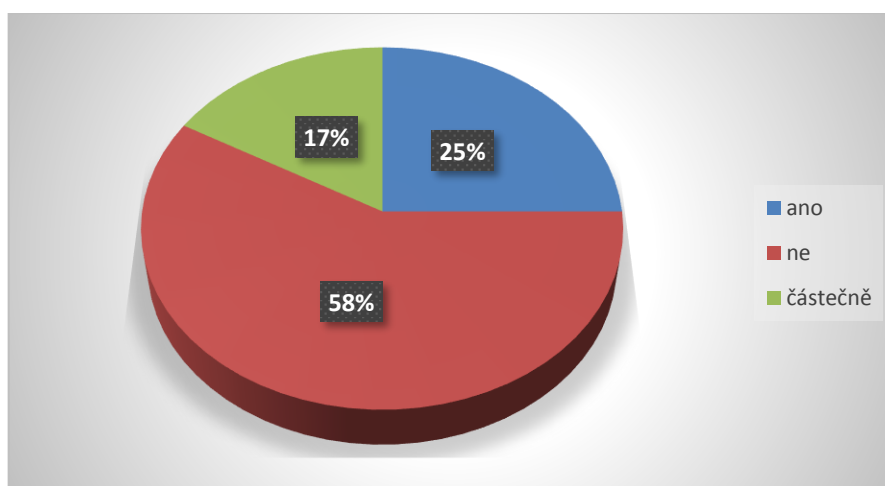


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 18: Umožňuje vám zaměstnavatel v rámci studia práci z domova?

Otázka zaměřená na možnou podporu ze strany zaměstnavatele. Úspora času na dojíždění a současně možnost, jak lépe využít čas. Bohužel 58 % nemá možnost práce z domova. Následuje 25 % dotazovaných, kteří mají ze strany zaměstnavatele podporu na práci z domova, a do celkového počtu nám zbývá 17 %, kteří přiznávají, že mohou pouze částečně využívat práci z domova.

Graf 18: Umožňuje vám zaměstnavatel v rámci studia práci z domova?

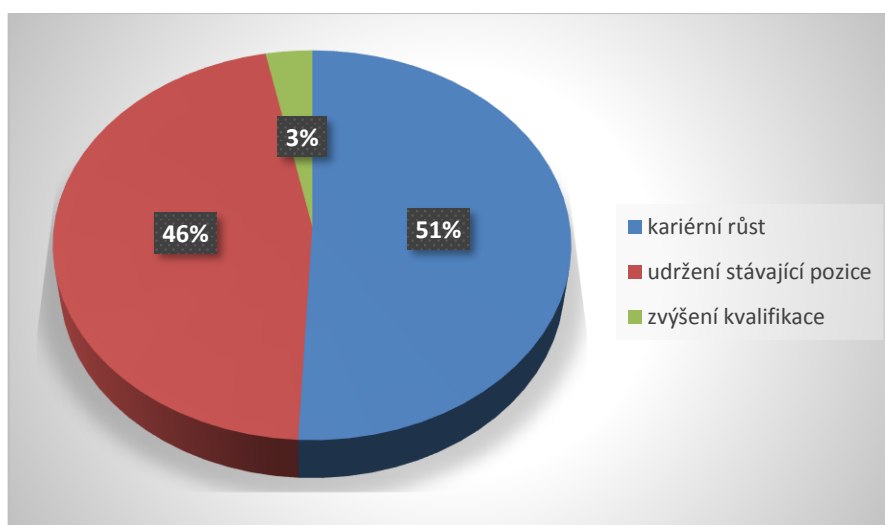


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 19: Co je pro vás hlavní motivací současného vzdělávání?

Předposlední otázkou dotazníku je hlavní motivace, která vede jedince ke studiu v pokročilém věku. Co je tou hlavní motivací, kterou nadřadíme ostatní nároky v životě. Graf nám ukazuje, že u většiny (51 %) je to možnost kariérního růstu, 46 % si chce doplněním vzdělání udržet stávající pozici a pouhá 3 % dotazovaných se vzdělávají kvůli vyšší kvalifikaci.

Graf 19: Co je pro vás hlavní motivací současného vzdělávání?

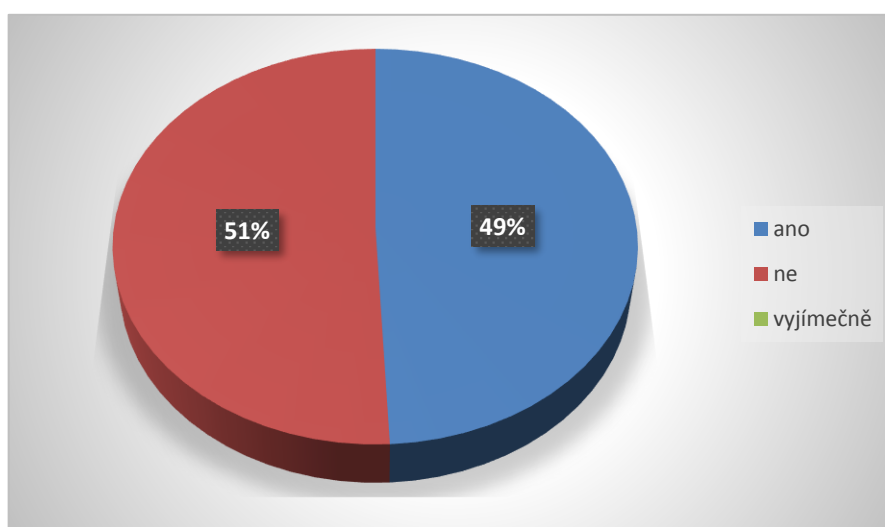


Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č 20: Máte nárok na studijní volno v období zkoušek?

Otázka položená ve vztahu ke kvalifikační dohodě, kdy se předpokládá, že zaměstnavatel respektuje zákoník práce. Odpověď je očekávána. 51 % dotazovaných nárok na studijní volno v době zkouškového období nemá, zatímco zbylých 49 % nárok má.

Graf 20: Máte nárok na studijní volno v období zkoušek?



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

8 SHRNU TÍ VÝSLEDKU

K uvedeným hypotézám se lze ve shrnutí výsledků vyjádřit následovně.

Hypotéza č. 1: Míra podpory ze strany zaměstnavatele v rámci vzdělávání je nízká. Hypotéza se nepotvrdila. Zaměstnavatel podporuje své zaměstnance v dalším vzdělávání a zvyšování kvalifikace. Finanční podpora ze strany zaměstnavatele není zanedbatelná.

Hypotéza č. 2: Časová zátěž studenta v souvislosti s rodinným a pracovním životem je velká. Tato hypotéza se potvrdila. Opravdu je pro většinu dotázaných časová zátěž velká a hraje významnou roli v době studia, kdy musí student umět rozložit správně své síly, aby vyhověl v plnění povinností ve všech oblastech.

Hypotéza č. 3: Větší podíl studujících žen z hlediska genderu. Hypotéza se potvrdila, studuje více žen.

Hypotéza č. 4: Respondenti jsou z více jak poloviny nuceni doplnit si vzdělání pro udržení stávající pracovní pozice.

Hypotéza č. 5: Většina dotazovaných studentů zažívá stresové situace v průběhu studia. Tato hypotéza se potvrdila. Většina dotazovaných prožívá v průběhu studia stresové situace.

Hypotéza č. 6: Méně jak polovina zvládá studium bez problému. I zde se vlastně potvrdila hypotéza. Pro většinu je studium náročné.

Hypotéza č. 7: Kvalifikační dohodu má 15 % dotazovaných. Hypotéza číslo sedm se nepotvrdila. Je více dotazovaných, kteří mají podepsanou se svým zaměstnavatelem kvalifikační dohodu.

Hypotéza č. 8: Omezení časových možností spojených se studiem více jak polovina. Zde se hypotéza potvrdila. Více jak polovina z dotazovaných má méně času na ostatní aktivity.

Výzkumná část byla jednoduše vyhodnocena ve vztahu k dotazovaným otázkám. Ve vztahu k rodinnému zázemí lze z uvedených výsledků posoudit, na kolik je respondent ve vztahu ke svému vzdělávání v terciární úrovni, kombinovaného studia, podporován ze strany svých nejbližších. Výzkum nám potvrdil, že dostupnost respondentů za vzděláním není pro nikoho příliš vzdálena. Většina respondentů v dotazníku odpověděla i kladně k rodinnému stavu, ve kterém žije. Tak velký počet manželství mile překvapí. Podpora

ze strany rodiny je zde vidět. Náročnost v domácích povinnostech je ale také znát. Hodně dotazovaných má děti ve věku školou povinných, a s tím je spojena i příprava na vyučování, kontrola znalostí, ranní stresování se s odchodem do zaměstnání a cestou do školy s dětmi. Nicméně je znát, že většina dotazovaných se z hlediska rodinného zázemí cítí dobře. Finanční situace většiny lze považovat jako problematickou. V rodinném rozpočtu musí být cena za studium nemalým překročením finančních prostředků.

Z pracovního hlediska mě velice překvapilo, že většina zaměstnanců nepodporuje své zaměstnance finančně v jejich dalším vzdělávání. Tady bych musel podotknout, že není divu, že se naše společnosti do vzdělávání moc v pozdějším věku neženou, neboť s ohledem na tento výzkum je znát, že platit každý rok poměrně velkou částku nemůže každý z nás. Byť je podpora možná i od prarodičů. Bohužel tady z výzkumu nelze zcela určit, kdo respondenta finančně přímo podporuje a ni v jaké výši.

Výzkum, který poskytla tato diplomová práce, nemá bohužel tak vysoký počet respondentů k poměru vzdělávání v celé naší republice. Čísla, která jsou výzkumem vyhodnocena, jsou orientační a zaměřená na menší skupinu studentů. Výstupy jsou využity pouze ze dvou vysokých škol, které jsou v soukromém sektoru a zaměření mají ekonomické. Takže některé ukazatele, jako kolik studuje v současnosti ve formálním studiu žen je důležitý, protože potvrzuje uváděné výzkumy ostatních, ve kterých se prokazatelně ve větším měřítku opravdu ženy účastní formálnímu studiu v kombinované formě.

Závěrem ke shrnutí mohu dodat, že je ještě potřeba větší motivace dospělých k formálnímu vzdělávání v terciární úrovni. Zaměstnavatelů by měli více finančně podporovat své zaměstnance. Jak bylo zmíněno v práci, zákon jim umožňuje mnoho možností, i jak si udržet kvalitního zaměstnance.

ZÁVĚR

Diplomová práce s názvem „Vliv pracovního a rodinného zázemí na formální vzdělávání dospělých“ byla zaměřena na možnosti vzdělávání v naší společnosti a současně chtěl poukázat na zázemí, ve kterém se vzdělávající jedinec velkou část svého života nachází. V posledních letech můžeme zaznamenat velký nárůst studentů vysokých škol. Vzdělání je zapotřebí doplnit u mnoha profesí, kterých se to v minulých letech netýkalo. Prohlubování kvalifikace je potřebou a nutností. Některé profese vyžadují terciární vzdělání, které určuje legislativa, avšak ta zatím nemění postoj, který má dospělý jedinec k vlastní motivaci na učení. V oblasti vzdělávací politiky je třeba hledat nové motivátory a zejména se zaměřit na zlepšení systému školství na základních školách, které bývají první motivační základnou pro další vzdělávací rozvoj. Zde je důležité začít motivovat správně mladé lidi, aby v dalších etapách svého života chápali vzdělání a učení jakou běžnou součást rodinného a pracovního procesu.

Práce poukazuje také na možnosti studia v rámci evropské unie, které jsme součástí a díky které se v rámci vzdělávání otevřely dveře v téměř všech oblastech našeho státu. Diplomová práce měla v obsahu posuzování různých vlivů, které nás ve vztahu vzdělanosti v životě doprovázejí. Práce posuzovala jak pozitivní pohled na vzdělání, které jedinci může zajistit lepší kariérní růst, zajištění kvalitního bydlení, možnost i v rámci svého vyššího vzdělávání vycestovat za prací do zahraničí. Současně práce poukazovala na překážky, které se pro jedince někdy mohou v rámci přetížení organismu stát i určitou hrozbou. Náročnost, kterou s sebou studium přináší, bylo výsledkem této práce. Není snadné spojit povinnosti v zaměstnání a v rodině ještě s doplněním vysokoškolského studia. Student musí velmi hospodárně pracovat se svým časem. Zkombinovat v určité kvalitě osobní a pracovní život se studiem, není jednoduché. Míra zodpovědnosti vůči třem různým oblastem je obdobím stresů a neustálého šetření času a jisté psychické zátěže.

Výzkum diplomové práce poukázal v malém měřítku pohled na studium při soukromé vysoké škole. Kladným výsledkem výzkumu je zjištění, že v naší republice existuje zatím dost organizací, které si svých zaměstnanců váží a v rámci udržení si jich a zlepšení, resp. zvýšení jejich kvalifikace, podporují je především finančně v prohlubování jejich

vzdělávání. Tím se nám potvrzuje, že firemní kultura a chování v organizacích je chápáno lépe, než se možná očekávali. Firmy lpí na vzdělávání svých zaměstnanců. Co je však důležitější ze strany zaměstnance. Motivace pro další vzdělávání. Neberme jako hlavní motiv pouze splnění lepších finančních podmínek, ale zejména se snažme najít si cestu k celoživotnímu vzdělávání. Nejen, že tím učíme sebe, ale svým chováním a vztahu ke vzdělání učíme i naše děti. Jestliže naše děti budou svědky našeho vzdělávání, snáze si najdou svůj vztah ke stejnému zvyku jako my.

Skrze vzdělávání se nám všem otevírají nesmírné možnosti, jak úspěšně zvládnout život, najít si odpovídající zaměstnání. Formální vzdělávání dospělých v terciární úrovni je více podmíněno potřebou zaměstnavatele než samotného jedince. Vysoké školy, jak soukromé, tak i veřejné nabízí rozmanitou škálu studijních programů, ze kterých si v dnešní době lze vybrat.

Závěrem bych chtěla vyjádřit všem studentům kombinovaného studia svůj obdiv, protože sama vím, jak je obtížné a složité v pokročilém věku zvládnout studium, zaměstnání a rodinu. Priority nás všech se v průběhu několika let studia změnily, některé volnočasové aktivity jsme museli zcela opustit v zájmu vyšších cílů, které nás v našich životech posunuly dál a obohatily nás o nové zkušenosti a především znalosti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1.vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, J.. *Personální řízení současnost a trendy*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-020-4.

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2002. ISBN 978-80-7261-064-3.

BĚLOHLÁVEK, F. *Jak řídit a vést lidi*. 2. dopl. vyd. Praha: Computer Press, 2000. ISBN 978-80-7226-840-6.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.

BRODSKÝ, Z. *Řízení lidských zdrojů pro managery: distanční opora*. 2.vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009. ISBN 978-80-739-5309-6.

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

ČASTORÁL, Z. *Základy moderního managementu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-76-1.

D'AMBROSOVÁ, H. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-869-7.

DRYDEN, W. *Poradenství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-371-0.

DVOŘÁČEK, J. a L. TYLL. *Outsourcing a offshoring podnikatelských procesů*. 1. vyd. Praha: H. C. Beck, 2008. ISBN 978-80-7400-010-2.

KOŤA, J., TRPIŠOVSKÁ, D., VACÍNOVÁ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2013. ISBN 978-80-7452-029-7.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů, základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-033-3.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*. 1. vyd. Praha: Grada, 1998. ISBN 80-7169-551-3.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. 3. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-568-4.

MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-73657-738-4.

NENADÁL, J. et al. *Moderní management jakosti: principy, postupy, metody*. 1.vyd. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-186-7.

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

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

RICHTEROVÁ, M. *Občanské poradenství*. Praha: Sociopress, 2002. ISBN 987-80-86484-02-5.

ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti, obor v pohybu*. 6. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3133-9.

STÝBLO, J. *Management podniku světové třídy*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2010. ISBN 978-80-7431-033-1.

ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4151-2.

ŠULCOVÁ-SEIDLOVÁ, K. *Mezilidské vztahy na pracovišti*. Praha, 2015. Bakalářská práce. Univerzita Jana Ámose Komenského, katedra manažerských studií. Vedoucí bakalářské práce: Jindřich Kolek.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II., dospělost a stáří*. Praha: Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-246-1318-5.

VYBÍRAL, Z. *Psychologie lidské komunikace*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-291-2.

Seznam použitých českých zdrojů

ROTHWELL, J. W. *The Workplace Learner: How to Align Training Initiatives with Individual learning competencies*. USA: Amacon, 2002. ISBN 978-0814-406-74-8.

Seznam použitých internetových zdrojů

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR. *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020* © 2013 [online, cit. 2017-07-14].
Dostupné z: http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/strategie-2020_web.pdf

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR. *Boloňský proces*. © 2013 [online, cit. 2018-01-29]. Dostupné z:
http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/strategie-2020_web.pdf

PETERKOVÁ, *Syndrom vyhoření*. © psychoweb.cz 2008-2013 [cit. 2017-08-06].
Dostupné z: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/syndrom-vyhoreni-uvod/faze-vyhorivani>

SBÍRKA ZÁKONŮ. *Sbírka Zákonů*. 2018. [online, cit. 2017-04-25]. Dostupné z:
<http://www.sbirkazakonu.info/zakonik-prace/prohlubovani-kvalifikace.html>

PŘEHLED DOTACÍ. Informační portál Karlovarského kraje. [online]. © Karlovarský kraj [online, cit. 2017-10-25]. Dostupné z: http://www.kr-karlovarsky.cz/dotace/Stranky/dotaceKK/prispevky-skolstvi/Financni_podpora_pro_ziskani_kvalifikace.aspx

Tošerová a Tošer, [online]. [cit. 2014-08-26]. Dostupné z:
<http://www.hest.cz/cdn/public/000985.doc>)

SEZNAM ZKRATEK

HR - Lidské zdroje z anglického Human Resources

U3V - Univerzita třetího věku

VOŠ - Vyšší odborná škola

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb.....	33
Obrázek 2: Vztah teorie očekávání a teorie potřeb.....	35

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vzdělávání dospělých.....	13
Tabulka 2: Celoživotní vzdělávání (učení).....	15
Tabulka 3: Bariéry v účasti neformálním vzdělávání.....	18
Tabulka 4: Koncepce vzdělávání pracovníků a jejich charakteristiky.....	25
Tabulka 5: Základní psychologické modely učení.	37
Tabulka 6: Holmes-Raheova stupnice působnosti různých stresorů.	54

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví studenta?.....	63
Graf 2: Kolik je vám let?	64
Graf 3: Kde bydlíte?	65
Graf 4: S kým bydlíte?.....	65
Graf 5: Máte děti, který s vámi žijí ve společné domácnosti?.....	66
Graf 6: Věk dětí ve společné domácnosti?	67

Graf 7: Kdo se vám stará o děti v době výuky?	68
Graf 8: Jak dlouho vám trvá cesta na výuku?	69
Graf 9: Řešíte v době výuky ubytování?.....	70
Graf 10: Čas trávený s rodinou, dětmi či partnerem se u vás v době studia zkrátil? 71	
Graf 11: Zvládáte domácí povinnosti jako dřív?	72
Graf 12: Zatěžuje studium váš rodinný rozpočet?	73
Graf 13: Máte v průběhu studia podporu ve svém okolí?.....	74
Graf 14: Kdy máte čas se věnovat studiu?.....	75
Graf 15: Hradí vám zaměstnavatel školné?	76
Graf 16: Máte se zaměstnavatelem sepsanou kvalifikační dohodu?	77
Graf 17: Pociťujete v průběhu studia stres?.....	78
Graf 18: Umožňuje vám zaměstnavatel v rámci studia práci z domova?.....	79
Graf 19: Co je pro vás hlavní motivací současného vzdělávání?	80
Graf 20: Máte nárok na studijní volno v období zkoušek?.....	81

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I
----------------------------	---

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK

Vážení kolegové, studenti,

ráda bych vás požádala o vyplnění uvedených otázek, které budou podkladem pro výzkum v rámci mé diplomové práce na Univerzitě Jana Amose Komenského. Vyplnění dotazníku vám nezaber mnoho času. Dotazník je anonymní a veškerá získaná data budou využita pouze pro účely výzkumu v diplomové práci. Předem vám děkuji za čas, který jste poskytly pro vyplnění.

1. Pohlaví studenta?

muž

žena

2. Kolik je vám let?

20-30 let

31-40 let

41-50 let

3. Kde bydlíte?

Praha

Středočeský kraj

Jiný kraj

4. S kým bydlíte?

sám/sama

s partnerem/partnerkou a s dětmi

s přítelem/přítelkyní

5. Máte děti, které s Vámi žijí ve společné domácnosti?

nemám

jedno dítě

dvě a více

6. Věk dětí ve společné domácnosti?

předškolní

základní škola

střední škola

7. *Kdo se vám stará o děti v době výuky?*

- partner/partnerka
- rodiče
- ostatní /paní na hlídání, přátelé/
- nepotřebují již hlídání

8. *Jak dlouho vám trvá cesta na výuku?*

- méně jak 1 hodinu
- necelé 2 hodiny
- více jak 2 hodiny

9. *Řešíte v době výuky ubytování?*

- ano
- ne

10. *Čas trávený s rodinou, dětmi či partnerem se u vás v době studia zkrátil?*

- ano
- spíš ano
- ne
- spíš ne

11. *Zvládáte domácí povinnosti jako dřív?*

- ano
- ne
- spíš ne

12. *Zatěžuje studium váš rodinný rozpočet?*

- ano
- ne
- částečně

13. *Máte v průběhu studia podporu ve svém okolí?*

- ano
- ne
- částečně

14. *Kdy máte čas se věnovat studiu?*

- v pracovním týdnu
- o víkendech
- o dovolené

15. *Hradí vám školné zaměstnavatel?*

- ano
- ne
- částečně přispívá

16. *Máte se zaměstnavatelem sepsanou kvalifikační dohodu?*

- ano
- ne

17. *Pocitujete v průběhu studia stres?*

- ano
- ne
- částečně

18. *Umožňuje vám zaměstnavatel v rámci studia práci z domova?*

- ne
- ano
- minimálně

19. *Co je hlavní motivací studia?*

- kariérní růst
- udržení stávající pracovní pozice
- zvýšení kvalifikace

20. *Máte nárok na studijní volno v období zkoušek?*

- ano
- ne
- výjimečně

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bc. Karolína Šulcová-Seidlová

Obor: 7501T001-Andragogika (Mgr.)

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Vliv pracovního a rodinného zázemí na formální vzdělávání dospělých

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 77

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 26

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: Ing. Jindřich Kolek, MBA