

**Česká zemědělská univerzita v Praze
Provozně ekonomická fakulta
Katedra jazyků**



Diplomová práce
**Jazykové vzdělávání a jeho financování ve vybrané
příspěvkové organizaci v Plzeňském regionu**

Bc. Anita Šmídová

© 2024 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Anita Šmídová

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Klatovy

Název práce

Jazykové vzdělávání a jeho financování ve vybrané příspěvkové organizaci v Plzeňském regionu

Název anglicky

Language education and its financing in a selected publicly funded organization in the Pilsen region

Cíle práce

Hlavním cílem práce je zavedení jazykové výuky v dané organizaci včetně jejího financování. Dílčím cílem práce je zjištění zájmu zaměstnanců dané organizace o získání a prohlubování jazykového vzdělávání a případného zájmu o studium dalšího cizího jazyka. Dalším dílčím cílem je získání informací, do jaké míry jsou zaměstnanci vybrané příspěvkové organizace ochotni se podílet na financování výuky cizích jazyků.

Metodika

Diplomová práce se bude skládat ze dvou částí, teoretické a praktické.

Teoretická část bude zpracována na základě analýzy sekundárních zdrojů zabývajících se tematikou diplomové práce.

Praktická část bude založena na kvantitativním/kvalitativním výzkumu a analýze dat. Data získaná z dotazníků vyplněných zaměstnanci dané organizace budou statisticky vyhodnocena a výsledky výzkumu budou interpretovány včetně konkrétních doporučení pro praxi.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

jazykové vzdělávání, výuka cizích jazyků, zaměstnanecké benefity, řízení lidských zdrojů, motivace, financování

Doporučené zdroje informací

- ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. 2015. Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy. 13. vyd. Praha: Grada Publishing. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- DISMAN, M. 2020. Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele. Praha: Karolinum. 367 s. ISBN 978-80-246-1966-8.
- KUPKA, I. 2012. Jak úspěšně studovat cizí jazyky. 2. vyd. Praha: Grada Publishing. 176 s. ISBN 978-80-247-4387-5.
- LOJOVÁ, G., VLČKOVÁ, K. 2011. Styly a strategie učení ve výuce cizích jazyků. 1. vyd. Praha: Portál. 232 s. ISBN 978-80-7367-876-0.
- MACHÁČEK, I. 2021. Zaměstnanecké benefity a daně. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 272 s. ISBN 978-80-7676-193-3.
- PLAMÍNEK, J. 2015. Tajemství motivace. Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 3. vyd. Praha: Grada Publishing. 160 s. ISBN 978-80-247-5515-1.
- RICHARDS, J. C., RODGERS T. S. 2014. Approaches and Methods in Language Teaching. 3rd Revised edition. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. 419 p. ISBN 978-11-076-7596-4.
- ŠIKÝŘ, M. 2014. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 200 s. ISBN 978-80-247-5212-9.
- VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. 2011. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2. vyd. Praha: Grada Publishing. 240 s. ISBN 978-80-247-3651-8.
-

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Mgr. Lenka Kučírková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra jazyků

Elektronicky schváleno dne 2. 6. 2022

PhDr. Mgr. Lenka Kučírková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 2. 11. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 04. 02. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „**Jazykové vzdělávání a jeho financování ve vybrané příspěvkové organizaci v Plzeňském regionu**“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Mgr. Lence Kučírkové, Ph.D. za laskavé a trpělivé vedení a profesionální rady, manželovi Ríšovi a dětem za rodinné zázemí, kamarádkám a kolegyním za veškerou podporu.

Jazykové vzdělávání a jeho financování ve vybrané příspěvkové organizaci v Plzeňském regionu

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá jazykovým vzděláváním a jeho financováním ve vybrané příspěvkové organizaci v Plzeňském regionu s ohledem na důležitost a aktuálnost tohoto tématu.

Teoretická část práce obsahuje východiska řízení lidských zdrojů, motivace, zaměstnaneckých benefitů, vzdělávání, efektivity vzdělávání zaměstnanců, jazykového vzdělávání, vzdělávání dospělých, metod studia jazyků, financování jazykového vzdělávání a příspěvkových organizací.

V praktické části práce je proveden kvantitativní a kvalitativní výzkum zabývající se zájmem zaměstnanců vybrané příspěvkové organizace o výuku cizích jazyků a jejich ochotu ke kofinancování jazykového vzdělávání včetně preferencí metod a formy výuky a motivy, důvody k jazykovému vzdělávání.

Vzhledem ke zjištění, že ze strany zaměstnanců je o jazykovou výuku zájem a také ochota na ni přispívat, jsou vedeny kroky v dané organizaci k zavedení jazykové výuky, jejímu rozšiřování a hledání finančních zdrojů pro její realizaci.

Klíčová slova: jazykové vzdělávání, výuka cizích jazyků, zaměstnanecké benefity, řízení lidských zdrojů, motivace, financování

Language education and its financing in a selected publicly funded organisation in the Pilsen Region

Abstract

This diploma thesis deals with foreign language education and its financing in a selected contributory organisation in the Pilsen Region, with respect to the importance as well as topicality of this issue.

The theoretical part includes possible solutions to human resource management, motivation, employee benefits, education, effectiveness of employee education, language education, adult education, language study methods and financing the language education in contributory organisations.

In the practical part of this thesis, quantitative and qualitative research was conducted, based on the interest of employees of selected contributory organisations in foreign language learning and their willingness to co-finance language education, considering their teaching method preferences, motives and reasons for language learning.

Given the finding that employees are interested in language learning and willing to financially contribute to it, certain steps have been taken in the given organisation in order to implement foreign language education along with its expansion as well as to find financial resources for its realization.

Keywords: language education, teaching of foreign languages, employee's benefits, human resources management, motivation, financing

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíl práce a metodika	15
Cíl práce	15
Metodika	15
2.1.1 Kvalitativní výzkum	15
2.1.2 Kvantitativní výzkum	16
2.1.3 Hypotézy	17
3 Teoretická část práce	18
Řízení lidských zdrojů.....	18
3.1.1 Vysvětlení pojmu řízení lidských zdrojů	18
3.1.2 Cíle řízení lidských zdrojů	19
3.1.3 Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů	19
Motivace.....	20
3.1.4 Inspirace a motivace	20
3.1.5 Motivace a stimulace	21
3.1.6 Význam motivace	22
3.1.7 Postup motivace	23
3.1.8 Využití motivace a způsoby jejího použití	23
3.1.9 Etický a společenský kontext motivace	25
Zaměstnanecké benefity a jejich význam	26
Vzdělávání.....	27
Efektivita vzdělávání zaměstnanců	28
3.1.10 Co – obsah vzdělávání	28
3.1.11 Kdo – koho je potřeba vzdělávat?.....	29
3.1.12 Proč – jaký je důvod vzdělávání?	29
3.1.13 Jak – která cesta je nejvhodnější?	29
3.1.14 Kým – jaká má být osobnost lektora?.....	30
3.1.15 Kdy – plánování procesu	30
Vzdělávání dospělých	31
3.1.16 Andragogika.....	31
3.1.17 Didaktika dospělých	32
Jazykové vzdělávání.....	32
3.1.18 Stupně znalostí v rámci Evropské unie.....	32
3.1.19 Účastníci vzdělávacího procesu.....	34
3.1.20 Styly učení a výuky.....	35
3.1.21 Metody, strategie a techniky studia jazyků.....	36
3.1.22 Financování jazykového vzdělávání v příspěvkových organizacích	40

Příspěvková organizace.....	41
3.1.23 Příspěvková organizace.....	41
3.1.24 Hospodaření příspěvkové organizace	41
3.1.25 Peněžní fondy vytvářené příspěvkovou organizací	42
3.1.26 Hospodářský výsledek	43
3.1.27 Právní předpisy	43
3.1.28 Účetnictví	44
4 Praktická část práce.....	45
Příspěvková organizace v Plzeňském kraji	45
Příspěvková organizace v oblasti zdravotnictví	45
4.1.1 Vzdělávání v dané organizaci	46
4.1.2 Zdroje financování v dané organizaci	46
Jazyková výuka v nemocnici v Plzeňském kraji	46
4.1.3 Kvalitativní výzkum.....	47
4.1.4 Dotazníkové šetření.....	54
5 Zhodnocení a doporučení	82
Zhodnocení dotazníkového šetření	82
Zhodnocení nestandardizovaných rozhovorů.....	83
Doporučení na základě výzkumného šetření	84
5.1.1 Doporučení týkající se rozřazovacího znalostního testu	84
5.1.2 Doporučení ověřovacího znalostního testu	84
5.1.3 Doporučení zpětné vazby lektorům a ODV dotazníkem spokojenosti absolventů kurzů.....	85
5.1.4 Doporučení v oblasti financování jazykového vzdělávání	85
5.1.5 Doporučení pro výběr lektorů	85
6 Závěr.....	86
7 Seznam použitých zdrojů.....	90
Elektronické zdroje	91
8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	92
Seznam obrázků	Chyba! Záložka není definována.
Seznam tabulek.....	92
Seznam grafů.....	93
Seznam použitých zkratk.....	93
9 Přílohy	94
Příloha A Dotazník	94
Příloha B Dohoda o zajištění jazykové výuky	97
Příloha C Přihláška k výuce cizího jazyka	100
Příloha D Otázky pro nestandardizovaný rozhovor	101

Příloha E Tabulka 1 Ukázka – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů	
111	
Příloha F Hypotéza 1	117
Příloha G Hypotéza 2	118
Příloha H Hypotéza 3	120
Příloha I Hypotéza 4.....	120
Příloha J Hypotéza 5	122
Příloha I Časová osa.....	127

1 Úvod

Dnešní globalizovaná společnost vyžaduje schopnost mezinárodní komunikace, s čímž jsou spojeny nároky na jedince i firmy týkající se znalostní úrovně cizojazyčných kompetencí. Znalost cizích jazyků je stále důležitější součástí každodenní reality a s tím související jazykové vzdělávání se stává aktuálnějším tématem současnosti a má nezastupitelný význam. Organizace uvědomující si možnosti a výhody mezikulturní komunikace hledají efektivní způsoby rozvoje a podpory odborného růstu a jazykových kompetencí svých zaměstnanců a tím získávají velmi důležitou konkurenční výhodu. Tato diplomová práce se zaměřuje na zavedení jazykové výuky v příspěvkové organizaci působící v oboru zdravotnictví v Plzeňském regionu a jejího financování a současně zkoumá zájem zaměstnanců o rozvoj jejich jazykových znalostí včetně ochoty kofinancovat jazykové vzdělávání organizované zaměstnavatelem.

Tato práce si klade jeden hlavní cíl, tím je implementace jazykového vzdělávání a jeho finančního zajištění ve vybrané příspěvkové organizaci, a tři dílčí cíle. První dílčí cíl se týká zjištění zájmu zaměstnanců o získání a prohlubování jazykových kompetencí, druhý řeší jejich potenciální zájem o studium dalšího cizího jazyka a třetí se zabývá průzkumem, do jaké míry jsou zaměstnanci ochotni se podílet na financování tohoto procesu. Na tento výzkum se váže i potřeba zkoumat motivaci zájemců a požadavky na výuku.

Teoretická část práce se zaměřuje na řízení lidských zdrojů, motivaci zaměstnanců a identifikaci faktorů, které ovlivňují jejich zájem o jazykovou výuku. Dále se zabývá benefity a jejich významem v oblasti vzdělávání a osobního rozvoje. Kapitola o vzdělávání řeší nejprve tento pojem obecně, pak navazuje přiblížením efektivity vzdělávání zaměstnanců. Blíže zkoumá vzdělávání dospělých, představuje teoretické rámce v oblasti andragogiky a didaktiky dospělých. Následuje kapitola jazykového vzdělávání, která vyjmenovává stupně znalostí cizích jazyků v rámci Evropské unie, uvádí informace o účastnících vzdělávacího procesu, popisuje styly a strategie učení ve výuce cizích jazyků, metody výuky, možnosti financování jazykové výuky. Následují teoretická východiska týkající se příspěvkových organizací, jejich hospodaření, jimi vytvářených peněžních fondů, právní předpisy.

Praktická část práce pak aplikuje získané poznatky, zejména zkušenosti s jazykovou výukou na základě nestandardizovaných rozhovorů na konkrétní příklad jazykového vzdělávání v příspěvkové organizaci, konkrétně v nemocnici v Plzeňském kraji. Tato část práce je zaměřena na analýzu současného stavu jazykové výuky v dané nemocnici, zjištění zájmu jejich zaměstnanců o jazykové vzdělávání včetně zájmu o případnou výuku

druhého cizího jazyka a ochoty k jeho kofinancování, dále se zaměřuje na návrh zavedení jazykové výuky v dané organizaci a s tím související návrh jejího financování.

Důvodem pro volbu tématu je důležitost jazykového vzdělávání pro zaměstnance nemocnice a obecně pro pracovníky ve zdravotnictví jak v rovině kolegiální komunikace mezi zaměstnanci, tak v rovině ošetřující lékařský i nelékařský personál a pacient. Také v rámci celoživotního vzdělávání je často třeba čerpat informace ze zahraničních zdrojů, studií, kongresů. Z důvodu globalizace a s nárůstem počtu cizinců v Evropě je nutná jazyková vybavenost také u administrativních pracovníků. S tím souvisí rozvíjející se multikulturní ošetrovatelství, jehož cílem je, pokud to provozní podmínky umožňují, zajištění kvalitní zdravotní péče o pacienty s respektováním jejich specifických kulturních a dalších potřeb, což vyžaduje základní předpoklad, a sice dorozumět se a zjistit zdravotní stav a případně další informace.

Výsledky práce mají za cíl přinést relevantní informace o zavedení jazykové výuky v příspěvkové organizaci a o zájmu zaměstnanců o jazykové vzdělávání. Práce by tak měla sloužit jako podnět pro vedení dané nemocnice při zavádění jazykové výuky pro své zaměstnance.

2 Cíl práce a metodika

Cíl práce

Hlavním cílem práce je zavedení jazykové výuky v dané organizaci včetně jejího financování. Dílčím cílem práce je zjištění zájmu zaměstnanců dané organizace o získání a prohlubování jazykového vzdělávání a případného zájmu o studium dalšího cizího jazyka. Dalším dílčím cílem je získání informací, do jaké míry jsou zaměstnanci vybrané příspěvkové organizace ochotni se podílet na financování výuky cizích jazyků.

Metodika

Diplomová práce se skládá z teoretické a z praktické části, zhodnocení a doporučení pro vybranou příspěvkovou organizaci.

Teoretická část práce je zpracována na základě analýzy sekundárních zdrojů zabývajících se teoretickými východisky nutnými pro zpracování následného výzkumu. Jde především o otázky právního určení organizace, způsobů zjišťování motivace zaměstnanců a popisu metodologie dotazníkového šetření.

Praktická část práce se zakládá kvalitativního výzkumu formou nestandardizovaných rozhovorů s cílovou skupinou a na kvantitativním výzkumu formou dotazníkového šetření. Tato šetření jsou zpracována následnou analýzou dat.

2.1.1 Kvalitativní výzkum

Disman definuje kvalitativní výzkum jako „nenumerné šetření a interpretace sociální reality. Cílem je odkrýt význam pokládaný sdělovaným informacím“ (2011, s. 285).

Jednou z možností kvalitativního výzkumu je využití nestandardizovaného rozhovoru, jež představuje komunikaci mezi dotazujícím se a dotazovaným dle obecného plánu, který neobsahuje výčet, pořadí ani konkrétní text otázek (Disman, 2011, s. 308).

Jak zmiňuje ve své knize Disman (2011, s. 141), rozhovor klade nižší nároky na respondentovu iniciativu, pro něž je komplikovanější vynechat odpovědi na některé otázky. U rozhovoru je vyšší předpoklad dokončení než návratnost dotazníku.

Pro získání zpětné vazby od osob majících kompetenci k zavedení jazykového vzdělávání v organizaci jsou tedy vedeny nestandardizované rozhovory s devíti dotazovanými osobami z řad zaměstnanců převážně se zkušenostmi s jazykovými kurzy

pořádanými zaměstnavatelem v minulosti. Jedná se o pozice náměstkyně pro ošetrovateľskou péči, vedoucí Oddělení dalšího vzdělávání, vedoucí Oddělení manažerských informací. Jako motivace k poskytnutí těchto rozhovorů jim jsou následně poskytnuty výsledky dotazníkového šetření, která budou v budoucnu racionalizovat jejich rozhodování v poskytování benefitů v organizaci. Předpokládá se účast 9 osob, délka jednoho rozhovoru se odhaduje na 15 až 20 minut. Rozhovory probíhají osobně pouze s neautorizovaným zápisem.

Tento typ výzkumu, jak uvádí Disman (2011, s. 76), využívá metodu induktivní. Induktivní metoda začíná pozorováním zjišťujícím vzorce, pravidelnosti, jež by mohly existovat v objektivní skutečnosti. Zjištěné pravidelnosti se formulují formou předběžných závěrů ověřovaných následujícím sledováním a jeho finálním produktem je další názor.

„Cílem kvalitativního výzkumu je vytváření nových hypotéz, nového porozumění, vytváření teorie“ (Disman, 2011, s. 286).

2.1.2 Kvantitativní výzkum

Disman (2011, s. 141) píše ve své knize, že dotazník má relativně přesvědčivou bezejmennost, poměrně nízké náklady, poměrně vysokou formální shodnost podnětové situace, umožňuje snadno získat v krátkém čase data od velkého počtu dotazovaných osob a je vysoce efektivní technikou.

Data získaná z dotazníků vyplněných zaměstnanci dané organizace jsou statisticky vyhodnocena a výsledky výzkumu jsou interpretovány včetně konkrétních doporučení pro praxi. Vybraná organizace má dle své organizační struktury pozice manažerské, odborné lékařské, nelékařské, administrativní a provozní. V této části se očekává 150 respondentů z celkového počtu více než 5 000 zaměstnanců dané organizace, čímž lze dotazovanou skupinu považovat za relevantní. Data z vyplněných dotazníků jsou uložena na sběrném místě.

Dotazník je distribuován elektronicky. Je sestaven ze 17 otázek a jeho vyplnění předpokládá časovou náročnost 5 minut. Očekávaná návratnost činí 60 %. Rozeslání dotazníku probíhá anonymně, zpětná vazba je také anonymní. V dotazníku se nacházejí otevřené a uzavřené otázky.

Časový harmonogram je následující: dotazník je distribuován k datu 28. 2. 2024, doba na návrat se předpokládá 7 dní. Zpracování s následnou grafickou interpretací probíhá během následujících 10 dní.

Disman (2011, s. 76-77) ve své knize píše, že kvantitativní výzkum pracuje s hypotézami. Znamená jejich testování, pro něž používá deduktivní metodu. Ta vychází z teorie nebo běžně vyjádřeného problému, následovaného sběrem dat. Pokud odpovídají závislosti mezi údaji vzorci formulovanému v hypotézách, hypotézy se přijmou jako pravdivé, v opačném případě se zamítnou. „*Kvantitativní výzkum může nalézt řešení jen pro takové problémy, které je možno popsat v termínech vztahů mezi pozorovatelnými proměnnými*“ (Disman 2011, s. 77).

„*Cílem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz*“ (Disman, 2011, s. 286).

2.1.3 Hypotézy

Podle Dismana „hypotézy navrhuji, jaké spojení mezi proměnnými bychom měli najít, je-li naše hypotéza pravdivá“ (2011, s. 76).

Hypotézy, které jsou předmětem výzkumu a které byly stanoveny na základě zveřejněného dotazníku, jsou následující:

- 1) Zaměstnanci mají zájem o jazykové kurzy pouze v případě, že budou časově navazovat na pracovní dobu.
- 2) Zaměstnanci mají zájem podílet se na kofinancování jazykové výuky.
- 3) Maximální částka pro spolupodílení se zaměstnanců na jazykové výuce je 5 000 Kč za období 10 měsíců při výuce jednou v týdnu v délce 60 minut.
- 4) Zaměstnanci preferují možnost získat základní znalost druhého cizího jazyka před zdokonalením se v aktuálně používaném cizím jazyce anglickém.
- 5) Zaměstnanci cizí státní příslušnosti mají zájem o výuku českého jazyka.

3 Teoretická část práce

Téma této diplomové práce vyžaduje vysvětlení jednotlivých pojmů, a sice řízení lidských zdrojů, motivace, benefitů, vzdělávání, vzdělávání dospělých, jazykového vzdělávání, financování jazykového vzdělávání, příspěvkové organizace.

Řízení lidských zdrojů

Jazykové vzdělávání a řízení lidských zdrojů jsou oblasti, které se mohou vzájemně doplňovat a spolupracovat. Jazykové vzdělávání může být součástí rozvojových programů organizace pro získání jazykových kompetencí svých zaměstnanců umožňujících jim snazší komunikaci se spolupracovníky i zahraničními klienty, proto je mu v této části práce věnována pozornost.

V této části je vysvětleno, co řízení lidských zdrojů znamená, jaké existují jeho cíle a jaká je v něm nejlepší praxe. Jazykové vzdělávání souvisí s profesním a osobnostním rozvojem zaměstnanců organizace, který se stává nezbytnou součástí řízení lidských zdrojů. Je v zájmu každého zaměstnavatele mít kvalifikované pracovní síly, což mu vytváří konkurenční výhodu a činí jej žádaným mezi uchazeči o zaměstnání.

3.1.1 Vysvětlení pojmu řízení lidských zdrojů

Podle Armstronga a Taylora (2015, s. 45) se řízení lidských zdrojů zabývá vším, co je spojeno s řízením lidí a jejich zaměstnáváním v organizacích. Obsahuje činnosti související s řízením lidského kapitálu, činnosti týkající se strategického řízení lidských zdrojů, rozvoje organizace, řízení znalostí, zabezpečování lidských zdrojů, tedy plánování lidských zdrojů, získávání a výběru zaměstnanců i řízení talentů, dále společenské odpovědnosti organizace, řízení pracovního výkonu, vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a jejich odměňování, péče o zaměstnance a poskytování služeb zaměstnancům a řízení pracovních a zaměstnaneckých vztahů. Je zajišťováno prostřednictvím systému řízení lidských zdrojů a jeho architektury, personálního útvaru a jeho pracovníků a jednotlivých manažerů.

Šikýř (2014, s. 151) ve své publikaci zmiňuje, že řízení lidských zdrojů dává organizaci možnost „*systematicky získávat, využívat a rozvíjet schopné a motivované lidi (zpravidla vlastní zaměstnance vykonávající závislou práci v pracovněprávních vztazích upravených pracovněprávními předpisy) a jejich pomocí dosahovat strategických cílů organizace*“ (Šikýř, 2014, s. 151).

3.1.2 Cíle řízení lidských zdrojů

Armstrong a Taylor (2015, s. 49) ve své knize uvádějí, že „mezi cíle řízení lidských zdrojů patří:

- *Podporovat dosahování strategických cílů organizace vytvářením a uplatňováním strategií lidských zdrojů v souladu se strategií organizace (strategické řízení lidských zdrojů);*
- *Přispívat k rozvíjení kultury zaměřené na dosahování vysokého výkonu;*
- *Zabezpečovat organizaci talentované, kvalifikované a oddané lidi;*
- *Usilovat o vytváření pozitivních pracovních vztahů a navozování vzájemné důvěry mezi managementem a zaměstnanci;*
- *Podporovat uplatňování etického přístupu k řízení lidí“ (Armstrong a Taylor, 2015, s. 49).*

3.1.3 Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů

Šikýř (2014, s. 85) ve své knize zmiňuje, že podstatou pozitivního vztahu mezi postupy a zásadami „nejlepší praxe“ v řízení lidských zdrojů a dosahovaným výkonem firmy je účinně a účelně fungující systém řízení lidských zdrojů, jež umožňuje společnosti získávat, rozvíjet a využívat motivované a zdatné, nadané pracovníky a prostřednictvím jich dosahovat předpokládaného výkonu organizace. Ta by měla naplňovat takové zásady a postupy, které umožní ovlivňovat podstatné determinanty výkonu pracovníků, tedy jejich motivaci a schopnosti k vykonávání dané práce a dosahování očekávaného výkonu a také pracovní vztahy a podmínky, jež mají vliv na schopnosti, výkon a motivaci zaměstnanců. Mezi takové zásady a postupy patří:

- *„Motivující pracovní místa;*
- *Strategické plánování lidských zdrojů;*
- *Pozitivní výběr zaměstnanců;*
- *Pravidelné hodnocení zaměstnanců;*
- *Spravedlivé odměňování zaměstnanců;*
- *Systematické vzdělávání zaměstnanců;*
- *Smysluplná péče o zaměstnance;*
- *Spolehlivý personální informační systém“ (Šikýř, 2014, s. 85–86).*

Podle Šikýře (2014, s. 154-157) znamená nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů postupy a zásady, které jsou v praxi využívány v řízení úspěšných společností, jež sledují srovnatelné cíle a působí v obdobných podmínkách a které zjevně směřují ke zdokonalení výkonu firmy. Jejím smyslem je dosáhnout trvalého zlepšování výkonu dané organizace cestou kritického přejímání systémových a strategických zásad a postupů v řízení kvalitně vedených organizací s dobrými výsledky. Nástrojem uplatňování této nejlepší praxe je „*benchmarking*“, *to znamená systematické porovnávání vlastních zásad a postupů v řízení lidských zdrojů se zásadami a postupy v řízení odvětvově nebo regionálně nejlepšími a nejúspěšnějšími organizací*“ (Šikýř, 2014, s. 154-157).

Motivace

Vzhledem k tomu, že jazykové vzdělávání může být pro zaměstnance zajímavou motivační složkou podněcující k profesnímu rozvoji a může přispět k angažovanosti zaměstnanců, je v této práci kladen důraz i na téma motivace. Celkově lze též konstatovat, že motivace a jazykové vzdělávání jsou úzce propojeny a motivace je pro úspěšné vzdělávání v oblasti cizích jazyků klíčovým faktorem.

Armstrong a Taylor (2015, s. 217-218) ve své knize uvádí, že slovo „motivace“ je latinského původu ze slova „movere“, které vyjadřuje pohyb. „*Motiv je důvod něco udělat*“ (Armstrong a Taylor, 2015, s. 217). Motivace je proto vyjádřením směru a cíle chování a obsahuje faktory ovlivňující lidi k určitému chování. Podle nich jsou lidé motivováni, pokud očekávají, že jisté jednání nejspíše povede k dosažení určitého cíle a s ním související získání odměny, která uspokojí jejich potřeby.

3.1.4 Inspirace a motivace

„Tím nejkrásnějším osudem, tím největším štěstím, které může člověka potkat, je, že dostává zapláceno za to, co vášnivě zbožňuje“, říká Abraham Maslow, (Mühlfeit a Costi, 2017, s. 104).

Inspirace a motivace, jak vysvětluje ve své knize Mühlfeit a Costi (2017, s. 153), jsou pojmy různého významu. Konkrétně uvádí: „Vaše inspirace je vnitřní tah, který udržuje váš směr na cestě k budoucnosti, po které toužíte, zatímco motivace je vnitřní tlak, abyste se vybičovali ke každodenním úkolům a krokům, které na této cestě musíte zvládnout, abyste k tomu cíli skutečně došli“ (Mühlfeit a Costi, 2017, s. 153-154). Inspirace je to, o čem lidé

sní a k dosažení svého cíle se budou potřebovat „vyhecovat“, aby ze sebe vydali maximum k jeho dosažení, což je motivace.

Jako důležitou cestu k úspěchu ve své knize uvádí Mühlfeit a Costi (2017, s. 155) Maslowovu pyramidu potřeb, v níž se rozdělují naše potřeby podle významu do pěti kategorií s tím, že když jsou uspokojeny lidské potřeby nižší úrovně, pozornost se okamžitě posune na uspokojení potřeb úrovně vyšší.

Z práce známého amerického psychologa Abrahama Maslowa, která byla publikována v roce 1943, se lze dozvědět o tom, co stojí za motivací lidí i jejich leaderů, o čemž se ve své publikaci zmiňuje Mühlfeit a Costi (2017, s. 155). Její intuitivní moudra uvádějí, jak docílit udržitelné vysoké úrovně motivace. Maslowova teorie „vychází z předpokladu, že ať lidé dělají cokoli, dělají to pro uspokojení nějakých svých potřeb“ (Mühlfeit a Costi, 2017, s. 155).

V motivaci lidí lze najít pro úspěšnost společnosti inspiraci v mottu Johanna Wolfganga von Goethe: „Jestliže bereme lidi také, jací jsou, děláme je horšími. Když s nimi naopak jednáme, jako by byli lepší, získáme z nich to nejlepší, čeho jsou vůbec schopní“ (Mühlfeit a Costi, 2017, s. 74).

Podle Mühlfeita a Costi (2017, s. 156) zahrnují dvě nejspodnější úrovně (Fyziologické potřeby a Potřeba bezpečí a jistoty) „*motivační potřeby*“ (Mühlfeit a Costi, 2017, s. 156). Jakmile jsou uspokojeny, stávají se standardem a nemusíme na ně již myslet. Pokud by chyběly, přinášelo by to pocit nespokojenosti, frustrace a smutku, který by silně motivoval k jejich získání. Vyšší tři úrovně pyramidy představují naše mezilidské vazby, cíle osobního rozvoje a ambice. „*Ty nazývám inspiračními potřebami. Nevycházejí z nedostatku něčeho, ale z touhy po tom něco získat, růst a vyvíjet se jako osobnost. Namísto vnější motivace tady musíme mít vnitřní inspiraci, abychom hledali smysl života, pracovali na své angažovanosti a seberealizaci*“ (Mühlfeit a Costi, 2017, s. 270).

3.1.5 Motivace a stimulace

Další pojem, který souvisí s motivací, je stimulace. Rozdíl mezi motivací a stimulací popisuje Plamínek (2015, s. 16) tak, že stimulaci vyvolávají vnější podněty (stimuly), nýbrž motivace je vyvolána na základě vnitřních pohnutek, tzv. motivů, přičemž obojí může působit společně a vzájemně se posilovat. O motivaci se mluví v případě vyvolání ochoty něco udělat prostřednictvím použití v člověku preexistujících vnitřních motivů. V případě

stimulace sehrává pro vznik žádoucího chování klíčovou roli vnější situace, v případě motivace pak vnitřní svět motivovaného jedince.

Stimulace má výhodu v tom, že je poměrně jednoduchá a funguje, dokud jsou poskytovány stimuly ve formě kompenzací nepohodlí spojeného s výkonem některými atraktivními hodnotami, lze očekávat probíhání práce či činnosti. Nevýhodou podle Plamínka (2015, s. 17) je u stimulace na základě vnějších stimulů skutečnost, že v okamžiku ukončení jejich poskytování se práce zastaví, tedy práce, výkon probíhají jen po dobu působení stimulů.

Motivace, jak zmiňuje ve své knize Plamínek (2015, s. 17), je nositelkou obrovské výhody, a sice pokud se vhodně zvolí motivy, které daný člověk má, může ve své práci pokračovat za příznivých podmínek i bez vnějších podnětů, protože to, co vykonává dělá, protože jej to baví či to považuje za důležité, významné. Motivace má také velkou nevýhodu spočívající v tom, že není právě jednoduchá cesta zvolit její vhodnou formu. Je třeba hodně vědět o člověku, kterého chceme motivovat, a rozumět mu, stejně tak je nezbytné hodně znát o procesu motivace samotné.

3.1.6 Význam motivace

Mühlfeit a Costi (2017, s. 154) motivaci specifikuje jako podnět, který člověka na začátku dne „vyžene z postele“ Mühlfeit a Costi (2017, s. 154) a přiměje ho něco dělat, bude jej pohánět do jednotlivých kroků a činností, které budou nezbytné, bude ho pobízet k dokončení a splnění konkrétních úkolů. Dále popisuje, že peníze sice mohou motivovat, nemohou ale lidi přimět k dlouhodobé vysoké výkonnosti. Existuje řada dalších faktorů schopných ovlivnit, aby lidé do práce chodili rádi a cítili se v ní spokojeně. Mnohem lepší variantou je lidi inspirovat, aby dělali to, co dělat chtějí. „*Jako motor výkonnosti je inspirace mnohem efektivnější než nějaká vnější hmotná motivace*“ (Mühlfeit a Costi 2017, s.154). Když je motivace úzce spojená s inspirací, může vzniknout prostředí, v němž se lidé dobrovolně rozhodnou do své práce investovat to nejcennější, a sice své silné stránky, energii a emoční závazek.

Plamínek (2015, s.11) specifikuje motivaci jako proces, při kterém se nejen bere, ale i dává, proces, při kterém se nabízí člověku, od kterého něco potřebujeme, uspokojení jeho zájmů. Motivace vnáší do mezilidských vztahů noblesu, důvěru a úroveň a má vysoce pozitivní potenciál. Učí nás rozumět zájmům druhých a zároveň je chápat.

Motivace znamená podle Plamínka (2015, s. 17) plnění úlohy pod vlivem vnitřních pohnutek (motivů). O motivaci mluvíme v případě, že vyvoláváme ochotu něco udělat pomocí v člověku již preexistujících (vnitřních) motivů. Klíčovou roli zde hraje vnitřní svět motivovaného člověka. Za zlaté pravidlo motivace pro vedení lidí pak považuje motto: „*Nepřizpůsobujte lidi úkolům, ale úkoly lidem*“ (Plamínek, 2015, s. 19).

Nejzajímavějším nástrojem motivace je podle názoru Plamínka (2015, s. 34-35) motivace vzorem s tím, že jde o jakousi „motivaci mimochodem“. Ze škol tento způsob motivace známe ze zkušenosti, že někteří učitelé dokážou své žáky nadchnout, zaujmout svým nadšením či zájmem. Tito učitelé věří tomu, co říkají a dělají, proto jsou věrohodní a přesvědčiví. Z učitelů se tak stávají lídři, které jejich žáci napodobují, opakují jejich myšlenky, případně i činy a skutky.

3.1.7 Postup motivace

Při motivaci konkrétního člověka hrají zásadní roli požadavky na něj kladené, dále zátěž, které je dlouhodobě vystaven. Důležitá může být i relativní váha motivačního založení a polohy, ovlivněná jeho subjektivním vnímáním a též postup, který se použije při rozhodování o způsobu motivace (Plamínek, 2015, s. 135).

3.1.8 Využití motivace a způsoby jejího použití

Jak píše Plamínek (2015, s. 137), motivace souvisí s řízením a vedením lidí v různých společnostech a skupinách, ať se jedná o týmy, firmy, organizace, společnosti, veřejnou správu či obce. Motivace a jí blízké postupy jsou součástí našeho každodenního života. Podle specifik využití rozlišujeme čtyři druhy motivace, a sice motivaci „dolů“, motivaci „do strany“, motivaci „vzhůru“ a motivaci „dovnitř“, tj. sebemotivaci, sebepoznání.

Motivace „dolů“

Motivace „dolů“ souvisí s hierarchií ať již formální, nebo neformální ve vztahu nadřízený a podřízený ve vedení a řízení. „Přístupy zde kolísají v širokých mezích od striktní direktivy bez prostoru k diskusi, respektování specifických potřeb a svobody jít vlastní cestou až po vstřícné přístupy spojené s citlivostí vůči potřebám, ochotou komunikovat a maximální mírou svobody“ (Plamínek, 2015, s. 137-139). V oblasti této motivace sehrávají velkou roli tradice. Zde je logická odlišnost např. od organizace náboženské a vojenské, kde se o poslušnosti a rozkazech nediskutuje, a od moderního uskupení, kde se sází na svobodu projevu, např. spontánní týmy, kulaté stoly apod. i přesto, že musí také být řízeny a vedeny.

Dalším vlivným faktorem je účinnost dějů v lidských skupinách. Pokud se firmy zabývají problémy spojenými s efektivitou a užitečností, není v nich místo pro diferencovanou a vstřícnou motivaci. Stejně je tomu v případě krizového managementu. V oblasti podnikání je aktivita a motivace často největší nadějí a hybným motorem pro další rozvoj. V rámci motivace „dolů“ je pro manažery a vedoucí pracovníky důležité, do jaké míry používají klíčové disciplíny, jako jsou delegace a definice úkolů a též hodnocení lidí a výsledků. Pokud vědí, zda v různých, jednotlivých situacích lidé umí a mohou plnit zadané úkoly, mají předpoklady obstát v další disciplíně své role, a tedy zařídit, aby chtěli. Hodnocení zde sehrává zásadní roli, neboť systém se chová podle toho, jak je měřen, hodnocen a korigován.

Další důležitou oblastí „motivace směrem dolů“ je bezesporu výchova a vzdělávání. I v této problematice existují metody více či méně direktivní a motivační. Typická škola se mění podobně jako typický úřad, protože jsou v dnešní době též provozovány jako podnikání, které není závislé na veřejné správě a státu. I zde rozhoduje jak tradice, tak účinnost. Rozlišujeme šest forem vzdělávání, a sice školení, trénink, konzultace, koučování, učení z vlastního výkonu a učení z výkonu učitele, přičemž všude zejména ti nejlepší mentoři vkládají do těchto metod motivační prvky. Škála od školení předávajícího preexistující znalosti k tréninku osvojujícího znalosti a dovednosti praktickým cvičením směřuje od teorie k praxi, kde uprostřed škály mezi školením a tréninkem jsou metody, jež jsou blízké reálné praxi. Zde je zásadní, jaké metody učitelé volí při vzdělávání, protože je nutné je vybrat nejen podle témat, která mají být probrána, ale také podle osob, se kterými přijdou do styku.

Motivace „do strany“

V tomto případě se jedná o motivaci používanou v souvislosti s řešením konfliktních situací a vytvářením synergických vztahů v oblasti horizontální, partnerské (Plamínek, 2015, s. 139–141). Tuto motivaci využíváme při řešení konfliktů poměrně často zejména v souvislosti s principiálním a kooperativním vyjednáváním a mediací. Toto pojetí vyjednávání opouští kompetitivní, tedy soupeřivou formu, při které se výsledná dohoda stane kompromisní mezi zájmy druhé strany při současném zohlednění svých vlastních zájmů. Výsledné přijatelné řešení pro obě strany splňuje dvě podmínky, a to je skutečnost, že nejsou ohroženy žádné důležité zájmy účastníků konfliktu a zároveň naplňují jejich vlastní zájmy. *„V souvislosti s vytvářením synergie se snažíme nejčastěji lidi motivovat k (týmové) spolupráci“* (Plamínek, 2015, s. 140).

Motivace „vzhůru“

Motivaci vzhůru lze využít v situaci, kdy je třeba motivovat svého nadřízeného. Jedná se o případ, který je nestandardní, protože za motivaci je odpovědný právě nadřízený. *„Rozhodneme-li se však – oprávněně nebo neoprávněně – „motivovat své nadřízené“, dostáváme se technicky a metodicky do oblasti vyjednávání. Šanci na úspěch budeme mít zejména tehdy, když pochopíme zájmy a batnu nadřízeného a budeme tyto prvky při snaze o naplnění vlastních zájmů (nebo zájmů firmy) respektovat“* (Plamínek, 2015, s. 141). Batnou se v teorii vyjednávání rozumí nejlepší záložní řešení při hledání záložního řešení pro všechny strany konfliktu při vyjednávání.

Není bez zajímavosti, že podoby této motivace může mít též naše úsilí ve vztahu k politice, politikům, veřejné správě a úředníkům. Zde je vhodné si uvědomit, že v tomto případě se jedná o vertikální inverzi, protože reprezentanti správy věcí veřejných jsou nebo by měli být v podstatě „v našich službách“.

Motivace „dovnitř“

Jak popisuje Plamínek (2015, s. 143) motivace „dovnitř“ je snaha o vlastní motivaci, při které bychom se měli co nejvíce o sobě dozvědět a pak již v životě i práci můžeme hledat ty aspekty, které nám pomohou naše aktivity učinit zajímavějšími, příjemnějšími, přijatelnějšími a též snesitelnějšími. Je nezbytné vážit si sama sebe, mít pocit vlastní dostatečné hodnoty, jež potřebujeme v každém okamžiku svého života. V rámci sebemotivace je důležité si uvědomit, zda to, co musíme udělat, děláme rádi či neradi a za jakých okolností to uděláme s větší chutí. Z uvedeného je evidentní, že klíčem k sebemotivaci je sebepoznání.

3.1.9 Etický a společenský kontext motivace

Etický rámec motivace

Motivace je svými dopady závislá na tom, kdo a s jakým úmyslem ji používá. Pro zajištění přijatelného etického rámce motivace je zapotřebí respektování takových zásad, jež usnadní přijímání motivace jako standardního a etického manažerského nástroje a prostředku, kterého také často využívají učitelé, rodiče a lídři ke vzdělávání, výchově a celkové kultivaci lidí. Plamínek (2015, s. 147) považuje za klíčové čtyři zásady, které souvisí se smyslem motivace a při jejichž zanedbání dojde k přesahu za hranice eticky přijatelného prostoru chování a jeho opuštění. Těmito zásadami jsou jednání v zájmu motivovaného,

podpora vzniku synergického efektu, odmítání násilí vůči komukoliv a symetrické chování ostatních.

Společenský rámec motivace

Ohledně společenského rámce motivace se Plamínek (2015, s. 148) zamýšlí nad tím, jak se postoje a motivace podílejí na povaze a vývoji lidských uskupení. V lidské společnosti a společenských vědách, ale také v přírodě a přírodních vědách, jak uvádí, platí zákon „něco za něco“. *„Vztahy mívají povahu někdy možná hodně složitých, ale přece jen rovnic. Množství hmoty a energie se zachovává, součet dvou stejných čísel je konstanta, spotřeba na dluh musí být jednou splacena, akce vyvolává reakci“* (Plamínek, 2015, s. 148-149). Chceme-li říct něco o chování lidské společnosti, můžeme mluvit k věci, ale musíme se smířit se s tím, že nebudeme přesní, nebo budeme přesní, ale musíme se smířit s tím, že nebudeme popisovat realitu (Plamínek, 2015, s. 149).

Univerzální nástroj motivace

Mít univerzální nástroj, způsob, který by motivoval všechny osoby bez rozdílu, by bylo, jak Plamínek (2015, s. 157) sděluje, pohodlným řešením. Zkušenosti ukázaly, že při cestě hledání univerzálního nástroje motivace nejsou ani peníze, ani fyziologické potřeby ani zajištění bezpečí, příslušnosti, výlučnosti nebo příznivého sebehodnocení. *„Univerzálním způsobem, jak oslovit každého, je chovat se ke každému jinak. Právě tak, jak potřebuje. Pochopit každého člověka zvlášť a jednotlivě a potom působit na každého jinak a diferencovaně. Právě diferenciací dělá z tohoto přístupu univerzální motivační nástroj“* (Plamínek, 2015, s. 127).

Zaměstnanecké benefity a jejich význam

Zaměstnanecké benefity a jazykové vzdělávání jsou významnou součástí dnešního pracovního prostředí. Jejich vhodné propojení přispívá ke kvalitě poskytovaných služeb, spokojenosti zaměstnanců a úspěšnosti a prosperitě zaměstnavatele.

Význam zaměstnaneckých benefitů

Jednou z možností motivace v oblasti řízení lidských zdrojů jsou zaměstnanecké benefity. Poskytování benefitů neboli výhod, tedy peněžních či nepeněžních plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy, přispívá k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli (Macháček, 2021, s. 1). Vhodně nastavený systém zaměstnaneckých výhod společně s optimálním systémem odměňování zaměstnanců přispívá též ke zvýšení

konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizaci kvalifikovaných pracovníků. Benefity jsou často zaměstnanci hodnoceny více než jejich motivace výhradně formou finančního odměňování a bývají stěžejním rozhodovacím faktorem při zvažování výběru z více pracovních nabídek.

Vzdělávání

Tato kapitola vysvětluje obecný pojem vzdělávání a objasňuje různé faktory pro úspěšné vzdělávání.

Beneš (2014, s. 16) popisuje vzdělávání jako „*proces zprostředkování, znalostí, dovedností a rozvoj schopností*“ (Beneš 2014, s. 16), a je tak z velké části otázkou správné výuky a záležitostí didaktickou.

Vzdělávání podle Plamínka (2010, s. 32) je organizované, záměrné učení, které rozvíjí potenciál člověka nejen jako jednotlivce, ale také jako biologického druhu. „*Vzdělávání bývá primárně zaměřeno na přímou kultivaci znalostí nebo dovedností*“ (Plamínek, 2010, s. 32). Slovo vzdělávání evokuje pocit vektoru, směru a jako by směřovalo od menšího k většímu, od nižšího k vyššímu, od horšího k lepšímu.

V úspěchu vzdělávání jsou zásadní dva faktory, a sice užitečnost obsahu učení a efektivita jeho způsobu. „*Výpadek, byť jednoho faktoru vede k neúspěchu: učíme-li se něčemu užitečnému neefektivně nebo učíme-li se efektivně něčemu neužitečnému, naše úsilí má blízko k marnosti*“ (Plamínek, 2010, s. 13). Třetím faktorem jsou lidé, kteří se v procesu vzdělávání vyskytují, tedy osoba učitele, který svým chováním rozhoduje o vztazích studujících k celým oborům. „*Dobří učitelé, kteří rozumí nejen tématům a metodám učení, ale i svým žákům a kteří se umí učit spolu s nimi, jsou cenným pokladem lidské společnosti*“ (Plamínek, 2010, s. 13). Důležitými jsou i zadavatelé vzdělávacích programů a zprostředkovatelé, například vzdělávací agentury. Podstatným pro úspěch vzdělávání je též čtvrtý faktor, tedy jeho smysl, vědomí podstaty, kterou od vzdělávání očekáváme, vědomí předpokládaného užitku a důvodu, proč se vzdělávat chceme.

Vodák a Kucharčíková (2011, s. 166-167) ve své knize popisují přínosy vzdělávání, kterými jsou rozšíření využití schopností pracovníků, navýšení výkonu, snížení změn zaměstnání zaměstnanců, vhodnější využití technologií a vybavení a nárůst spokojenosti klientů.

Efektivita vzdělávání zaměstnanců

Efektivní vzdělávání zaměstnanců má zásadní význam pro každou společnost, neboť má výrazný vliv na inovace i na její prosperitu, protože vzdělání zaměstnanci mohou efektivněji plnit své pracovní povinnosti a přinášet nové myšlenky.

Evangelu, Bommel a Juříčka (2013, s. 7) ve své knize uvádí: „*Až třicet procent nákladů na školení zaměstnanců vydají firmy zbytečně*“ (Evangelu, Bommel a Juříčka (2017, s. 7). Dále popisují chyby, které jsou příčinou a které jsou převážně způsobeny neznalostí potřebných metodik, nepromyšleným rozhodnutím, nekritickým zápalem pro vybrané téma nebo nedostatečnou přípravou a motivací účastníků. „*V současné době je míra znalostí a dovedností zaměstnanců zřejmě jediným skutečným aspektem, který může od sebe odlišit firmy v jednom oboru a který může posílit jejich konkurenceschopnost*“ (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s.7).

Nejdůležitějším faktorem vzdělávacího procesu je vyhodnocení jeho efektivity. Podle autorů Evangelu, Bommel a Juříčka (2013, s. 13) lze použít několik možností od sofistikovaných a promyšlených systémů až po použití vlastních zkušeností s využitím zdravého selského rozumu. Ať se zvolí jakákoli možnost, „*je potřeba dodržet pravidlo, že každá dobře zpracovaná metodika hodnocení efektivity vzdělávání se musí zabývat šesti hlavními pilíři: co – kdo – proč – jak – kým – kdy, které musí být systematicky vyhodnoceny*“ (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s. 13).

3.1.10 Co – obsah vzdělávání

Opravdově potřebný obsah vzdělávání je klíčovým úkolem osoby kompetentní k rozhodnutí pro rozvojový program zaměstnanců, tedy manažera či personalisty (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s. 13). V praxi se často stává, že se představy zadavatele vzdělávání rozcházejí s představami jeho účastníků či zadavatel nemá přesnou představu o tom, co je nutné rozvíjet v oblasti kompetencí zaměstnanců. Není výjimkou, když je této oblasti v praxi věnována nejkratší časová dotace a také nejmenší pozornost. „*Pro oblast „CO“ je možné shrnout, že se jedná o tu část vzdělávacího programu, která co nejpřesněji vystihuje, „„co zadavateli chybí v současné době v porovnání s ideálním stavem, popř. při srovnání aktuální úrovně jeho zaměstnanců a úrovní, kterou vyžaduje plánovaný stav““*“ (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s. 15).

3.1.11 Kdo – koho je potřeba vzdělávat?

V této oblasti je nutná podrobná znalost cílové skupiny nejméně ze tří důvodů (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s. 15):

- možnost připravit obsah vzdělávání zaměřený na cíl,
- určení nejvhodnější vzdělávací metody,
- požadavky na schopnosti lektora zvládat činnosti vyžadované v oblasti výuky.

Specifické potřeby cílové skupiny lze najít jednoduše zejména v případě, že jsou ve firmě vyhotoveny kompetenční modely a popisy pracovních pozic. *„Vždy doporučujeme vypracovat tzv. ideální kompetenční modely pro danou činnost a ty potom srovnávat s reálnými kompetencemi a možnostmi konkrétních pracovníků na sledovaných pozicích“* (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s. 16-17).

V této oblasti je vhodné zhotovit ideální kompetenční modely, jež jsou základem pro srovnávání ideálního a aktuálního stavu (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s. 18).

3.1.12 Proč – jaký je důvod vzdělávání?

Tato otázka souvisí úzce s obsahem procesu vzdělávání. Odpověď na tuto otázku poukazuje na cílový stav, potřeby firmy, na důvody jejích krátkodobých i dlouhodobých plánů, na něž mohou působit politické a ekonomické vlivy. Podstatou pro odpověď na tuto otázku *„je firemní kultura zadavatele a z ní vyplývající firemní strategie“* (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s. 18).

3.1.13 Jak – která cesta je nejvhodnější?

V tomto pilíři je cesta k předání obsahu vzdělávání, tedy metodika výuky (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s. 21-23). Nejčastěji se jedná o školení, které probíhá z určité části teoretické ve formě přednášky, z části praktické se jedná o řešení modelových situací a příkladů z praxe. Mezi nejužívanější metody vzdělávání patří aplikace, porada, koučink, přednáška, mentoring, workshop, řešení modelových příkladů, seminář, diskuze, trainee programy, didaktická hra, outdoor programy, demonstrace. Každá metoda je originální. *„Jednotlivé metody mají svá specifika, silné i slabé stránky. Pro určité typy účastníků jsou více či méně vhodné, stejně tak se jejich efektivita při použití liší podle tématu“* (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s. 22) a lze je rozčlenit do skupin podle jejich hlavní funkce, a sice na metody aplikační, dovednostní, informativní, podněcující tvořivost a aktivizující.

3.1.14 Kým – jaká má být osobnost lektora?

Pozitivní skutečností je, že požadavky na kvalifikaci, profesionalitu a charakter vyučujícího se stále zvyšují (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s.23-25). Pro zadavatele je podstatné zamyšlení nad dlouhodobými požadavky z dlouhodobého pohledu vyhodnotit a zjistit tak, zda je pro něj vhodnější variantou zvolit výuku externím či interním mentorem. Interní lektor má výhodu znalosti interního prostředí a může tedy lépe rozlišit skryté i zjevné požadavky zadavatele. Snadno a rychle se v nich zorientuje a může na vzniklé problémy reagovat pružněji. Nevýhodou je možnost, že u něj nastane sociální nebo profesní slepota. U externího lektora je výhodou možnost přínosu zkušeností z jiných společností do prostředí zadavatele. Školitel je z principu své práce nucen se stále zdokonalovat a rozvíjet své schopnosti a dovednosti. I přes jeho snahu nemusí být jeho zacílení na požadavky zákazníka tak přesné jako u interního lektora například z důvodu nečasné informovanosti o interních změnách ve firmě zadavatele. Výběr vhodného školitele je zásadní pro kladný výsledný efekt procesu vzdělávání.

3.1.15 Kdy – plánování procesu

Při plánování programu vzdělávání je nutné zohlednit minimálně čtyři hlediska (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s. 25-26):

- zvolit vhodné datum školení se zohledněním prázdnin, svátků, ale též například auditů ve firmě či uzávěrek,
- mít dostatečný časový fond jak na přípravné, realizační, tak i vyhodnocovací etapy vzdělávacího procesu,
- stanovit u jednotlivých školení mezičasy takovým způsobem, aby zbytečně nedocházelo k zapomínání látky, na kterou se navazuje,
- připravovat vhodnou posloupnost jednotlivých témat školení, aby se neprolínala, navazovala na sebe a tvořila logický celek.

„Naplnění jednotlivých školicích bloků získáme porovnáním ideálních a skutečných kompetenčních modelů jednotlivých pozic a jejich „vykonavatelů“ (Evangelu, Bommel a Juříčka, 2013, s. 26).

Vzdělávání dospělých

Jazykové vzdělávání zaměstnanců organizace se týká osob v produktivním věku, proto se věnuje tato kapitola tématu vzdělávání dospělých.

Problematika vzdělávání dospělých je složitější než na základní či střední škole (Plamínek, 2010, s. 13). Beneš (2014, s. 93) ve své publikaci sděluje, že vzdělávání dospělých je třeba pozorovat i na pozadí socializace, jež je předmětem zkoumání sociologie a psychologie, neboť vzdělávání je součástí lidských socializačních procesů.

Beneš ve své knize píše: „Vznik vzdělávání dospělých je reakcí na historické a společenské změny moderních společností. V různých epochách a společenských podmínkách se názory na význam a úlohu vzdělávání dospělých mění. Specifický je i vývoj českého vzdělávání dospělých“ (Beneš, 2014, s. 22).

3.1.16 Andragogika

Beneš pojem andragogika definuje následovně: „Andragogika je vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Existují rozdílné koncepty andragogiky. V našem pojetí je andragogika specifická součást věd o výchově, vzdělávání a vyučování“ Beneš (2014, s. 11). Uvádí dále, že andragogika je studijní obor v programu věd pedagogických, který slouží v oblasti vzdělávání dospělých k přípravě budoucích specialistů, odborníků, znalců a také vědní obor v systému věd o vyučování a výchově, který se orientuje na všechny úhly pohledu učení se a vzdělávání dospělých. Za andragogiku lze podle Beneše (2014, s. 11) považovat studijní obor v oblasti věd pedagogických, který připravuje budoucí profesionály v oblasti vzdělávání dospělých a obor vědní, jež je zaměřen na všechna hlediska vzdělávání a učení se dospělých.

Andragogika, jak zmiňuje Beneš „jako věda a oblast výzkumu nevznikla jen v důsledku rozvoje nebo diferenciací stávajících vědeckých disciplín, nedá se tedy považovat jen za odnož pedagogiky, filozofie, sociologie či psychologie. Hlavním důvodem jejího vzniku byla společenská poptávka po nových druzích znalostí a kvalifikací“ (Beneš, 2014, s. 40).

3.1.17 Didaktika dospělých

Zormanová (2017, s. 12) uvádí, že didaktika, tedy vzdělávání osob v dospělém věku, je proces, který probíhá celoživotně a dává lidem možnost osvojovat znalosti, získávat kompetence a zvyšovat kvalifikaci také ve věku dospělosti různými způsoby.

Podle Zormanové (2017, s. 21) je vzdělávání dospělých význačným tématem, nabývá v současné době stále většího významu, je podstatným činitelem ekonomického růstu, zásadně přispívá ke konkurenceschopnosti na trhu práce a je také nejen trendem, ale též nezbytností dnešní doby.

Jazykové vzdělávání

Jazykové vzdělávání je důležité pro cizojazyčnou komunikaci, schopnost vykonávání sociálních rolí, vytváření sociálních vazeb, rozvoj osobnosti.

§ 110, odst. 1 Zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) uvádí (ÚZ č. 1555. 2023.s. 10): „*Jazykové vzdělávání poskytuje jazykové vzdělání v cizích jazycích. V případě vzdělávání cizinců se za cizí jazyk považuje také jazyk český. Jazykové vzdělávání podle tohoto zákona se uskutečňuje v jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky*“.

Jak zmiňuje Genzor (2015, s. 7), v současnosti navazují obchodní či osobní kontakty lidé, kteří vyrůstali často v kulturně velmi odlišném prostředí a kteří pocházejí z nejvzdálenějších koutů světa. Jazyk je nejvěrnějším zrcadlem odlišných tradic. „*Ačkoliv se odedávna překládá i z těch nejexotičtějších jazyků, přece jen nejjistějším způsobem, jak proniknout do národní mentality a jak co nejpřesněji pochopit kulturu jiného národa, je seznámit se s jeho jazykem*“ (Genzor, 2015, s.7).

3.1.18 Stupně znalostí v rámci Evropské unie

Podle webových stránek Jazyky.com (Jazyky.Studium,Práce) se na základě Společného evropského referenčního rámce pro jazyky, dokumentu Rady Evropy obsahujícím stupnici jazykových dovedností, rozlišují tři základní úrovně rozdělené do dvou stupňů (stupně A1 až C2)(Jazyky.com (Jazyky.Studium.Práce), 2022):

- „*začátečník – stupně A1 (Breakthrough) a A2 (Waystage)*
- *středně pokročilý – stupně B1 (Threshold) a B2 (Vantage)*

- *pokročilý – stupně C1 (Effective Operational Proficiency) a C2 (Mastery)*“.
- Zde jsou jednotlivé stupně blíže specifikovány.

Stupeň A1 – mluvčí rozumí každodenním známým výrazům a základním frázím a tyto výrazy a fráze umí využívat. Umí sebe a ostatní představit a klást jednoduché otázky týkající se osobních informací a umí na obdobné otázky odpovídat. Zvládne se domluvit jednoduchým způsobem.

Stupeň A2 – mluvčí rozumí často užívaným výrazům a větám, které se jej bezprostředně týkají, dokáže komunikovat prostřednictvím běžných a jednoduchých úloh a zvládne popsat jednoduchým způsobem svou vlastní rodinu, záležitosti týkající se nejnaléhavějších potřeb a umí popsat bezprostřední okolí.

Stupeň B1 – mluvčí rozumí zásadním ideám, pochopí spisovné informace na vstupu vztahující se k běžným tématům. S těmi se setkává ve škole, práci i ve volném čase. Zvládá si poradit s většinou situací, které mohou nastat při cestování. Umí napsat souvislý jednoduchý text na dobře známá témata či témata, která danou osobu konkrétně zajímají a dokáže popsat události a své zážitky, naděje, sny i cíle a stručně umí vysvětlit své plány a názory.

Stupeň B2 – mluvčí rozumí hlavním myšlenkám složitých textů, jež se týkají abstraktních i konkrétních témat včetně diskuzí zaměřených odborně. Dokáže spontánně a plynule komunikovat s rodilými mluvčími a umí napsat podrobné srozumitelné texty.

Stupeň C1 – mluvčí rozpozná implicitní významy textů a rozumí dlouhým a náročným textům. Komunikuje pohotově a plynule s efektivním a pružným užitím jazyka. Texty tvoří podrobné, srozumitelné a dobře uspořádané.

Stupeň C2 – mluvčí snadno rozumí téměř všemu přečtenému a vyslechnutému, zvládne shrnout informace ze psaných i mluvených zdrojů a dokáže přednést vysvětlení a polemiku. Vyjadřovat se umí přesně, plynule a spontánně a umí odlišovat jemné významové odlišnosti.

Potřebu všeobecně uznávaných kritérií pro hodnocení jazykových znalostí vyvolala možnost pracovat nebo studovat v zemích Evropské unie. Podle webových stránek Jazyky.com poskytuje SERRJ základ pro vypracovávání jazykových testů, učebnic, zkušebních materiálů a určuje podrobným způsobem v jaké míře studenti musí ovládat určitý jazyk pro jeho praktické použití. Pro určení rozsahu kompetencí nutných pro dosažení jednotlivých stupňů brali autoři v potaz nejen znalosti lingvistické, tedy slovní zásoby, syntaktických znalostí, gramatiky, ale i požadavky ze sociální oblasti jako jsou empatie

studentů ke společenským zvyklostem a konvencím a též úrovně využívání znalostí jazyků v každodenních situacích.

Podle webových stránek Cizinci.cz je jednou z podmínek pro získání trvalého pobytu v ČR úspěšné složení zkoušky z češtiny na úrovni A1 podle SERRJ a pro udělení občanství ČR složení zkoušky z českého jazyka na úrovni B1 dle SERRJ.

3.1.19 Účastníci vzdělávacího procesu

Klíčovým prvkem vzdělávání v organizaci jsou jeho účastníci samotní, jak ve své knize zmiňují Vodák a Kucharčíková (2011, s. 106-107) s tím, že jejich motivační připravenost záleží na vzdělanosti a kulturní základně a emocionálním rozpoložení. Zmiňují též, že každý jedinec má osobitý způsob učení. Někdo preferuje praktická cvičení a učí se z vlastních chyb či omylů, jiný dává přednost diskusi a další upřednostňuje získání informací a osvojení si nových dovedností. Člení studující na aktivisty, u nichž dominují okamžité zkušenosti, dále na reflektory, tedy osoby zrcadlící mínění, na teoretiky uznávající logiku a rozumovost a dychtící po elementárních teoriích, principech, modelech, předpokladech a systémech a na pragmatiky hledající nové idey a na experimentující.

Lektoři, jak ve své knize zmiňuje Vodák a Kucharčíková (2011, s. 117-119), uskutečňující vzdělávání musí konat odlišné činnosti, které nejsou vždy manažery doceňovány. Jsou u nich důležité pedagogické a osobnostní předpoklady, jejich kompetence a technické znalosti bývají na dostatečné úrovni a také je zásadní, aby vhodným způsobem přistupovali k výuce vyučované skupiny. Význačným předpokladem pro kvalitu výuky jsou také osobnostní předpoklady mentorů, jež by měli být vnitřně integrovaným a zralým jedincem s vysokou mírou sociální inteligence. Kladný výsledek vzdělávání je odvislý na schopnosti vyučujícího vhodným způsobem podat vyučované skupině osob probíranou látku. Školitelé mohou využívat rozličné styly výuky.

Charakteristiky u méně kvalitních mentorů jsou podle Vodáka a Kucharčíkové (2011, s. 119) používání direktivního stylu při výuce studujících, tvorba neexistujících předpokladů o úrovni vědomostí vyučovaných osob, nedostatek vztahu k předmětu výuky, nedočkavost a intolerance pomalého tempa účastníků vzdělávání, snaha naučit příliš rychle příliš mnoho, nedostatek verbální kapacity, nedostatek přátelského zájmu o posluchače, odmítání rad a zanedbaný zevnějšek. U dobrých učitelů jmenují kvality jako vysoká úroveň mezilidských dovedností, schopnost naslouchat a klást vhodné dotazy, flexibilita v používání školících metod a postupů, upřímný zájem o účastníky vzdělávání, ocenění potřeby dobré přípravy,

otevřenost, vnímavost, trpělivost, vstřícnost, přirozená schopnost učit a jsou si vědomi své spoluodpovědnosti za budoucí výkon svých svěřenců.

3.1.20 Styly učení a výuky

Styly výuky jsou podle Vodáka a Kucharčíkové (2011, s. 118) behaviorální, strukturalistický, humanistický a funkcionalistický.

Behaviorální styl je orientovaný na výsledek, má zábavnou formu a využívá nových pomůcek, je sice náročný na přípravu školitele, ale vytváří bezpečné prostředí a účastníky vzdělávání povzbuzuje.

Funkcionalistický styl vychází z myšlenky, že se lépe učí tomu, co je podložitelé praxí. Vzdělávání se orientuje na zadaný úkol, zvýšení výkonu, jemuž následuje uznání. Zde lektoři kladou na své svěřence vysoké mety a kladou důraz na jejich racionálnost, ale někdy mohou být nedočkaví a až lhostejní k pomalejším vzdělávajícím se. Styl strukturalistický je typický testováním efektivitu výuky a plněním jejich měřítek.

Průběh studia se zaměřuje na vyučujícího, jenž preferuje rozbor úloh, striktní plánování vyučování, jeho patřičné struktury, techniky a systému. Nedostatkem tohoto stylu je skutečnost, že lektor může podcenit emotivní stav účastníků vzdělávání a operativně se nepřizpůsobí jejich požadavkům. Humanistický styl preferuje sebepoznávání, jeho cílem je zlepšení povahových vlastností kurzistů. Výuka směřuje k porozumění druhým osobám. Vzdělávání se soustřeďuje na budování vztahu a je typické spontánností, empatií, akceptováním a otevřeností ve vztahu ke vzdělávajícím se. Slabými stránkami tohoto stylu vzdělávání jsou nejasné směřování vzdělávání, příliš osobní vztah ke školencům a malá kontrola skupiny.

Lojová a Vlčková (2011, s. 28-31) ve své publikaci píšou o faktorech, které mají vliv na výuku. Jsou jimi vlivy vnější, vlivy vnitřních činitelů a vrozených předpokladů. Vlivy vrozených dispozic jsou individuální, relativně stálé a nepodléhají vlivům vnějším. Projevují se poměrně obdobně, např. rozdíly mezi pohlavími, převládáním mozkových hemisfér, vznětlivostí. Vnitřními vlivy, které ovlivňují styly učení, jsou dosavadní zkušenosti, věk, motivace, momentální duševní stav a autoregulační mechanismy. Faktory působícími zvenčí jsou vzdělávací podmínky, jimiž jsou probíraná látka, pojetí výuky, sociální situace, podmínky ke vzdělávání, způsob hodnocení a mentor a jeho styl výuky. Mezi vnější determinanty patří také kulturní a sociální faktory. Individuální styly učení se projevují v širším pojetí, tedy při řešení problémů či úkolů nastalých v situacích každodenního života,

s nimiž se setkáváme a jež nás obohacují i v užším slova smyslu, tedy při získávání návyků, znalostí a dovedností spojených výukou.

3.1.21 Metody, strategie a techniky studia jazyků

Ačkoli specifické teorie přirozené výuky jazyků mohou poskytnout základ pro určitou výukovou metodu, všechny metody jsou reflektovány buď explicitně nebo implicitně teorií jazykové výuky. Teorie výuky jazyků počítá s kognitivními, osobními a mezilidskými a sociálními procesy studujících, kteří se učí druhý jazyk (Richards a Rodgers, 2014. s. 25). Mezi metody jazykové výuky patří konkrétně Komparativní metoda, Situační přístup, Přímá metoda, Komplexní jazyková výuka, Metoda jazykové výuky s názvem Tichá cesta a E-learning.

Komparativní metoda

Thornbury (2017, s. 51) v kapitole Komparativní metoda popisuje základní myšlenku související s výukou cizích jazyků spočívající v tom, že pokud účastník vzdělávání studuje první cizí jazyk, získává prvotní informace a vytváří si určitý vzorec pro výuku jiného jazyka než jazyka mateřského. V případě osvojování znalostí druhého jazyka již vzdělávající se porovnává vnímání a překlad do druhého cizího jazyka s prvním cizím jazykem. Samozřejmě je studující nejvíce ovlivněn například stavbou věty dle svého rodného, mateřského jazyka. Každý si hledá v jazykové výuce souvislosti a podobnosti k snazšímu vnímání s rodným jazykem, který je mu vlastní, nejbližší a nejpřirozenější. Toto podporuje zkušeností tzv. křížové výuky, tj. vzděláváním porovnáváním. Již Fried ve své knize v roce 1968 uvádí, že před padesáti lety byla skutečná potřeba přípravy materiálů pro výuku cizích jazyků. Je nesporným faktem, že studentův mateřský jazyk bude vždy základním faktorem pro podporu výuky cizích jazyků (Thornbury, 2017, s. 51).

Situační přístup

V roce 1961 Lionel Billows napsal, že „*jazyk je instrument, který používáme, abychom jednali, zvládali, používali materiály a zkušenosti*“ (Thornbury, 2017, s.56). Ve svém vydání *Techniques of Language Teaching* (1961) Billows argumentuje, že bychom vždy měli při komunikaci použít takovou formu výkladu, která bude posluchačům srozumitelná, čímž se jedná o situační přístup.

Přímá metoda

Thornbury (2017, s. 11) ve své publikaci uvádí, že tato metoda jazykové výuky je historicky vnímána jako metoda velkých kontrastů. Na jedné straně se jedná o učení, studium a na druhé straně získávání zkušeností, prožitků. Další myšlenkou týkající se této metody je produkt versus proces. Buď jde o získání výsledku, nebo se jedná o výsledek samotný či proces, cestu, jakou jsme k něčemu došli, dospěli, dozráli. I cesta může být cíl.

Komplexní jazyková výuka

Thornbury píše ve své knize, že ve 20. letech 20. století francouzský učitel Célestin Freinet propagoval myšlenku, kterou nazval pedagogikou založenou na práci. Hlavní podstata této myšlenky spočívá v tom, že odmítá centrální školní plánování spojené s učebnicemi a zkouškami. Jeho nejznámější ideou je představení tisku v jeho škole. Jeho žáci si sami mohli tvořit, psát vlastní školní materiály, které jim sloužily k výuce a též vydávali školní časopis, což podporovalo jejich samostatnou tvůrčí činnost, kreativitu a formovalo je v samostatné jedince a nikoli suché akademické studenty. Tato metoda dosáhla skvělých výsledků a také aktivity vzdělávajících se studentů (Thornbury, 2017, s. 72).

Metoda jazykové výuky s názvem Tichá cesta

Autorem této metody je Caleb Gattegno (1911-1988). Její myšlenka je založena na samostatném studiu vzdělávajících se, přičemž mentor je během výuky co nejvíce stranou, nekomentuje ji a do výuky se zapojí jen v případě potřeby vysvětlení v průběhu vyučovací hodiny, čímž se podpoří aktivní přístup studentů při osvojení jazykových znalostí cizího jazyka (Richards a Rodgers, 2014 s. 289). Jedna z teorií, která nejlépe vystihuje metodu Tichá cesta, může být popsána slovy Benjamina Franklina: „*Řekni mi a já zapomenu, nauč mě a já si zapamatuji, zapoj mě a já se naučím*“ (Richards a Rodgers, 2014 s. 292).

E-learning

E-learning bezprostředně souvisí s pojmem vzdělávání a tématem práce, proto je mu v této kapitole též věnována pozornost zejména proto, že se stal běžnou součástí současného života a formou studia prakticky ve všech stupních vzdělávání. E-learning je prakticky využíván všemi generacemi, jeho využití se stále rozšiřuje a má do budoucna velkou perspektivu.

E-learning je proces ve vzdělávání využívající komunikační a informační technologie k vytváření kurzů, distribuci obsahu učiva, k řízení výuky ke komunikaci vyučujících s účastníky vzdělávání, k hodnocení. Je používán ve všech typech vzdělávání s podporou technologií, například distanční výuky, flexibilní učení, on-line vzdělávání a učení (Zormanová, 2017, s. 189-190).

Zormanová ve své knize E-learning popisuje následovně (2017, s. 198): „*E-learning je výuka s využitím počítačové techniky internetu. Jedná se tedy o vzdělávací proces využívající informační a komunikační technologie k tvorbě kurzů, distribuci studijního obsahu, komunikaci mezi studenty a pedagogy a k řízení studia.*“ Tímto pojmem jsou myšleny kurzy v distanční formě, které jsou časově nezávislé a jež jsou jak z časového, tak ekonomického hlediska výhodnější než běžná prezenční výuka (Zormanová, 2017, s.199).

Tato forma výuky má své výhody a též nevýhody. Z výhod lze zmínit respekt k individuálním potřebám, zejména tempa učení jednotlivých studujících a též možnost opakovaného přehrávání obsahu. Stejně tak Zormanová (2017, s. 199) sděluje nevýhody e-learningové výuky, a totiž časovou, metodickou i finanční náročnost na práci lektora. Jako další nevýhodu je třeba zmínit také nutnost vnitřní motivace vzdělávajících se, jejich sebekázně a zodpovědného přístupu ke studiu. Zde je nutným předpokladem pro úspěšné dokončení studia pevná vůle a pravidelnost v samostudiu.

Zounek, Juhaňák, Staudková a Poláček (2016, s. 34-35) e-learning popisují jako novodobý vzdělávací proces, v němž jsou používány digitální technologie s tím, že užití digitálních technologií se odvíjí od cílů a obsahu vzdělávání, možností i potřeb účastníků procesu vzdělávání i charakteru vzdělávacího prostředí. Uvádí ve své publikaci též, že e-learning má své výhody a nevýhody pro zúčastněné strany.

Zounek, Juhaňák, Staudková a Poláček (2016, s. 248) zmiňují, že e-learning do sebe absorbuje různé vlivy, ať už očekávání výsledků vzdělávání, teoretické přístupy, závěry výzkumů, ale také se v něm projevují společenské změny.

Fungování v praxi

Každý jedinec je jiný a každému vyhovuje jiná metoda. Při rozhodování o volbě metody výuky je třeba si ověřit splnění následujících kritérií (Kupka, 2012, s. 47):

- metoda by měla být přizpůsobena povaze, schopnostem, zálibám;
- pomocí metody bychom se měli svým cílům přiblížit.

Kupka (2012, s. 45) uvádí, že „*zásady jsou důležitější než metody*“. Zmiňuje také, že polyglotům se vedlo učit se cizím jazykům mnohem efektivněji než jiným lidem, což bylo způsobeno tím, že dodržovali jisté zásady. Své poznatky z používaných metod ke studiu cizích jazyků shrnuje do Desatera polyglota (Kupka, 2012, s. 45-46):

- 1) *„Mít cíl, motivaci, projekt.*
- 2) *Učit se jazyky jeden po druhém, ne dva nové jazyky najednou.*

- 3) *Začít výslovností, poslechem a hlasitým opakováním, opakovat si krátké úryvky desetkrát až dvacetkrát.*
- 4) *Začít intenzivně, velkým nápirem a rychle se dostat do studia, kdy jazyk překročí školní rámec a slouží našim zájmům a cílům.*
- 5) *Hodně číst – a nahlas!*
- 6) *Učít se nazpaměť – a nahlas!*
- 7) *Být v mnohovrstevném styku s originálním jazykem, kulturou.*
- 8) *Využívat efektivně čas.*
- 9) *Opakovat, opakovat, opakovat! Hlavně užitečné konverzační fráze, anebo ještě lépe krátké rozhovory.*
- 10) *Využívat všech svých talentů, schopností a rezerv“ ((Kupka, 2012, s. 45-46).*

Kupka (2012, s. 42-43) ve své publikaci jmenuje účinné metody a strategie studia a způsoby, jakými si polygloti vštěpovali vědomosti do paměti. Zjistil, že rozvíjeli smyslovou představivost, nespokojili se s mechanickým opakováním slovíček nebo textů a uvědomovali si jejich význam, který si zejména vizualizovali. Dále vybízí k využívání obrazotvornosti, mnemotechniky, metody klíčového slova, procvičovat si fantazii až bude schopna vytvářet dostatečné rozvinuté asociace.

Čtyři esa v rukávu, které zdůrazňuje Kupka jsou čtyři podstatné zásady (Kupka, 2012, s. 65):

- *„Je třeba být patřičně motivován.*
- *Studiu je třeba věnovat dostatek času.*
- *Vyplatí se projevit při studiu samostatnost.*
- *Jazyk je třeba začít studovat velmi intenzivně“.*

Při používání těchto zásad se rychle osvojí základy jazyka a zabrání se zapomínání. Výsledky výuky v prvních týdnech jsou tak přesvědčivé, že dokáží nadchnout pro pokračování v učení.

Jak uvádí Kupka (2012, s. 63), čtení s poslechem má řadu výhod. Pokud se učíme čtením nahlas opakovaným podle nahraného textu, učíme se správné výslovnosti a osvojíme si správnou intonaci věty a optimální rytmus. Je nezanedbatelnou skutečností, že si tímto způsobem výuky zapamatujeme více než při pouhém čtení. Je prokázáno, že *„člověk si zapamatuje: 5 % až 20 %, ze slyšeného, 20 % až 30 % z viděného, popřípadě přečteného, 60 %, pokud informaci vnímal zrakem i sluchem“* (Kupka, 2012, s. 63).

Účinné techniky studia, mnemotechnika

Kupka ve své publikaci (2012, s. 88) sděluje, že existuje dostatek literárních zdrojů o vhodných způsobech, metodách a hygieně studia. Píše též o řadě způsobů osvojování frází a slovní zásoby s tím, že tyto mnemotechnické postupy mohou představovat jen doplněk k usilovnému, vytrvalému a dobře naplánovanému studiu. Dle něj je přesvědčení, že při studiu jazyků je nejdůležitější počet osvojených slov, mylné a nevyplatí se učit každému neznámému slovu. Naopak je podstatné umět slova nejčastěji používaná. Informace o nejfrekventovanějších slovech lze zjistit z frekvenčních slovníků. Zmiňuje též, že prvních pět set nejčastěji užívaných slov představuje šedesát až sedmdesát procent textu. Teorie uvádí, že při znalosti pěti set nepoužívanějších slov pokryjeme celkem osmdesát procent textu a osvojením dalších tisíce slov rozšíříme znalost již jen o dalších šest až deset procent textu.

Ve své knize popisuje Kupka: „*Už dva tisíce nepoužívanějších slov nám při znalosti gramatických pravidel umožní číst s porozuměním jakýkoli běžný text*“ (Kupka, 2012, s. 89). Je toho názoru, že je důležité upevňovat si již naučené v paměti nejlépe opakovaným čtením. Kupka (2012, s. 89-96) také doporučuje psát si jednotlivá slovíčka na lístky a ne do slovníčku, což umožňuje variabilní seřazení lístků při učení, a kromě této lístkové metody radí přemýšlet v celých větách a přímo v cizím jazyce. Vysvětluje další metody jako vizualizační techniky (umístění v prostoru, barva, obrázek), metodu „*Total physical response*“, tedy vyjádření činnosti, děje příslušným slovem znázorněním gesty, mimikou a jednáním, vizualizováním samohlásek, „*háčkovou metodu*“, metodu klíčového slova, u které je základní podmínkou úspěšnosti výstižnost, živost a konkrétnost obrazů, a nakonec metodou souhlásek. Uvedené metody vysvětluje na konkrétních situacích a příkladech.

3.1.22 Financování jazykového vzdělávání v příspěvkových organizacích

Pro příspěvkové organizace je typické financování napojené příslušný rozpočet, na něž jsou napojeny svými finančními vztahy, a to odvodem nebo příspěvkem (Svobodová, 2021, s. 13), formou příspěvků či dotací čerpají finanční prostředky na pokrytí svých potřeb z rozpočtů územních samosprávných celků a ze státního rozpočtu.

Finanční vztahy stanovené zřizovatelem jsou (Svobodová, 2021, s. 15):

- a) „*příspěvek na provoz ze státního rozpočtu nebo odvod z provozu do státního rozpočtu;*
- b) *individuální a systémové dotace na financování dotačních a investičních akcí,*

- c) *návratná finanční výpomoc;*
- d) *odvod z odpisů;*
- e) *dotace na úhradu výdajů, kterou jsou nebo mají být kryty z rozpočtu Evropské unie včetně stanoveného podílu státního rozpočtu na financování těchto výdajů;*
- f) *dotace na úhradu výdajů podle mezinárodních smluv, na základě kterých jsou České republice svěřeny peněžní prostředky z finančních mechanismů včetně stanoveného podílu státního rozpočtu na financování těchto výdajů“.*

Příspěvková organizace

Tato část se věnuje vysvětlení pojmu příspěvková organizace, přibližuje informace o jejím hospodaření, vytvářených peněžních fondech, hospodářském výsledku, právních předpisech a účetnictví.

3.1.23 Příspěvková organizace

Příspěvkové organizace, jak ve své knize píše Svobodová (2021, s. 13), dělíme podle jejich zřizovatele na státní příspěvkové organizace a na příspěvkové organizace zřizované územními samosprávnými celky a dobrovolnými svazky obcí. Prostřednictvím příspěvkových organizací zajišťuje Česká republika a územní samosprávné celky plnění svých povinností. Příspěvkové organizace působí v oblasti zdravotnictví, sociální péče, školství, vědy a výzkumu, kultury, obrany a bezpečnosti či jiných oblastech.

Název příspěvkové organizace nemá označení právní normy příspěvkové organizace, nýbrž její název obsahuje zřizovatelský vztah ke kraji, obci nebo státu. Hlavní činností je činnost vymezená zřizovatelem příspěvkové organizace a vykonávaná příspěvkovou organizací (Svobodová, 2021, s. 14).

3.1.24 Hospodaření příspěvkové organizace

Každá příspěvková organizace musí hospodařit podle následujících právních předpisů (Svobodová, 2021, s. 13):

- zákon č. 218/2000 Sb. - § 53 až § 63 (státní příspěvkové organizace);
- zákon č. 250/2000 Sb. - § 27 až § 37 b (příspěvkové organizace zřizované územními samosprávnými celky a dobrovolnými svazky obcí).

S peněžními prostředky získanými hlavní činností a přijatými ze státního rozpočtu nakládá příspěvková organizace podle Svobodové (2021, s. 14) pouze v rámci finančních vztahů stanovených zřizovatelem. *„Dále příspěvková organizace hospodaří s prostředky svých fondů, s prostředky získanými jinou činností, s peněžními dary od fyzických a právních osob, s peněžními prostředky poskytnutými ze zahraničí a s peněžními prostředky poskytnutými z územních rozpočtů územních samosprávných celků a státních fondů, včetně prostředků poskytnutých České republice z rozpočtu Evropské unie, z finančních mechanismů a přijatých příspěvkovými organizacemi z Národního fondu“*. Hospodaření příspěvkové organizace se řídí jejím rozpočtem, který musí být vyrovnaný po stanovení odvodu do státního rozpočtu nebo zahrnutí příspěvku do státního rozpočtu a pokud skutečná výše nákladů a výnosů v průběhu rozpočtového roku neodpovídá jejich skutečné výši s předpokladem, že může dojít ke zhoršení hospodářského výsledku, je příspěvková organizace povinna učinit opatření k vyrovnaní rozpočtu.

Úhrady, ke kterým je příspěvková organizace zavázána v běžném roce, nesmí dle Svobodové (2021, s. 14) překročit svůj rozpočet pro daný rok. Příspěvková organizace je povinna dbát na plnění určených úkolů nejhospodárnějším způsobem a na dodržení stanovených finančních vztahů ke státnímu rozpočtu. *„Peněžní prostředky, kterými disponuje, může používat jen k účelům, na které jsou určeny, a to na krytí nezbytných potřeb, na opatření zakládající se na právních předpisech a na krytí opatření nutných k zabezpečení nerušeného chodu organizace“*. Příspěvková organizace může se souhlasem ministerstva zřizovat účty u bank nebo ostatních poskytovatelů bankovních služeb a je povinna o každém z těchto účtů informovat do desátého dne každého měsíce o zůstatku k poslednímu dni předcházejícího měsíce a o průměrné výši prostředků za předcházející měsíc. Pokud pomine důvod, pro který byl účet zřízen, příspěvková organizace převede jeho zůstatek neprodleně na účet u České národní banky, na který přijímá peněžní prostředky plynoucí z její hlavní činnosti a účet zruší.

3.1.25 Peněžní fondy vytvářené příspěvkovou organizací

Příspěvkové organizace vytváří následující peněžní fondy (Svobodová, 2021. s. 17):

- *„rezervní fond;*
- *fond reprodukce majetku;*
- *fond odměn;*
- *fond kulturních a sociálních potřeb“*.

Do těchto fondů může příspěvková organizace rozdělovat zlepšený hospodářský výsledek pouze v případě, že byl uhrazen případný záporný hospodářský výsledek předchozího roku, případně z předchozích let za dodržení následujících podmínek (Svobodová, 2021, s. 17):

- „do fondu odměn do výše 80 % zlepšeného hospodářského výsledku příspěvkové organizace, nejvýše však do výše 80 % limitu prostředků na platy nebo přípustného objemu prostředků na platy;
- do fondu reprodukce majetku do výše 25 % zlepšeného hospodářského výsledku příspěvkové organizace;
- do rezervního fondu bez omezení“.

Tvorbu vyjmenovaných fondů provede příspěvková organizace na základě schválení výše zlepšeného hospodářského výsledku zřizovatelem v roce následujícím po roce, kdy byl zlepšený hospodářský výsledek vytvořen a zůstatky fondů se k 31. prosinci aktuálního roku převádějí do dalšího rozpočtového roku.

3.1.26 Hospodářský výsledek

Hospodářský výsledek příspěvkové organizace je, jak zmiňuje Svobodová (2021, s. 16), tvořen výsledkem hospodaření z hlavní a jiné činnosti a může se jednat o zisk nebo ztrátu. Rozsah a předmět jiné činnosti musí být před jejím započítáním uveden nebo doplněn do zřizovací listiny a jiná činnost musí být sledována odděleně od činnosti hlavní. Příspěvková organizace vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, fond odměn, rezervní fond a fond reprodukce majetku.

„Příspěvková organizace může pojistit pouze majetek České republiky, se kterým hospodáří“ Svobodová (2021, s. 23). Stát ručí za závazky příspěvkových organizací, které vznikly v souvislosti s provozováním její hlavní činnosti.

3.1.27 Právní předpisy

Právní předpisy související s hospodařením příspěvkových organizací jsou (Svobodová, 2021, s. 47):

- „vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů;

- vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, ve znění pozdějších předpisů;
- vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů;
- vyhláška č. 5/2014 Sb., o způsobu, termínech a rozsahu údajů předkládaných pro hodnocení plnění státního rozpočtu, rozpočtů státních fondů, rozpočtů územních samosprávných celků, rozpočtů dobrovolných svazků obcí a rozpočtů Regionálních rad regionů soudržnosti, ve znění pozdějších předpisů“.

3.1.28 Účetnictví

Účetnictví podle Svobodové (2021, s. 50) je metodicky ucelený systém informací o činnosti účetní jednotky ve finančním vyjádření a obsahuje tedy v peněžních jednotkách údaje o činnosti účetní jednotky. Účetní závěrka sestavená na jeho základě by měla poctivě a věrně zobrazovat skutečnou finanční a majetkovou situaci účetní jednotky, tedy její ekonomickou stránku. Účetní jednotky dle Zákona o účetnictví jsou povinny vést účetnictví tak, aby účetní závěrka byla sestavena na jeho základě srozumitelně a aby podávala poctivý a věrný obraz předmětu účetnictví a finanční situace účetní jednotky tak, že osoba, která tyto informace využívá, může na jejich základě činit ekonomická rozhodnutí.

Účetnictví plní následující funkce (Svobodová, 2021 s. 51):

- kontrolní – má svůj význam při hospodaření se svěřeným majetkem;
- důkazního prostředku při vedení sporů – např. ve vztazích mezi dlužníkem a věřitelem;
- základu pro vyměření daňových povinností;
- registrační – vedení soustavných zápisů o skutečnostech, jevech či dějích, které se v účetní jednotce uskutečňují, dějí a nastávají;
- informační – účetní závěrka by měla přehledně informovat o účetní jednotce.

Základ účetních systémů jednotlivých států podle Svobodové (2021, s. 51) tvoří obecné účetní zásady, které se zaměřují na účetní závěrku, tzn. výkaz zisku a ztráty, rozvahu a přílohu účetní závěrky, přehled o změnách vlastního kapitálu a přehled o peněžních tocích, způsoby zveřejňování a oceňování a ověřování správnosti účetní závěrky.

4 Praktická část práce

Cílem praktické části práce je provést a představit kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření a kvalitativní výzkum formou nestandardizovaných rozhovorů potvrdit či vyvrátit hypotézy navazující na teoretická východiska zpracovaná v předchozí teoretické části práce. Čtyři hypotézy jsou vyhodnoceny a χ^2 testem, síla závislosti veličin byla ověřena Pearsonovým koeficientem kontingence a jedna hypotéza byla vyhodnocena slovním hodnocením.

Příspěvková organizace v Plzeňském kraji

Vybraná příspěvková organizace, nemocnice v Plzeňském kraji působí v centrální části Plzeňského kraje a sice v jeho metropoli, krajském městě Plzni. V dalších městech Plzeňského kraje, a sice v městech Rokycany, Klatovy, Stod a Domažlice jsou organizace obdobného typu, ale menšího rozsahu. Tato diplomová práce nepokrývá specifika celého regionu, například příhraničnost. Tento region je specifický svou polohou, sousedí se Spolkovou republikou Německo, jedná se příhraniční region s krátkodobou turistikou. Historicky se jedná o region v jazykové oblasti německého jazyka a je zde větší jazyková diverzita.

Vybraná příspěvková organizace je hlavní nemocnicí pro Plzeňský kraj. Ten je statistickou jednotkou NUTS 3 a pro posílení přeshraniční spolupráce v rámci Evropské unie je jako další kraje ČR, součástí tzv. euroregionu.

Příspěvková organizace v oblasti zdravotnictví

Z důvodu zachování anonymity, ochrany interních dat a ochrany osobních údajů se v diplomové práci píše o příspěvkové organizaci, nemocnici v Plzeňském kraji a z uvedených důvodů není možno uvést pravý název organizace. Oblast zdravotnictví má svá specifika související s tímto oborem. Nemocnice v Plzeňském kraji je součástí Integrovaného záchranného systému, a proto je smluvně v rámci mezinárodní spolupráce vázána k poskytnutí zdravotních služeb také občanům Spolkové republiky Německo, z čehož vyplývá význam jazykové vybavenosti jejích zaměstnanců.

4.1.1 Vzdělávání v dané organizaci

V nemocnici v Plzeňském kraji zajišťuje profesní rozvoj jejích pracovníků Oddělení dalšího vzdělávání (dále jen ODV). Toto oddělení organizuje zejména specializační vzdělávání pracovníků v lékařských a nelékařských oborech. Oddělení dalšího vzdělávání zajišťuje také specializační vzdělávání pro lékařské a nelékařské pracovníky v oboru Intenzivní péče, Rezidenční místa v oblasti vzdělávání lékařských pracovníků, organizuje atestační zkoušky v oborech, na které má nemocnice akreditaci a také školení psychologické podpory. V oblasti seminářů psychologické podpory se jedná konkrétně o semináře - Komunikace v krizových a emočně zátěžových situacích, Soft skills – základní měkké dovednosti pro praktické využití, Protílátka proti chaosu – pravidla pro aktivní a spokojený život, Asertivní komunikace, zvládání nátlakových taktik a manipulace, Prokrastinace prakticky – jak dobře zvládnout svůj životní i pracovní styl, Time management – efektivní využití času a zvládání stresu v pracovním procesu, Self management – cesta k osobnímu rozvoji a Psychická posilovna. Do okruhu těchto školení byly pro zdravotnický personál zařazeny semináře s názvy Stabilizace emocí u protistrany a Stop manipulaci. Zejména o školení psychologické podpory je mezi pracovníky organizace velký zájem a tyto kurzy se těší velké oblibě.

4.1.2 Zdroje financování v dané organizaci

Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o nemocnici, tedy organizaci působící ve zdravotnictví, jejími zdroji financování jsou finanční prostředky z veřejného zdravotního pojištění, výnosů z činnosti, ostatních výnosů z činnosti, prodeje služeb a zboží, dotací od zřizovatele, dotací Evropské unie, grantů, darů. Jedná se tedy o vícezdrojové financování.

Jazyková výuka v nemocnici v Plzeňském kraji

Dle sdělení vedoucí Oddělení dalšího vzdělávání má nemocnice zkušenosti též s jazykovou výukou zaměstnanců z minulých let, kdy kurzy cizího jazyka pořádalo. V oblasti jazykového vzdělávání byl zájem zejména o výuku anglického jazyka. Ve znalostech tohoto jazyka byla mezi zaměstnanci velká nesourodost vyplývající zejména z odlišného stupně výchozí znalosti zájemců o zvýšení stupně jazykové úrovně. Jednalo se zejména o chronické začátečníky. Zájemců se znalostí jazyka na vyšší a pokročilé úrovni byla jen velmi malá část, např. jen pět osob. Je třeba též vzít v úvahu, že v nemocnici

v Plzeňském kraji pracuje široká škála zaměstnanců jak v lékařských, tak nelékařských profesích, tedy zdravotních sester a dalšího zdravotnického personálu, pracovníků lékáren a vědeckých pracovníků, ale též dalšího provozního administrativního personálu a personálu pracujícího v dělnických profesích. Lékaři jsou zpravidla velmi dobře jazykově vybaveni. V souvislosti s událostmi covidových let a následně válkou na Ukrajině, nabyla na významu schopnost komunikace v ukrajinském jazyce, zejména z důvodu potřeby komunikace s novými pacienty se statutem uprchlíka. Dále se stala významnou také potřeba vzdělávání českého jazyka u ukrajinských pracovníků a zájemců o zaměstnání v nemocnici z řad občanů se statutem uprchlíka ukrajinské národnosti. Pro tuto potřebu cizojazyčného videokonferenčního tlumočení se pro komunikaci využívá elektronické pomůcky, speciálního tabletu, což není vhodné dlouhodobé řešení.

Zkušenost z minulých let ukázala, že zaměstnanci byli ochotni si na výuku finančně přispívat. Finanční příspěvky pracovníků se pohybovaly ve výši 1 500 Kč za školní rok s časovou dotací 1 vyučovací hodiny týdně odpovídající 60 minutám. V oblasti výuky českého jazyka pro cizince je smutná skutečnost nízkého počtu zájemců, a ještě nižšího počtu účastníků vzdělávání, kteří jej úspěšně dokončili.

4.1.3 Kvalitativní výzkum

S devíti zaměstnanci nemocnice v Plzeňském kraji byly provedeny rozhovory týkající se výuky cizího jazyka pořádaného zaměstnavatelem v minulosti. Výsledky rozhovorů jsou zaznamenány v této kapitole.

Z rozhovoru s náměstkyní pro ošetrovatelskou péči je zřejmé, že se sama osobně kurzu cizího jazyka pořádaného zaměstnavatelem nezúčastnila, ale stala se účastnicí kurzu znakové řeči, který považovala za potřebný a užitečný pro svou práci, a který jako jedna ze tří účastnic úspěšně dokončila. Kurz začalo studovat dvanáct zájemců. Kurzu anglického jazyka se nezúčastnila, protože výběr kurzů byl dle jejího názoru malý a nebyla k nim finanční podpora. V současné době se uskutečňuje jazykové vzdělávání pro pracovníky nemocnice pouze soukromě, financované z jejich vlastních finančních prostředků. Nemocnice využívá k jazykovým překladům a komunikaci v cizích jazycích tlumočnické tablety v situacích, kdy není rozhovoru přítomen zaměstnanec cizojazyčně aktivně komunikující. Dále má nemocnice uzavřenu smlouvu s jazykovou školou na provádění tlumočnických služeb pro případ potřeby komunikace v cizích jazycích či překladu uzavíraných cizojazyčných dokumentů, například uzavíraných smluv zejména v oblasti

klinických studií v anglickém jazyce. Dotazovaná konstatovala, že jazykovou úroveň zaměstnanců je těžké sjednotit a individuální kurzy pracovníků nemocnice nemohla hradit z důvodu jejich vysoké nákladovosti.

Pro potřeby vzájemné komunikace zaměstnanců s pacienty a jejich rodinnými příslušníky financovalo Ministerstvo zdravotnictví ČR semináře v oblasti asertivity a komunikačních dovedností, ale nikoli vzdělávání nebo kurzů vedoucí ke zvyšování jazykových kompetencí. V současné době nemocnice využívá znalostí cizích jazyků z řad studentů Lékařské fakulty Univerzity Karlovy, kteří zde absolvují své studijní praxe a stáže, a kteří komunikují v ruském jazyce, a dále jazykových dovedností zaměstnanců ukrajinské národnosti, kteří žijí dlouhodobě v České republice. Oddělení dalšího vzdělávání nemocnice bylo navrženo, aby proběhla výuka cizích jazyků a byly prováděny tlumočnické služby, ale ukázalo se, že toto není reálné v běžném provozu a tato myšlenka se neseťkala s pozitivní odezvou.

Z rozhovoru s referentkou Oddělení dalšího vzdělávání vyplynulo, že ona sama má zkušenost s jazykovou výukou zároveň jako organizátor kurzů a též jako přímá účastnice kurzu anglického jazyka. V nemocnici v Plzeňském kraji byla uskutečňována výuka cizích jazyků v minulosti několikrát, ale bohužel s ní podle jejího názoru nebyly dobré zkušenosti. Sama své osobní zkušenosti s těmito kurzy hodnotí negativně. O jazykovou výuku byl zpočátku zájem poměrně značný, přihlásilo se 50 zájemců, ale při placení kurzu se většina pracovníků odhlásila. Kurz začalo navštěvovat třináct účastníků, z nichž jej dokončilo pouze pět. Výuka se uskutečnila jen pro malé množství zaměstnanců, což nebylo efektivní a pozbývalo smyslu. Je zajímavou a bohužel také smutnou skutečností, že i přesto, že si přihlášení zaměstnanci kurz zaplatili, jej v jeho průběhu nenavštěvovali.

V začátku vyučovali anglický jazyk rodilí mluvčí, ale protože jejich způsob výuky účastníkům kurzů nevyhovoval, vyučovali následně pracovníky nemocnice lektori z jazykové školy. Mezi jednotlivými účastníky byly značné rozdíly v úrovni znalostí, z čehož plynuly nemalé problémy pro zdárný průběh jazykového kurzu, jeho úspěšného absolvování a přínos pro účastníky v podobě získání a prohloubení jazykových kompetencí zejména v oblasti aktivní komunikace.

Kurzů bylo zahájeno několik, zájemci mezi nimi přecházeli, ale nedošlo k vhodnému zařazení v jednotlivých kurzech na úroveň stupně jazykové znalosti, která by jim nejlépe vyhovovala. Měli též připomínky a rozporovali kvalitu, schopnosti a způsob výuky lektorky, která výuku přizpůsobila stupni znalosti jazyka většině účastníků kurzu, což mělo za

následek nespokojenost zbývající části účastníků výuky. Ti za kurzy platili velmi malou částku, v roce 2014 například 1 400 Kč za školní rok. Studující tak neměli dostatečnou motivaci pro úspěšné dokončení kurzu a byli stále nespokojeni.

Vzhledem ke skutečnosti, že si hradili výuku z vlastních prostředků, nebyla se zaměstnanci sepsána smlouva s podmínkou součinnosti úhrady celé výše nákladů v případě nedokončení jazykové výuky. Ta se realizovala pro tři skupiny rozlišené podle stupně znalosti jazyka a začínala ve 14:30, 15:30 a 16:30. V jejím průběhu se školenci omlouvali, že nebyli uvolněni ze zaměstnání, aby mohli přijít na výuku řádně a včas a že by preferovali hodiny cizího jazyka ve večerních hodinách. To bohužel nebylo v časových možnostech lektorky ani provozních možnostech zaměstnavatele pro poskytnutí školících místností k výuce.

Výuka cizího jazyka probíhala 5 let a skončila v roce 2019 před epidemií COVID-19. Struktura profesí zaměstnanců, kteří výuku navštěvovali, byla pestrá. V jejich řadách byli lékaři jen ojediněle, vzhledem ke skutečnosti, že jsou velmi dobře jazykově vybaveni z titulu svého dokončeného vzdělání. Výuky se účastnily osoby z řad odborného zdravotnického personálu, a sice všeobecných sester, pracovníků laboratoří, administrativy a provozního personálu. Praxe a zkušenosti s jazykovými kurzy ukázaly, že sloužily spíše jako „volno“ v pracovní době pro některé pracovníky nemocnice, kteří šli z důvodu výuky dříve domů ze zaměstnání, ale na výuku anglického jazyka se nedostavili.

Dalším zajímavým poznatkem ze zkušenosti s jazykovou výukou byl fakt, že účastníci raději opakovali kurz s nižší úrovní znalosti, byli „chronickými“ začátečníky, čímž pro ně kurzy neměly efekt a vhodný užitek a jejich absolvováním si nezvýšili své jazykové kompetence. Zde by bylo na místě a vhodným řešením zmíněné situace před započatím vzdělávání řádné vykonání rozřazovacích testů řádně absolvovaných zájemci o výuku cizího jazyka pro správné a odpovídající rozdělení školenců do skupin podle stupně jejich znalosti cizího jazyka.

U některých pracovníků nemocnice chyběla sebekázeň a píle. Mnozí z nich se jazykově vzdělávali pro vlastní přínos, ale pro svou práci cizojazyčnou vybavenost nepotřebovali. Ti, kteří ji potřebují, mohou pro svou práci využít tabletů s překladovým softwarem nebo zajištěním tlumočnických služeb externě spoluprací s tlumočnickými a překladatelskými agenturami. Dále jsou pro potřeby cizojazyčné komunikace mezi zdravotnickým personálem a pacienty využívány zdravotní jazykové a komunikační karty, díky kterým lze předcházet závažným nedorozuměním a případným omylům a zajistit

kvalitní péči. Tlumočnické služby umožňují komunikaci po telefonu 24 hodin denně celkem v 38 jazykových mutacích. V tabletu je pro potřeby videokonferenčního tlumočení on-line k dispozici 19 jazykových kombinací.

Vedoucí Oddělení manažerských informací sdělila, že má zkušenost s jazykovým vzděláváním, které se konalo v prostorách jejího zaměstnavatele před několika lety. Vyučoval se anglický jazyk jedenkrát týdně. Mezi zájemci o výuku cizích jazyků byla rozdílná úroveň jejich znalostí, což mělo negativní dopad na kvalitu a výsledný efekt výuky. Jazykového vzdělávání se převážně zúčastnili tzv. falešní začátečníci. Výuka byla přizpůsobena střední úrovni znalostí všech účastníků.

Podle jejího názoru by bylo dobré, aby se pracovníci na výuce z větší části finančně podíleli a byli tak motivováni k jejímu úspěšnému dokončení. Bylo by vhodné stanovit cíl a v případě financování kurzového ze strany zaměstnavatele sepsat se zaměstnanci smlouvu nebo dohodu, která by zejména řešila podmínky po absolvování jazykového vzdělávání, například podmínku určitého počtu let setrvání v pracovním poměru u svého zaměstnavatele a v případě, že nebudou úspěšní u závěrečné zkoušky odpovídající jazykové úrovni, budou muset část nebo celkovou částku vynaložených finančních prostředků vynaložených na jazykovou výuku svému zaměstnavateli zaplatit.

Též se ukázalo, že by byla vhodnější výuka v menších skupinkách s vyrovnanou úrovní jazykových znalostí a zadávání domácích prací či úkolů, které by přiměly účastníky k procvičení probrané lekce i mimo kurzy jazykové výuky a jejich větší píli. Důležitým aspektem pro absolvování jazykových kurzů je, zda pracovníci, kteří se prostřednictvím kurzů snaží ve svých jazykových kompetencích zdokonalit, je potřebují k výkonu své profese.

Vzdělávání umožňující se zdokonalit v anglickém jazyce se zúčastnili převážně pracovníci lékáren, technickohospodářští pracovníci, lékaři byli mezi účastníky jen výjimečně, konkrétně jeden lékař, z řad zdravotních sester se kurzů zúčastnilo jen několik pracovníků nemocnice. Podle svého názoru by se určitě ráda jazykové výuky zúčastnila znovu a na dobu několika let, nejlépe v čase navazujícím na konec pracovní doby. Na kurzy ráda vzpomíná, byla zde příjemná atmosféra i dobré vztahy mezi studujícími a vyučující, v jejich průběhu vznikla řada nových přátelství. Lékařské, nelékařské profese a pracovníci lékáren musí v souvislosti s výkonem svého povolání sbírat kredity v rámci svého celoživotního vzdělávání. Toto v případě jazykového vzdělávání platí pouze v případě výuky odborného cizího jazyka.

Projektová a koordinační pracovnice z Oddělení manažerských informací se jazykového vzdělávání v organizaci, kde pracuje, zúčastnila již před mnoha lety a zastává názor, že by bylo vhodné jej zařadit do vzdělávacích aktivit svého zaměstnavatele. V dnešní době je znalost cizích jazyků nezbytná a s její potřebou a výhodami jazykových znalostí se setkáváme často a v každé oblasti našeho života. Potřeba zvýšení kompetencí se liší podle stupně dosaženého vzdělání a profese, ale též podle věkové kategorie.

V době, kdy kurzy anglického jazyka navštěvovala, byla bezesporu jiná situace než dnes, protože se výuky zúčastnila krátce po ukončení bakalářského studia téměř před dvaceti lety. S jazykovými kurzy pro dospělé se v té době začínalo, dnes jsou na odlišné úrovni s výrazně vyšší kvalitou výuky.

Školenci v mnohých případech opakovaně navštěvovali kurzy pro začátečníky. Dostávali z lekcí domácí úkoly, které si vypracovávali v rámci domácí přípravy.

Dnes má na tuto problematiku s odstupem let odlišný pohled. Ráda by se na jazykový kurz přihlásila i s vlastní finanční plnou či částečnou finanční účastí. Ocenila by cizojazyčnou výuku určitého konkrétního tématu souvisejícího nejen s pracovní činností v zaměstnání, ale i s běžnými situacemi v osobním životě jako jsou například cestování a turistika.

Kromě výuky anglického jazyka by uvítala možnost výuky jazyka italského. Ve výuce jakéhokoli cizího jazyka by preferovala zejména konverzaci a možnost ji navštěvovat více let po sobě. Navrhla, že by bylo dobré na konci kurzu s účastníky vyplnit dotazník k ověření jejich znalostí a efektu a přínosu výuky. Dotazník by byl podkladem pro následné pokračování studia daného cizího jazyka. Zmínila také vhodnost sebehodnocení, supervize a zpětné vazby ze strany vyučujícího pro určení, kam se ve svých znalostech a dovednostech posunula a pro možnost stanovení dalšího postupu v pokračování výuky daného cizího jazyka. Upozornila též na vhodnost rozdělení účastníků vzdělávání podle profesí, znalostí a uvítala by možnost kombinace prezenční a online výuky. Časově by prezenční výuku uvítala v bezprostřední návaznosti na pracovní dobu. Zdůraznila, že by se měla výuka cizích jazyků zavést, protože je škoda se v dnešní době jazykově nevzdělávat.

Referentka Ekonomického odboru řekla, že se zúčastnila výuky anglického jazyka pro začátečníky v době před epidemiologickou situací v souvislosti s onemocněním COVID-19. Byly stanoveny tři skupiny kurzů, a sice pro začátečníky, mírně pokročilé a pokročilé. Mírně pokročilé účastníky přeřadili z kurzu začátečníků do skupiny mírně pokročilých, aby stupeň znalostí odpovídal typu kurzu a jejich úroveň byla v rámci jednotlivých skupin školenců

vyrovnaná. V kolektivu účastníků z řad zaměstnanců nemocnice byla příjemná atmosféra a navázaly se zde nové vztahy mezi kolegy, kteří se zde seznámili a blíže poznali.

Lektorka byla velmi příjemná, měla malé dítě, půl roku žila v České republice a část roku pobývala v zahraničí, kde byla vdaná. Její způsob výuky a přístup k ní byl vyhovující, poutavý, uměla způsobem své výuky své svěřence zaujmout. Novou hodinu vždy začala opakováním látky z předešlé lekce a pokračovala výukou látky nové. Další školitelku účastníci hodnotili též kladně, měla ale jiný styl výuky, který již účastníkům kurzu vyhovoval méně. Byla zde možnost srovnání se stylem a metodami výuky předešlé mentorky.

Účastníci si kurzovné hradili sami ve výši 1 500 Kč za období odpovídající době trvání jednoho semestru, tedy pět měsíců. Zkušenost s kurzem hodnotí velmi kladně a pokud by byla možnost, zúčastnila by se velmi ráda výuky znovu. Jak uvedla, spokojenost záleží na vyučující osobě, jejímu způsobu výuky a celkově na jejím přístupu k výuce, prezentaci probíraného tématu a způsobu komunikace s vyučovanými lidmi. Chtěla by se též věnovat jazyku německému, který studovala jak při studiu gymnázia, tak i následně v jazykové škole. Zároveň by se ráda zdokonalovala v anglickém jazyce.

Podle jejího názoru by rozhodně mělo smysl kurzy absolvovat několik let za sebou s ověřením stupně znalosti cizích jazyků před začátkem výuky každého období a s ověřováním jejich pokroku. Z vlastní zkušenosti s těmito kurzy se přesvědčila, že nebylo vhodné mít ve skupinách osoby s rozdílnými znalostmi, protože to lektorku vedlo k přizpůsobení se ve skupině začátečníků „falešným začátečníkům“, kterých byla většina, což mělo za následek nejen nespokojenost, ale též snížení efektu výuky a získaných jazykových kompetencí „pravých“ začátečníků.

Z rozhovoru s účetní lékárnou, která v minulosti jazykový kurz organizovaný svým zaměstnavatelem navštěvovala, vyplynulo, že kurz byl podle jejího mínění výborný a moc se jí líbil. Lektorka, jež studovala Západočeskou univerzitu v Plzni, účastníky zaujala natolik, že s ní pokračovali soukromě i po skončení jazykových kurzů pořádaných nemocnicí. Bohužel po ukončení jejího vysokoškolského studia kurzy skončily.

V počátku vznikly kurzy pro čtyři skupiny, jen jedna skupina, jejíž byla členkou, kurz dokončila. Dvě skupiny skončily s výukou úplně.

Jazykovou výuku si oblíbila natolik, že v ní pokračovala i po jejím ukončení zaměstnavatelem, a to po dobu čtyř let. Při výuce bylo příjemné prostředí a přátelská atmosféra a bylo při ní používáno učení na konkrétních situacích z běžného života

a osobních zkušenostech účastníků výuky. Dcera této pracovnice nemocnice žije v Anglii a má partnera francouzské národnosti, takže téma možnosti komunikace v nemateřském jazyce je pro ni stále aktuální. Pokud by její zaměstnavatel pořádal kurzy výuky cizích jazyků, určitě by je ráda opět navštěvovala. Sama si zaplatila kurz, konkrétně trénink angličtiny na internetu s názvem Mapa časů s doživotní možností se zdokonalovat v tomto jazyce, který je uspořádán od začátku výuky pro začátečníky a pokračuje stále náročnější látkou až po pokročilé. Je velmi dobře připraven a aktualizován, učí studenty, aby uměli správně používat jednotlivé časy, vše je zde srozumitelně vysvětleno, jsou zde také poslechová a textová cvičení.

Ráda by se učila též španělský jazyk, jehož znalost se dobře osvojuje a je druhým nejčastěji používaným jazykem světa. Chtěla by jej umět použít v běžných situacích při cestování. Znalost italského jazyka by pro ni byla přínosná, protože by ji užila při své každoroční dovolené, ale studium tohoto jazyka by ji nelákalo.

Na výuce by určitě byla ochotna se finančně podílet, záleželo by na podmínkách a výši částky. Zaměstnavatel na kurzy přispěl jeden rok, následně si již zájemci o výuku kurzy hradili sami.

V počátku si lektori v průběhu prvních dvou až tří vyučovacích hodin prověřili jazykové znalosti účastníků a následně je pak rozdělili do jednotlivých skupin. Ke zlepšení by nic nedoporučila, způsob výuky jí vyhovoval, výuka probíhala komplexně formou diktátů, rozhovorů, projekcí a podobně.

Pracovnice lékárny má též zkušenost s jazykovým vzděláváním organizovaným svým zaměstnavatelem a hodnotí jej velmi pozitivně zejména kladným hodnocením lektorek. Kurzy byly zrušeny, protože se již účastnilo málo lidí. Kdo měl zájem, pokračoval ve výuce anglického jazyka soukromě. Dotazovaná skončila s dokončením studií oblíbené lektorky, která skupinu vyučovala také online v době covidové epidemie. Sama se již jazykově nevzdělává, protože ji nic nenutí. Cestuje pouze v České republice a na zahraniční dovolené jezdí s cestovními kanceláři.

Jazykového kurzu by se ráda opět zúčastnila, ale sama žádný aktivně nehledá. Preferovala by anglický jazyk, výuka by se mohla týkat i jiného, druhého cizího jazyka, ale učit by se mohla jen jeden, nikoli dva jazyky současně. Uvedla, že nemá hudební sluch a tím jí chybí ta snadná a rychlá schopnost přecházet v komunikaci z jednoho jazyka do druhého.

Na výuku by si finančně přispěla stejně jako v předešlých letech, kdy cena byla únosná a je si vědoma toho, že tím, že byla výuka pořádána zaměstnavatelem, probíhala za výhodnějších podmínek.

Doporučení pro zlepšení kvality výuky neměla, sdělila, že měla štěstí na mentorku, která všechny zaujala, se všemi komunikovala a všichni se na kurzy těšili. Konstatovala, že je vše o osobnosti vyučujícího.

Zdravotní sestra z Oddělení endokrinologické ambulance sdělila, že se v minulosti zúčastnila kurzu anglického jazyka pořádaného Oddělením dalšího vzdělávání. Byla spokojená, kurzy jí vyhovovaly proto, že časově navazovaly na pracovní dobu a také jí vyhovovala jejich pravidelnost. Když skončila výuka jazyků, byla nešťastná a ve výuce se svou lektorkou pokračovala soukromě dál v malé skupině 5 až 6 lidí. Způsob výuky byl jiný a lépe vyhovující. Na konci hodiny se udělal souhrn probrané lekce, mluvnice a opakovala se slovíčka.

Kurzy organizované zaměstnavatelem byly pro větší skupiny osob s rozdílnou úrovní jazykových znalostí. Možnost jazykového vzdělávání u svého zaměstnavatele by uvítala, ale pouze v případě bezprostřední časové návaznosti na pracovní dobu. Ačkolí se v úvodu rozhovoru k zájmu o jazykovou výuku vyjádřila negativně, následně uvedla, že v případě, že by se zavedla výuka jazyka německého, určitě by se do něj přihlásila, a sice do kurzu pro „opravdové“ začátečníky. Její syn žije ve Spolkové republice Německo, kde se podle ní anglicky nedomluví.

Chtěla by se zúčastnit ale jen výuky jednoho cizího jazyka, protože si je jistá, že by se jí dva cizí jazyky při souběžné výuce, například anglického a německého jazyka, pletly. Uvítala by možnost rozdělení uchazečů podle výsledků rozřazovacího testu na jednotlivé úrovně, protože má tu zkušenost, že pokud jsou ve skupině účastníci rozdílné úrovně a výuka se přizpůsobí „pravým“ začátečníkům, ostatní ve svých jazykových znalostech příliš nepokročí.

4.1.4 Dotazníkové šetření

Další výzkumnou metodou použitou v příspěvkové organizaci nemocnice v Plzeňském kraji bylo dotazníkové šetření.

Dotazník pro účely diplomové práce v rámci kvantitativního výzkumu byl zhotoven v Google Forms. Tento formulář umožňuje zadávání otázek na povinné a nepovinné a též

uzavřené a otevřené. Je nesporná výhoda návaznosti, plnění dat do tabulek v tabulkovém procesoru Microsoft Excel, čímž dochází k usnadnění následného zpracování.

Dotazník byl rozeslán s průvodním textem obsahujícím představení osoby zpracovatele diplomové práce, sdělením o anonymitě, vysvětlením účelu vyplnění dotazníku a poděkováním 150 respondentům z řad zaměstnanců příspěvkové organizace. Z celkového počtu se jich do týdne vrátilo 115 vyplněných.

K bezchybnému zpracování dat byla nutná identifikace respondentů pomocí emailových adres, aby se eliminovala duplikace záznamů a zvýšila relevance dat. Z důvodu zajištění anonymity osob a ochrany osobních údajů byly e-mailové adresy respondentů pro potřeby zpracování odstraněny.

Pohlaví bylo z důvodu nepodstatnosti pro utváření studijních skupin v rámci dotazníkového šetření řešeno formou nepovinné odpovědi. Dalšími identifikátory vhodnými pro zjišťování dotazníkovým šetřením byly věková skupina, nejvyšší dosažené vzdělání, aktuálně vykonávaná profese, využití cizího jazyka či cizích jazyků, dále též zájem o cizojazyčnou výuku a s tím úzce související ochota podílet se na výdajích spojených s jazykovým vzděláváním, preference formy a metody výuky a motivace, tedy důvod pro učení se cizímu jazyku.

Dělení dotazovaných osob na kategorie podle věkové skupiny a nejvyššího dosaženého vzdělání bylo podstatné pro určení, v jaké době respondenti vyrůstali, což ovlivnilo zejména osvojený konkrétní cizí jazyk povinně vyučovaný v rámci základního vzdělání, dále cizí jazyky vyučované v rámci středoškolského vzdělání formou povinné výuky a znalost cizích jazyků v rámci vysokoškolského vzdělání.

Důležité bylo i zjištění zájmu respondentů o jazykové vzdělávání a z jakého důvodu se chtěli výuce cizího jazyka věnovat v závislosti na profesním zařazení zaměstnanců, neboť motivace případných účastníků jazykové výuky pro její úspěšné absolvování je podstatná pro správné rozdělení a přípravu jednotlivých studijních skupin. Lze předpokládat, že někteří vzdělávající se přiklánějí ke konverzaci, jiní ke zvýšení jazykové úrovně, další školenci potřebují získat úplné jazykové základy vyučovaného cizího jazyka. Pro úspěšnost jazykového vzdělávání je v zájmu organizátorů vyhovět většinovému přání.

Vzhledem ke skutečnosti, že v této organizaci jazyková výuka dlouhodobě není, je pro ni třeba získat zaměstnance, kteří se vzdělávají sami ve svém volném čase soukromě či v jazykových školách.

Dotazník dále řešil možnou výši platby kurzovního za dobu deseti měsíců. Předpokládá se získání méně nákladného provozu, tedy nižší ceny kurzovního ve srovnání s jazykovou výukou externích soukromých jazykových škol a lepší kvalitou jazykového vzdělávání převyšujícího nabídku na trhu cizojazyčné výuky.

Období covidové pandemie změnilo mnohé i ve vzdělávání, proto bylo předmětem šetření také zjištění, jaký způsob a metody vzdělávání lidé preferují.

S kvalitou finálního efektu jazykové výuky souvisí také motiv, jež k ní jedince vede, proto byla posledním předmětem dotazníkového zkoumání také motivace pro vzdělávání se v cizích jazycích pracovníků organizace.

Výsledky výzkumu byly dány k dispozici zaměstnancům Oddělení dalšího vzdělávání, které spolupracuje při realizaci jazykových lekcí. Je nezbytné zajistit kvalifikované školitele, učebny, elektronické vybavení, učebnice, stejně jako připravit učební plány a zajistit rozřazení účastníků do rovnoměrných skupin podle počtu a vyrovnané jazykové úrovně.

Řazení dotazníků proběhlo podle prvního sloupce, který ukazuje na datum vyplnění dotazníku.

První zjišťovanou kategorií bylo věkové rozložení zájemců o jazykovou výuku a jejich profese. Byla snaha oslovit respondenty různých věkových kategorií a profesních skupin pro celistvější náhled na přípravu kurzů. Pro výpočet věkových skupin byla použita funkce COUNTIF v tabulkovém procesoru MS Excel, do níž byla zadána celá oblast dat všech respondentů s tříděním podle zvolených věkových skupin, profese a dalších faktorů. Pro možnost zjištění procentuálního rozložení byl změněn formát buněk na procenta se zaokrouhlením na jedno desetinné místo a se zadáním vzorce pro výpočet procentuálního podílu části z celkového počtu. Data byla zpracována formou grafu do následující podoby, výsledky byly zaokrouhleny na celá čísla a ukázka tabulky 1a až 1g – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů je uvedena v příloze E. Pro kontrolu byly provedeny součty počtu respondentů a procent funkcí SUMA v tabulkovém procesu MS Excel.

Níže jsou zobrazeny dílčí výsledky formou tabulek a grafů k jednotlivým otázkám dotazníku.

Analýza kvantitativního výzkumu

Otázka č. 1 Jakého jste pohlaví?

Tabulka 1 Pohlaví

Pohlaví	Počet	Procenta
Žena	69	60,0 %
Muž	42	36,5 %
Jiné	4	3,5 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 1 Rozložení respondentů podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Dalším identifikátorem pro rozdělení respondentů bylo pohlaví. Otázka v dotazníku byla označena jako nepovinná, přesto ji respondenti vyplnili. Z uvedených dat vyplývá, že nejvíce respondentů bylo z řad žen. Z hlediska formování studijních skupin není rozložení podle pohlaví podstatné, výuka cizích jazyků je běžná ve smíšených skupinách. Naopak může toto rozložení konverzační hodiny obohatit o více podnětů a podpořit jejich pestrost.

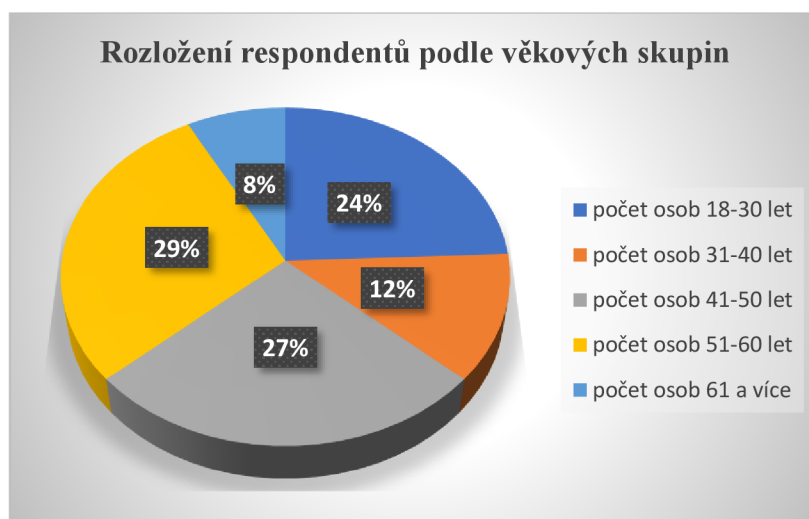
Otázka č. 2 Do jaké věkové skupiny patříte?

Tabulka 2 Věkové skupiny

Věk	Počet	Procenta
počet osob 18-30 let	28	24,3 %
počet osob 31-40 let	14	12,2 %
počet osob 41-50 let	31	27,0 %
počet osob 51-60 let	33	28,7 %
počet osob 61 a více	9	7,8 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 2 Rozložení respondentů podle věkových skupin



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Z uvedeného grafu je zřejmé, že největší sběr dat proběhl ve skupině osob ve věkovém rozmezí 41 až 60 let. Lze usuzovat, že se v případě osob s českým jazykem jako mateřským jedná o početnou skupinu „Husákových dětí“, které ve svém dětství neměly takové možnosti v rozsahu možností výuky cizích jazyků. Většina z nich začala cizojazyčnou výuku, kdy byl ruský jazyk povinný, a k výuce dalších cizích jazyků, zejména německého a anglického a dalších světových jazyků měli příležitost až později. Zajímavá je skutečnost poměrně početné skupiny odpovídajících respondentů z řad mladých lidí v rozmezí 18 až 30 let. Obecně lze pozitivně hodnotit široký věkový rozsah respondentů, je zde průřez celou populací v produktivním věku.

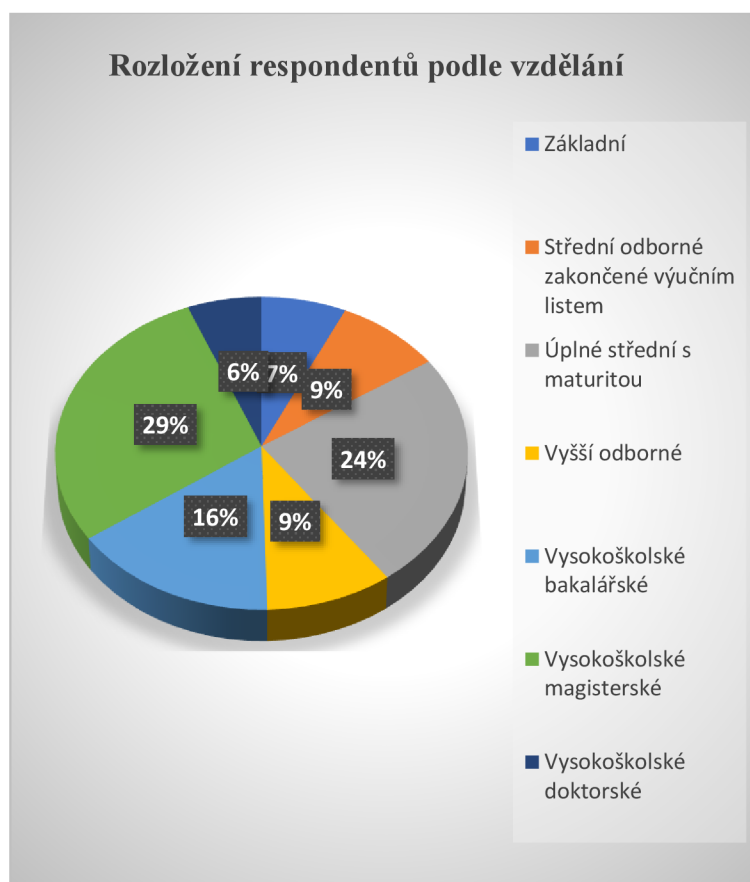
Otázka č. 3 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 3 Nejvyšší dosažené vzdělání

Vzdělání	Počet	Procenta
Základní	8	7,0 %
Střední odborné zakončené výučním listem	10	8,7 %
Úplné střední s maturitou	28	24,3 %
Vyšší odborné	11	9,6 %
Vysokoškolské bakalářské	18	15,7 %
Vysokoškolské magisterské	33	28,7 %
Vysokoškolské doktorské	7	6,1 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 3 Rozložení respondentů podle vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

V oblasti vzdělání lze ocenit ochotu k vyplnění dotazníku respondenty různého vzdělání. Nejpočetnějšími skupinami byli vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci magisterského stupně a zaměstnanci s úplným středoškolským vzděláním zakončeným maturitní zkouškou.

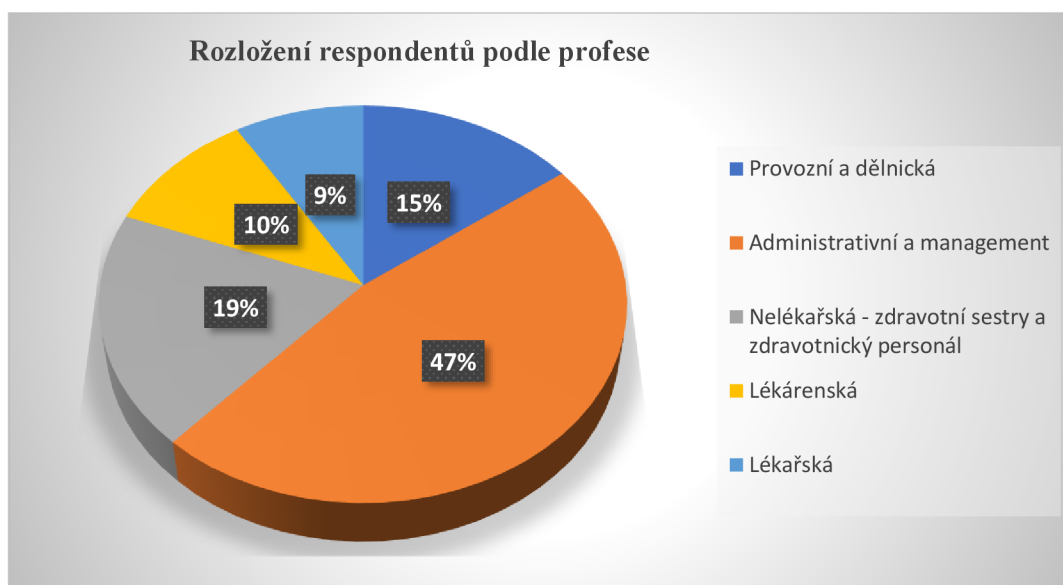
Otázka č. 4 Jaká je Vaše profese?

Tabulka 4 Vykonávaná profese

Profese	Počet	Procenta
Provozní a dělnická	17	14,8 %
Administrativní a management	54	47,0 %
Nelékařská – zdravotní sestry a zdravotnický personál	22	19,1 %
Lékařenská	12	10,4 %
Lékařská	10	8,7 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 4 Rozložení respondentů podle profese



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Z rozdělení respondentů podle profese je evidentní, že mezi zaměstnanci převažují administrativní pracovníci. Tato skupina je zastoupena 47 %, tedy téměř z jedné poloviny. Dále dle pořadí se dotazníkového šetření zúčastnili osoby pracující v nelékařských,

provozních a dělnických, poté lékárenských a lékařských profesí. Jazykové kurzy budou nabízeny všem zájemcům.

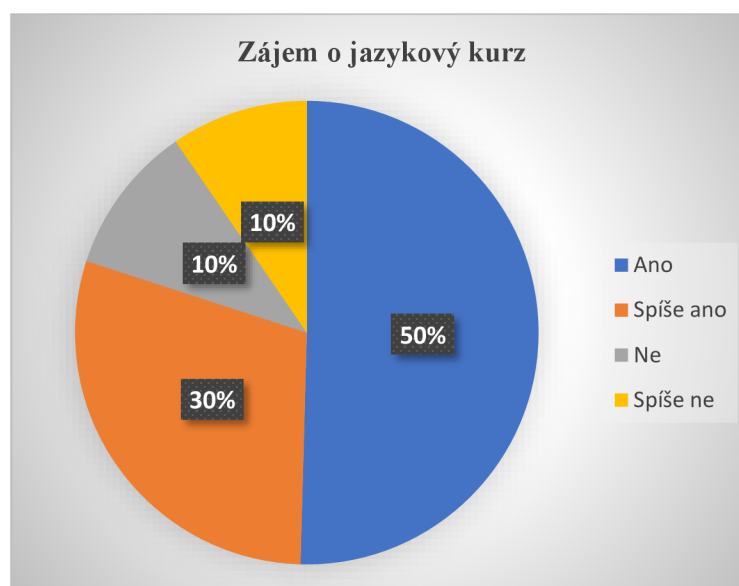
Otázka č. 5 Máte zájem se zúčastnit výuky cizího jazyka pořádaného zaměstnavatelem?

Tabulka 5 Zájem o jazykový kurz

Zájem o jazykový kurz	Počet	Procenta
Ano	58	50,4 %
Spíše ano	34	29,6 %
Ne	12	10,4 %
Spíše ne	11	9,6 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 5 Zájem o jazykový kurz



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Pozitivním výsledkem dotazování v oblasti zájmu o jazykovou výuku bylo vyjádření 50 % dotazovaných „Ano“ a 30 % „Spíše ano“. Je snahou týmu připravujícího jazykové kurzy pokrýt poptávku všech zájemců včetně jejich požadavků. Lze též předpokládat nárůst uchazečů v následujících letech.

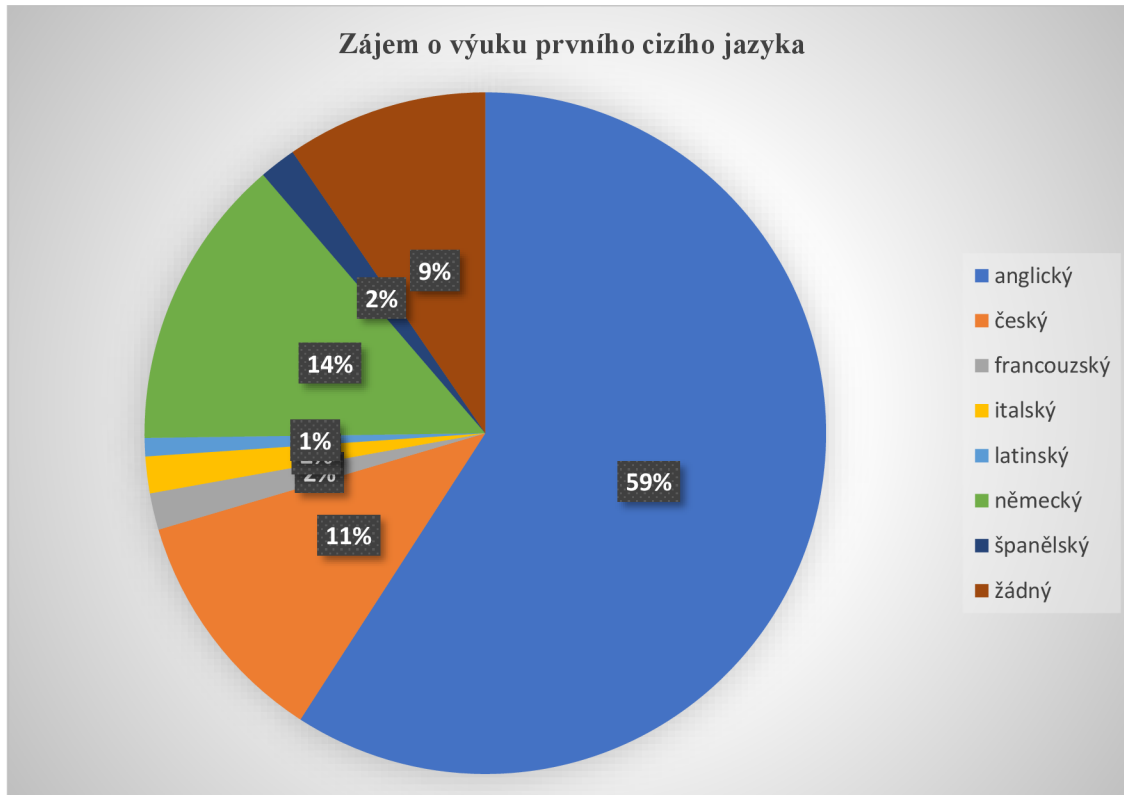
Otázka č. 6 Uveďte, ve kterém prvním cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit?

Tabulka 6 Zájem o první cizí jazyk

Zájem o první cizí jazyk	Počet	Procenta
anglický	68	59,1 %
český	13	11,3 %
francouzský	2	1,7 %
italský	2	1,7 %
latinský	1	0,9 %
německý	16	13,9 %
španělský	2	1,7 %
žádný	11	9,6 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 6 Zájem o výuku prvního cizího jazyka



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Převážná většina dotazovaných, tedy 59 % odpověděla, že má zájem o výuku jazyka anglického. Vzhledem k dotazníkovému šetření jako celku je možné vyvozovat, že se jedná o zaměstnance, kteří se chtějí sebevzdělávat, nebo potřebují v zaměstnání komunikovat v cizím jazyce, ať již psanou nebo mluvenou formou.

Za početnou lze považovat také skupinu 11 % cizinců, kteří se chtějí zdokonalit v českém jazyce. Znalost českého jazyka je bezesporu podstatná pro běžný život v České republice, pro splynutí s kolektivem v zaměstnání, pro poznání kultury zdejšího národa a možnost jednání na úřadech apod. Lze si jen vážit všech, kteří udělají kroky směřující k osvojení češtiny, snaží se zapojit do běžného života a její znalost využijí k dalšímu odbornému vzdělávání a profesnímu růstu. U těchto uchazečů se připravují jazykové kurzy již od září letošního roku.

U této otázky se dal předpokládat zájem též o německý jazyk. Plzeňský kraj sousedí se Spolkovou republikou Německo a Česká republika a zejména tento její region jsou ekonomicky velmi navázány a propojeny s německou ekonomikou. V místě tohoto regionu působí řada firem s mateřskou společností se sídlem právně v SRN. Je zde také potřeba vnímat historické souvislosti, které vedly k propojení, zejména 2. světovou válku. Značná část Plzeňského kraje představovala Sudety, kde vedle sebe žili čeští i němečtí občané. I v dnešní době, zejména po roce 1989, řada obyvatel Plzeňského kraje studovala a studuje v rámci vysoké školy v SRN, má zde vzdálené příbuzné či tam jezdí za prací a nákupy, proto zde má německý jazyk velký význam.

Zajímavým a překvapivým výsledkem dotazníkového šetření je rozmanitost jazyků, které si dotazované osoby chtějí osvojit.

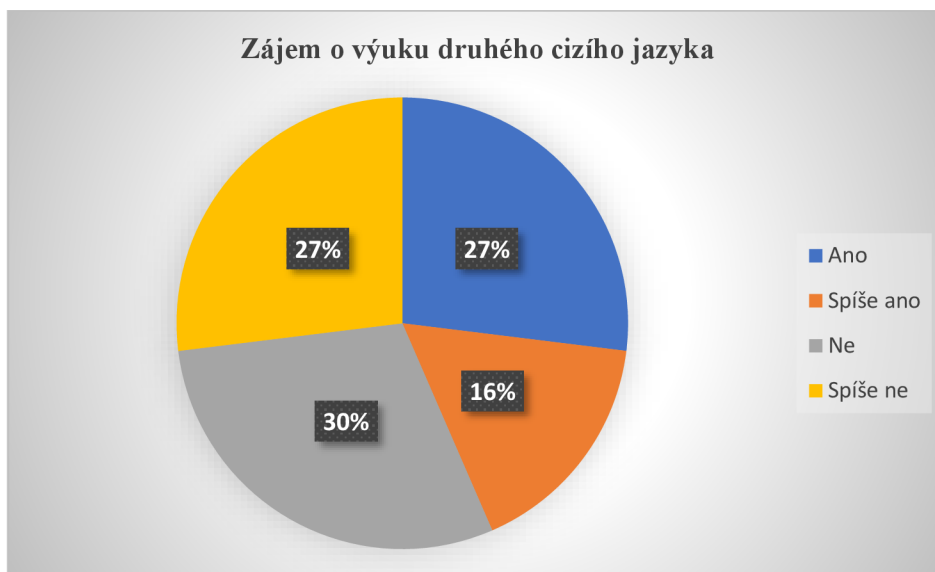
Otázka č. 7 Uvítal/a byste možnost navštěvovat kurz druhého cizího jazyka?

Tabulka 7 Zájem o výuku druhého cizího jazyka

Zájem o výuku druhého cizího jazyka	Počet	Procenta
Ano	31	27,0 %
Spíše ano	19	16,5 %
Ne	34	29,6 %
Spíše ne	31	27,0 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 7 Zájem o výuku druhého cizího jazyka



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Součtem odpovědí „Ne“ a „Spíše ne“ lze dojít k závěru, že 57 % zaměstnanců se k osvojení druhého cizího jazyka vyjádřilo záporně. Jedná o osoby v produktivním věku, u kterých lze předpokládat každodenní péči o děti, vnoučata či stárnoucí rodiče, nebo věnování se svým zájmům, z čehož můžeme dedukovat, že jim nezbývá dostatečný časový fond na zařazení výuky dalšího cizího jazyka do pravidelného časového harmonogramu. Také je třeba vzít v úvahu, že výuce jazyka je třeba se věnovat pravidelně, intenzivně, a kromě návštěv hodin jazykových kurzů je potřeba též pracovat na zadaných úkolech, aktivně komunikovat a poslouchat mluvené slovo v cizím jazyce několikrát týdně.

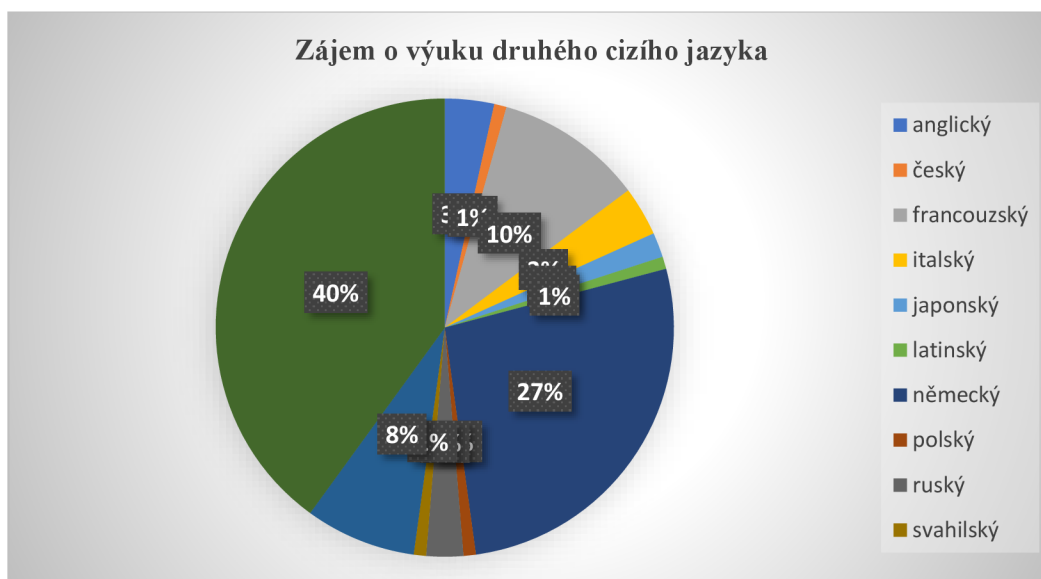
Otázka č. 8 Uved'te, ve kterém druhém cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit?

Tabulka 8 Zájem o druhý cizí jazyk

Zájem o druhý cizí jazyk	Počet	Procenta
anglický	4	3,5 %
český	1	0,9 %
francouzský	12	10,4 %
italský	4	3,5 %
japonský	2	1,7 %
latinský	1	0,9 %
německý	31	27,0 %
polský	1	0,9 %
ruský	3	2,6 %
svahilský	1	0,9 %
španělský	9	7,8 %
žádný	46	40,0 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 8 Zájem o výuku druhého cizího jazyka



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Ve vyjádření zájmu o výuku konkrétního druhého cizího jazyka převládl s 27 % jazyk německý, druhým nejžádanějším jazykem s 10 % je francouzština. Další jazyky byly minoritní, pro zajímavost lze uvést zájem o jazyk polský či japonský. Celkem 40 % osob uvedlo žádný.

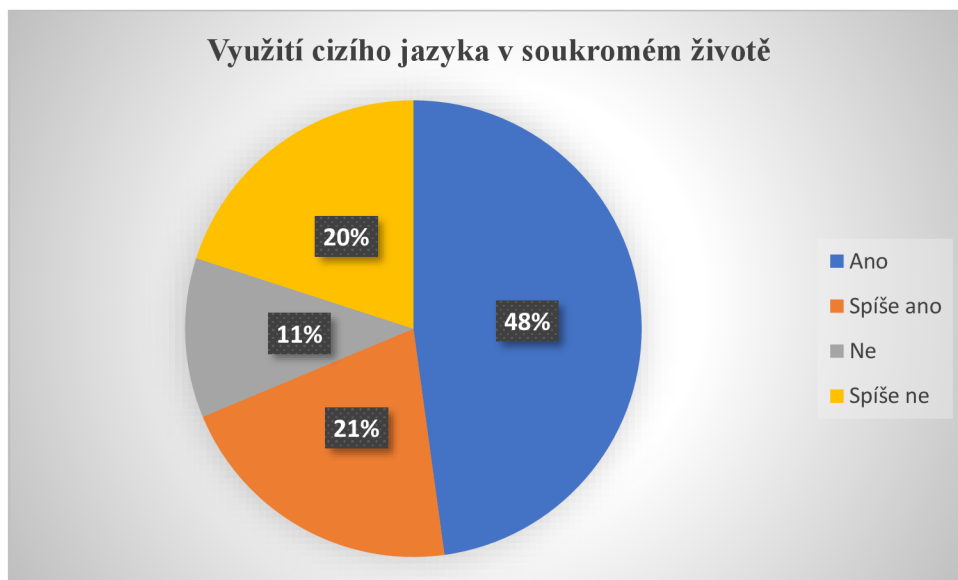
Otázka č. 9 Využíváte znalost cizího jazyka v soukromém životě?

Tabulka 9 Využití cizího jazyka v soukromém životě

Využití cizího jazyka v soukromém životě	Počet	Procenta
Ano	55	47,8 %
Spíše ano	24	20,9 %
Ne	13	11,3 %
Spíše ne	23	20,0 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 9 Využití cizího jazyka v soukromém životě



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

V souvislosti s otevřením hranic v roce 1989 po Sametové revoluci se objevily také nové možnosti pro občany ČR. Příjemným výsledkem výzkumu je skutečnost, že 48 % dotazovaných uvedlo, že využívá cizí jazyk v osobním životě a 21 % odpovědělo „Spíše ano“, celkem tedy 69 %, téměř tři čtvrtiny respondentů.

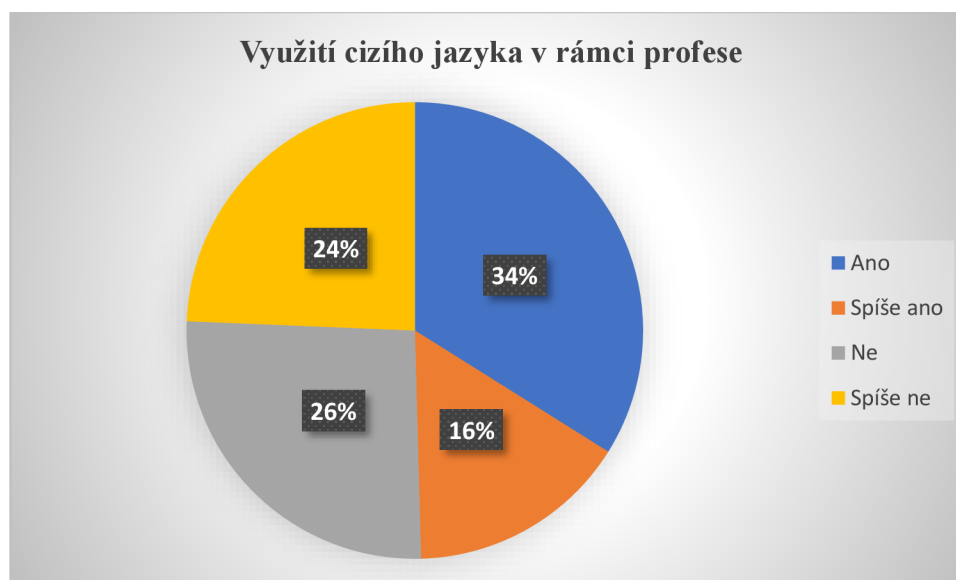
Otázka č. 10 Využíváte znalost cizího jazyka v rámci své profese?

Tabulka 10 Využití cizího jazyka v rámci profese

Využití cizího jazyka v rámci profese	Počet	Procenta
Ano	39	33,9 %
Spíše ano	18	15,7 %
Ne	30	26,1 %
Spíše ne	28	24,3 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 10 Využití cizího jazyka v rámci profese



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

V organizaci, kde proběhlo dotazníkové šetření, se pracovníci z řad jiných než lékařských a nelékařských profesí, tedy lékařů a středního zdravotnického personálu, příliš nesebkávají s cizinci. Řada zaměstnanců z managementu a administrativních pozic se účastní školení, konferencí, kde cizí jazyk k vykonávání své profese potřebují. Využívají ho i pro potřeby kontroly smluv, pro práci na klinických studiích atd. i přesto, že jsou všechny materiály přeloženy do českého jazyka.

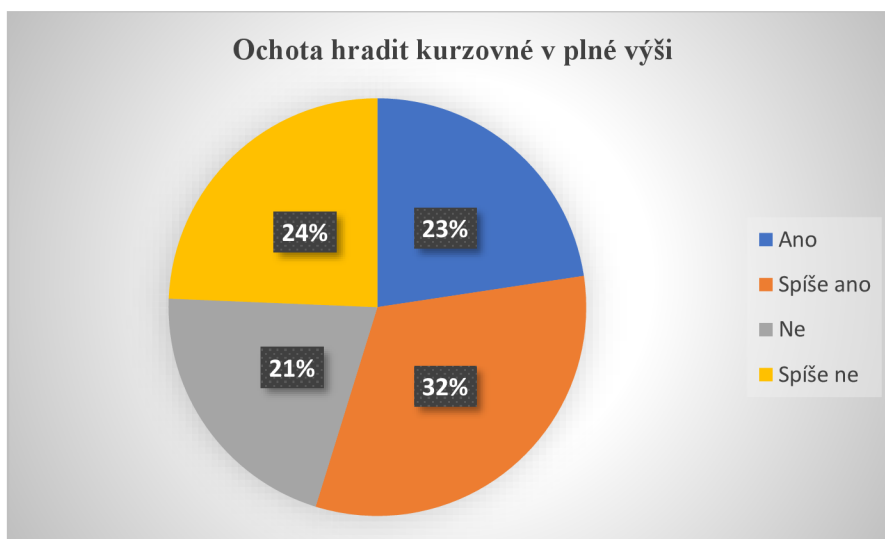
Otázka č. 11 Jste ochoten/na hradit náklady spojené s jazykovým vzděláváním v plné výši?

Tabulka 11 Ochota hradit kurzovné v plné výši

Ochota hradit kurzovné v plné výši	Počet	Procenta
Ano	26	22,6 %
Spíše ano	37	32,2 %
Ne	24	20,9 %
Spíše ne	28	24,3 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 11 Ochota hradit kurzovné v plné výši



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Na otázku úhrady nákladů spojených s jazykovou výukou odpovědělo kladně celkem 55 % dotazovaných a 45 % odpovědí bylo záporných. Lze konstatovat, že více než polovina respondentů se přiklání k placení nákladů spojených s výukou cizích jazyků v plné výši, přičemž rozdíl mezi těmito dvěma skupinami osob činí 10 %.

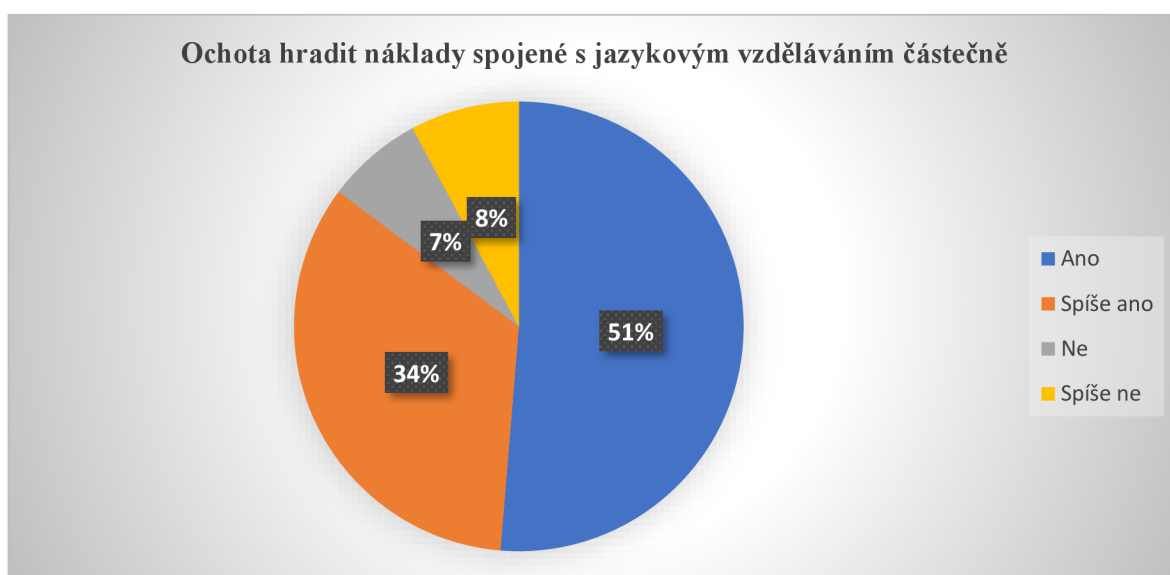
Otázka č. 12 Jste ochoten/na hradit náklady spojené s jazykovým vzděláváním částečně?

Tabulka 12 Ochota hradit náklady spojené s jazykovým vzděláváním částečně

Ochota hradit náklady spojené s jazykovým vzděláváním částečně	Počet	Procenta
Ano	59	51,3 %
Spíše ano	39	33,9 %
Ne	8	7,0 %
Spíše ne	9	7,8 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 12 Ochota hradit náklady spojené s jazykovým vzděláváním částečně



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Při vyhodnocení ochoty hradit jazykové vzdělávání částečně jednoznačně převažuje ochota tyto kurzy spolufinancovat, a to u 85 % osob. Záporně se k této otázce vyjádřilo 15 procent dotazovaných, z čehož vyplývá, že je ze strany zaměstnanců organizace podstatně větší zájem o kofinancování jazykového vzdělávání než jeho financování v plné míře.

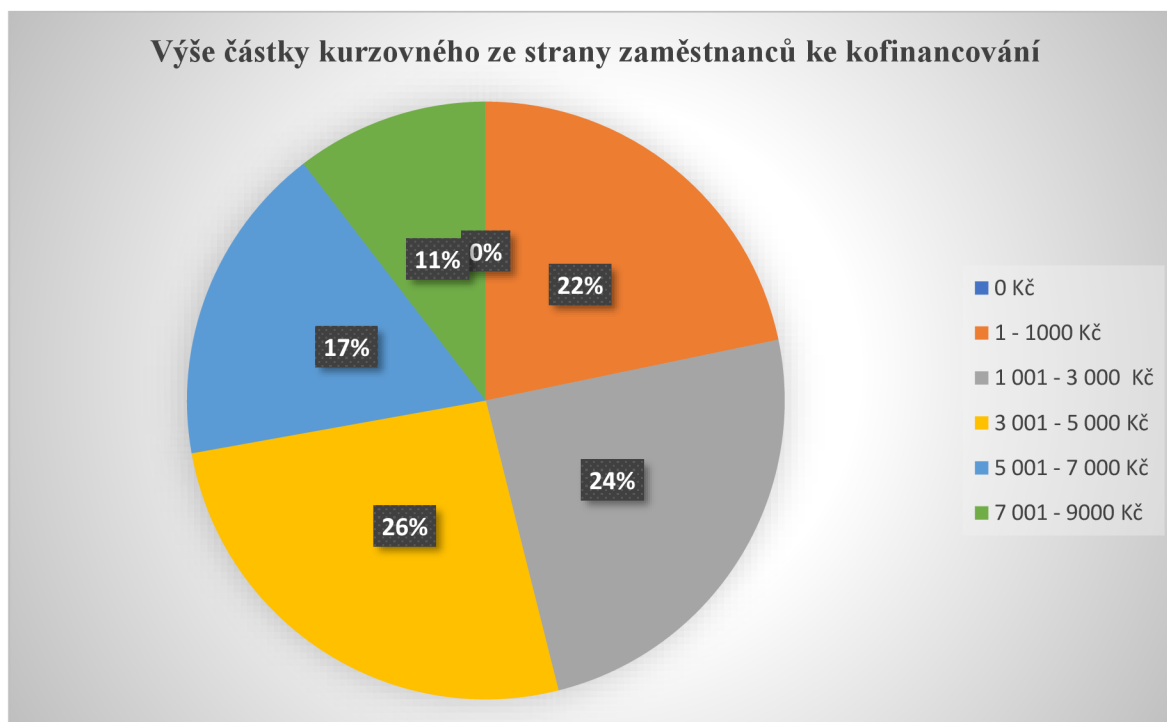
Otázka č. 13 Jakou částku jste ochoten/na na svou jazykovou výuku finančně přispívat ročně (předpokládáme délku období školního roku, tedy 10 měsíců)?

Tabulka 13 Jakou částku jsou respondenti ochotni platit za dobu 10 měsíců

Jakou částku kurzovního jsou respondenti ochotni platit za dobu 10 měsíců	Počet	Procenta
0 Kč	0	0,0 %
1 – 1000 Kč	25	21,7 %
1 001 - 3 000 Kč	28	24,3 %
3 001 - 5 000 Kč	30	26,1 %
5 001 - 7 000 Kč	20	17,4 %
7 001 - 9000 Kč	12	10,4 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 13 Výše částky kurzovního ze strany zaměstnanců ke kofinancování



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Z uvedených výsledků vyplývá, že žádná z dotazovaných osob nevedla, že by nechtěla na jazykové vzdělávání přispět žádnou částkou. Nejvíce zaměstnanců uvedlo, že by bylo ochotno přispět na své jazykové vzdělávání částkou ve výši 3 001 Kč až 5 000 Kč za

dobu školního roku, druhá nejvyšší částka, kterou jsou respondenti ochotni přispět na výuku je v rozmezí 1 001 Kč až 3 000 Kč a třetí nejčastěji uvedenou částkou je rozpětí od 1 Kč do 1 000 Kč, vždy za stejné období.

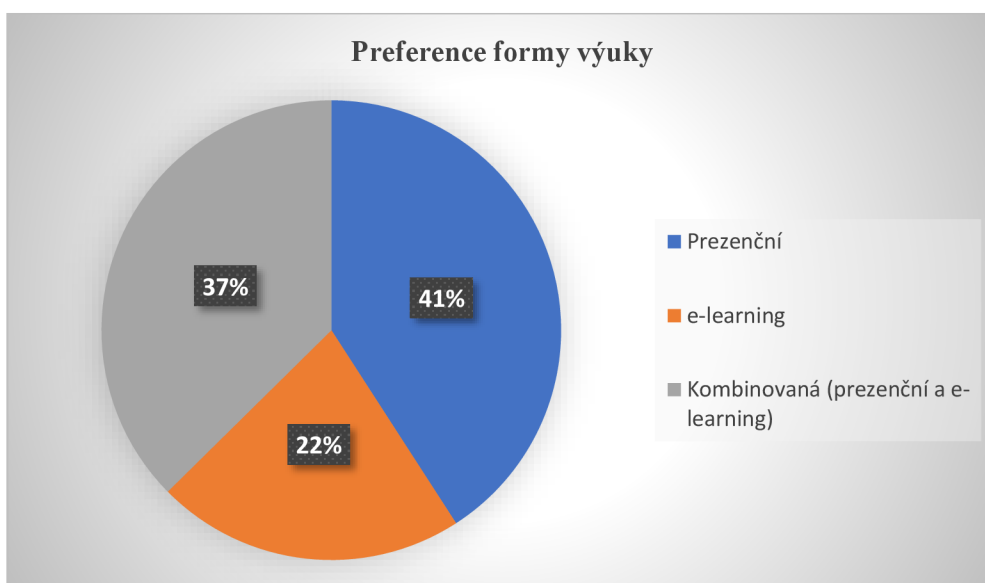
Otázka č. 14 O jakou formu výuky máte zájem?

Tabulka 14 Preference formy výuky

Preference formy výuky	Počet	Procenta
Prezenční	47	40,9 %
E-learning	25	21,7 %
Kombinovaná (prezenční a e-learning)	43	37,4 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 14 Preference formy výuky



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

V tématu preference formy výuky zvítězila varianta prezenční formy u 41 % dotazovaných osob následována 37 % preferencí pro kombinovanou variantu výuky. Vzhledem k vyjádření zájmu vzdělávat se pouze distanční formou prostřednictvím e-learningu u 22 % respondentů lze jen potvrdit skutečnost, že doba „covidu“ trvale změnila způsob výuky a využití technologií pro vzdělávání obecně a stala dnes již běžnou formou k získávání kompetencí v kterékoli oblasti.

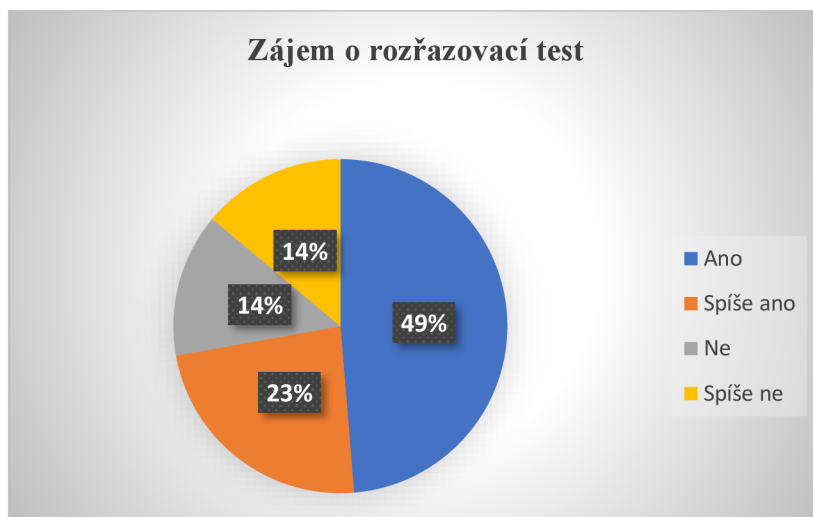
Otázka č. 15 Máte zájem absolvovat rozřazovací test před započítáním výuky?

Tabulka 15 Zájem o rozřazovací test

Zájem o rozřazovací test	Počet	Procenta
Ano	56	48,7 %
Spíše ano	27	23,5 %
Ne	16	13,9 %
Spíše ne	16	13,9 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 15 Zájem o rozřazovací test



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

U zájmu o vstupní rozřazovací test jednoznačně převládl zájem o jeho složení u převážné většiny dotazovaných osob. Součet odpovědí „Ano“ a „Spíše ano“ činí 72 %. Nesporně toto vypovídá o zodpovědném přístupu zaměstnanců. Je v zájmu kvality výuky i jejímu přínosu pro její účastníky vyrovnanost jejich znalostní úrovně. Rozřazovací testy, resp. jejich výsledky mají také význam v případě pokračování kurzů k ověření posunu v kompetencích vzdělávajících se osob v jejich jazykových znalostech a možnostech jejich využití v praxi.

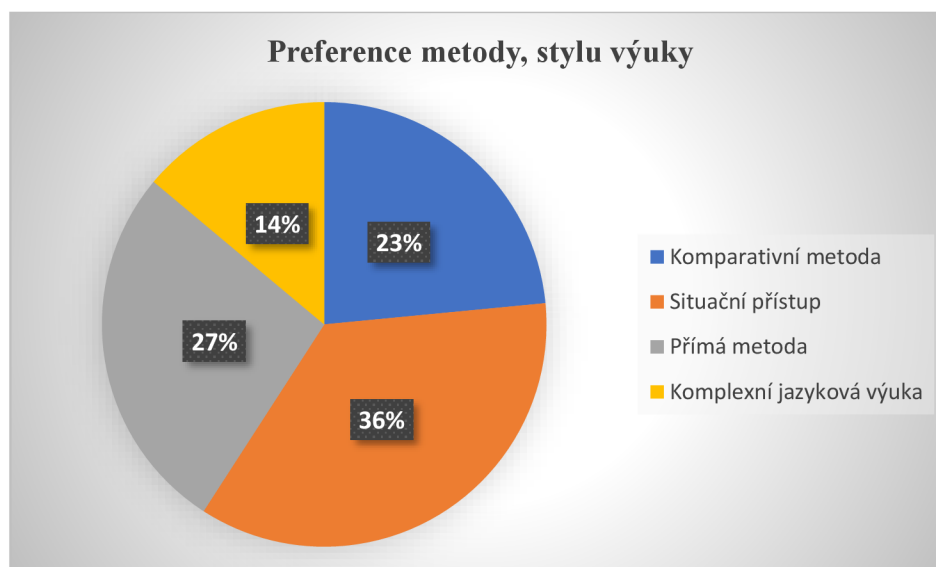
Otázka č. 16 Jakou metodu, styl výuky preferujete?

Tabulka 16 Preference metody, stylu výuky

Preference metody, stylu výuky	Počet	Procento
Komparativní metoda	27	23,5 %
Situační přístup	41	35,7 %
Přímá metoda	31	27,0 %
Komplexní jazyková výuka	16	13,9 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 16 Preference metody, stylu výuky



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Pokud se seřadí metody výuky podle zájmu respondentů, dojde k následujícímu seřazení od největších preferencí k nejnižším v pořadí Situační přístup, Přímá metoda, Komparativní metoda a Komplexní metoda. Nejvíce respondenty zaujala možnost výuky s využitím srozumitelné formy výkladu, zkušeností a využívání materiálů k výuce.

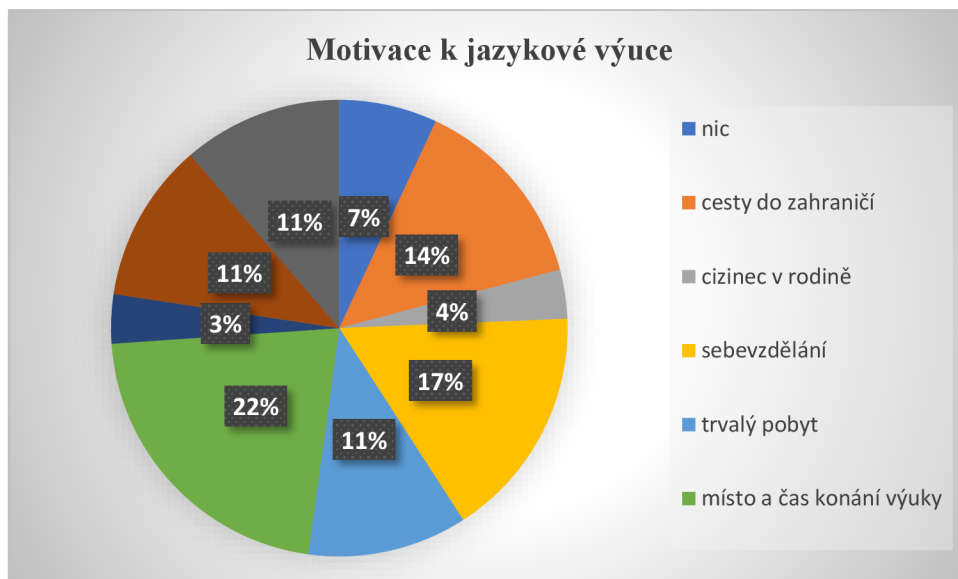
Otázka č. 17 Co by pro Vás bylo motivací, důvodem pro učení se cizímu jazyku?

Tabulka 17 Motivace k jazykové výuce

Motivace k jazykové výuce	Počet	Procenta
Nic	8	7,0 %
Cesty do zahraničí	16	13,9 %
Cizinec v rodině	4	3,5 %
Sebevzdělání	19	16,5 %
Trvalý pobyt	13	11,3 %
Místo a čas konání výuky	25	21,7 %
Pomoc dětem s výukou jazyků	4	3,5 %
E-learning	13	11,3 %
Ostatní	13	11,3 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Graf 17 Motivace k jazykové výuce



Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Jedná se zde o pracovníky jedné organizace nacházející se v odlišných životních etapách, s různorodým domácím zázemím, s nestejnorodými vlastnostmi, temperamentem a vůbec osobnostním nastavením. Z tohoto důvodu bylo téma motivace zařazeno mezi otázky dotazníkového šetření ve snaze zjistit argument, pro který se zaměstnanci chtějí zúčastnit dalšího vzdělávání v jazykové oblasti. S motivací souvisí i jedinečné potřeby dotazovaných.

Lze předpokládat, že v budoucnu bude možné otevřít více jazykových kurzů, než je pilotní program od září 2024 a od ledna roku 2025. Je též zájem o předání dat výzkumného šetření vedení Oddělení dalšího vzdělávání, což by pomohlo zacílit na širší komunitu budoucích uchazečů o jazykové vzdělávání z řad pracovníků organizace. Jednalo se o otevřenou otázku, výsledkem tedy byla řada různorodých odpovědí, z nichž mnohé šlo sloučit do skupin. Příkladně cestování, komunikace s rodinou v cizině, komunikace v zahraničí, návštěva cizí země, nákupy v cizině, dorozumění v cizině, dorozumět se v zahraničí odpovědělo celkem 15 osob. Další zajímavá skupina odpovědí vznikla jako potřeba učit se cizímu jazyku, protože v rodině máme cizince. V dnešní době, kdy je aktuální téma migrace způsobené různými faktory a skutečnostmi, dochází k míchání kultur, náboženských vyznání, propojování vztahů a rodin. Je zajímavé a lze jen pozitivně hodnotit skutečnost, že je snaha o uskutečnění kroků vedoucích k vzájemné harmonii v rodině nejen v oblasti jazykové výuky usnadňující cizojazyčnou komunikaci. Osvojení jazyka tak může být krokem k odstranění jedné ze zásadních bariér, tedy komunikace v cizím jazyce. Ze 115 respondentů uvedla tento důvod 4 % dotazovaných osob.

Další početnou skupinou bylo sebevzdělávání a jemu podobné důvody pro rozšíření znalostí cizího jazyka. Spadají sem též např. semináře a kongresy, čtení odborných textů, pracovní stáž, osobnostní rozvoj, zvětšení slovní zásoby. Tuto skupinu zastupuje 19 zájemců a není bez zajímavosti, že 16 z nich je vysokoškolsky vzdělaných. Zřejmě se účastní kongresů či sjezdů a zabývají se čtením odborné literatury. Pro tyto osoby by bylo vhodné zajistit výuku odborných jazykových termínů a výrazů potřebnou pro jejich profesní rozvoj.

V současné době je aktuální téma občanů ukrajinské národnosti po jejich nucené migraci. V řadách zaměstnanců organizace jsou zastoupeni také tito lidé, kteří v České republice chtějí zůstat a získat trvalý pobyt, chtějí komunikovat v rámci pracovní skupiny i dalších komunit, ve který se nacházejí ve volném čase. Vzhledem ke skutečnosti, že nemocnice v Plzeňském kraji spolupracuje s univerzitami vzdělávajícími též cizince, lze se domnívat, že i mezi nimi je početná skupina vysokoškolsky vzdělaných osob, které zůstanou v České republice a pro výkon své profese budou potřebovat znalost českého jazyka alespoň na úrovni B2, jež je nutnou podmínkou pro dlouhodobý pobyt cizinců v ČR. I tuto variantou je třeba brát v úvahu a zajistit výuku českého jazyka pro cizince.

Naprosto odlišný motiv pro jazykové vzdělávání má další početná skupina čítající 25 osob. Ta má zájem o výuku v pracovní době, poblíž zaměstnání, v místě pracoviště a v době navazující na pracovní dobu. Z uvedeného lze vyvodit závěr, že tato skupina zaměstnanců

musí po práci zvládat péči o domácnost, děti, případně vnoučata a potřebuje efektivně využít čas věnovaný výuce.

Dalším zajímavým aspektem vyplývajícím z dotazníkového šetření je fakt, že 4 respondenti uvedli, že se výuce jazyků chtějí věnovat kvůli svým dětem ať proto, aby jim s se znalostmi cizích jazyků mohli pomoci, nebo pro potřeby srovnání svých jazykových znalostí s dětmi.

Po covidové době, kterou lidé trávili také nuceně doma a která nás naučila pracovat na dálku, distančně pomocí technologií, dorozumívání prostřednictvím elektroniky, je početná také skupina zaměstnanců, které způsob výuky prostřednictvím e-learningu vyhovuje. Není sporu o tom, že tato forma výuky je časově i finančně efektivní. Respondenti uvedli, že se jedná o flexibilní, anonymní formu výuky. Tato forma výuky může pomoci účastníkům vzdělávání překonat ostych, obavu z neúspěchu před ostatními ve skupině. Tato varianta výuky je vítána také ze strany pořadatelů pro zajištění jednoduššího organizování výuky u zaměstnavatele, protože díky ní klesnou výdaje na výuku.

Skupina ostatní zahrnuje zbývající odpovědi, např. nutnost odstěhovat se do zahraničí, nejasnou odpověď „kolega“, z níž není patrné, zda kolega mluví cizím jazykem či respondent nemluví jazykem země, kde pracuje. Záměrem dotazníku bylo dát volný prostor zaměstnancům pro vyjádření jejich subjektivního názoru.

Vyhodnocení hypotéz

Hypotézy potvrdíme pomocí:

χ^2 test nezávislosti

Testové kritérium:

$$a) \chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}$$

$$b) \chi^2 > \chi^2_{\alpha}(k-1)(m-1)$$

c) Pearsonovův koeficient kontingence:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$

Hypotéza 1 – Otázka 17, Příloha F, Tabulka 25 a Tabulka 26

Zaměstnanci mají zájem o jazykové kurzy pouze v případě, že budou navazovat na pracovní dobu.

Pro vyhodnocení hypotézy byl použit χ^2 test a pro ověření síly závislosti je použit Pearsonovův koeficient kontingence.

Nulová hypotéza H_0 : Zaměstnanci nemají zájem o kurz jazykové výuky pouze v případě, že bude časově navazovat na pracovní dobu.

Alternativní hypotéza H_1 : Zaměstnanci mají zájem o kurz jazykové výuky pouze v případě, že se bude časově navazovat na pracovní dobu.

Výpočet:

$$\sum \chi^2 = 29,41$$

$$\chi_{0,05}(8) = 15,507$$

$$29,41 > 15,507$$

$$C_n = 0,4786 \text{ (závislost střední)}$$

Závěr:

Zaměstnanci mají zájem o jazykové kurzy pouze v případě, že budou navazovat na pracovní dobu. Alternativní hypotéza H_1 se přijímá, tzn. že zaměstnanci mají o jazykovou výuku zájem pouze v případě, že bude časově navazovat na pracovní dobu.

H_0 (Zaměstnanci nemají zájem o jazykovou výuku pouze v případě, že bude časově navazovat na pracovní dobu) se zamítá.

Nelze předpokládat, že byl předpoklad porušen, tudíž zaměstnanci zájem o jazykové kurzy mají za předpokladu časové návaznosti na pracovní dobu.

Na základě koeficientu těsnosti C_n , který je střední, lze konstatovat, že zaměstnanci mají zájem o jazykové kurzy s časovou návazností na pracovní dobu.

Hypotéza 1 se ukázala pravdivou, je logické a časově i finančně efektivní, aby jazykové kurzy navazovaly na pracovní dobu z důvodu jejich konání v prostorách zaměstnavatele a je bezpředmětné, že by se zaměstnanci po odjezdu ze zaměstnání vraceli zpět do místa pracoviště, což by vedlo k nezájmu o výuku jazyků.

Hypotéza 2

2 a) Zaměstnanci mají zájem podílet se plně na financování jazykové výuky.

Otázka 11, Příloha G, Tabulka 27 a 28

Pro vyhodnocení hypotézy byl použit χ^2 test a pro ověření síly závislosti je použit Pearsonovův koeficient kontingence.

Nulová hypotéza H_0 : Zaměstnanci nemají zájem plně financovat jazykovou výuku.

Alternativní hypotéza H_1 : Zaměstnanci mají zájem plně financovat jazykovou výuku.

Výpočet:

$$\chi_{0,05}^2(3) = 7,815$$

$$\chi^2 = 3,443$$

$$3,443 < 7,815$$

$$C_n = 0,1965$$

Závěr:

Lze předpokládat, že byl porušen předpoklad, a tudíž zaměstnanci nemají zájem podílet se na financování jazykové výuky plně.

Na základě koeficientu těsnosti $C_n = 0,1965$, což je závislost velmi slabá, nelze považovat přijetí nulové hypotézy za věrohodné.

Z uvedeného vyplývá, že plně hradit si zaměstnanci jazykovou výuku nechtějí.

2 b) Zaměstnanci mají zájem podílet se na kofinancování jazykové výuky.

Otázka 12, Příloha G, Tabulka 29 a 30

Pro vyhodnocení hypotézy byl použit χ^2 test a pro ověření síly závislosti je použit Pearsonovův koeficient kontingence.

H_0 Nulová hypotéza: Zaměstnanci nemají zájem hradit částečně (kofinancovat) jazykovou výuku.

H_1 Alternativní hypotéza: Zaměstnanci mají zájem hradit částečně (kofinancovat) jazykovou výuku.

Výpočet:

$$\chi_{0,05}^2(3) = 7,815$$

$$\chi^2 = 64$$

$$64 > 7,815$$

Závěr:

H_0 nulovou hypotézu (Zaměstnanci nemají zájem hradit částečně jazykovou výuku) nelze přijmout, tudíž zaměstnanci mají zájem o částečné hrazení jazykové výuky.

$$C_n = 0,6904$$

Těsnost neboli závislost je střední, z čehož lze vyvodit závěr, že zaměstnanci vyjádřili zájem o podílení se na kofinancování jazykové výuky.

Hypotéza 3 – Otázka č. 13, Příloha H, Tabulka 31 a 32

Maximální částka pro spolupodílení se zaměstnanců na jazykové výuce je 500 Kč měsíčně při výuce jednou v týdnu v délce 60 minut za dobu trvání 10 měsíců (školní rok).

Pro vyhodnocení hypotézy byl použit χ^2 test a pro ověření síly závislosti je použit Pearsonovův koeficient kontingence.

Nulová hypotéza H_0 : Velikost částky, kterou zaměstnanci nejsou ochotni akceptovat k úhradě.

Alternativní hypotéza H_1 : Velikost částky, kterou zaměstnanci jsou ochotni akceptovat k úhradě.

Výpočet:

$$C_n = 0,5327 \text{ (závislost střední)}$$

$$\chi^2_{0,05}(5) = 11,07$$

$$\chi^2 = 33,79$$

$$33,79 > 11,07$$

Závěr:

Nelze tvrdit, že předpoklad byl porušen, tzn. zaměstnanci jsou ochotni finančně přispívat zčásti na svou jazykovou výuku.

H_0 se zamítá. Pokud je zamítnuta nulová hypotéza, pozorované četnosti se od očekávaných liší.

Zaměstnanci jsou ochotni se určitou částkou podílet na financování jazykové výuky, ne však nejnížší ani nejvyšší částkou.

Hypotéza 4

Zaměstnanci preferují pozornost získat základní znalost druhého cizího jazyka před zdokonalením se v aktuálně používaném cizím jazyce anglickém.

Hypotéza 4 a) Zájem o 1. cizí jazyk – Otázka č. 6 Uved'te, ve kterém prvním cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit?

Příloha I, Tabulka 33 a 34

Pro vyhodnocení hypotézy byl použit χ^2 test a pro ověření síly závislosti je použit Pearsonovův koeficient kontingence.

Nulová hypotéza H_0 : Zaměstnanci nemají zájem o výuku prvního cizího jazyka.

Alternativní hypotéza H_1 : Zaměstnanci mají zájem o výuku prvního cizího jazyka.

Výpočet:

$$\chi^2 = 245,51$$

$$\chi^2_{0,05}(7) = 14,067$$

$$245,51 > 14,067$$

Závěr:

Nelze tvrdit, že byl předpoklad porušen. Zaměstnanci mají zájem o výuku prvního cizího jazyka.

$C_n = 0,8911$ silná závislost

Zaměstnanci mají zájem o výuku prvního cizího jazyka. Zájem je v podstatě velký z důvodu silné závislosti. Podle výsledků dotazníkového šetření je nejvyšší zájem o výuku anglického jazyka.

Hypotéza 4 b) Zájem o 2. cizí jazyk – Otázka č. 8 Uved'te, ve kterém druhém cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit?

Příloha I, Tabulka 35 a 36

Pro vyhodnocení hypotézy byl použit χ^2 test a pro ověření síly závislosti je použit Pearsonovův koeficient kontingence.

Nulová hypotéza H_0 : Zaměstnanci nemají zájem o výuku druhého cizího jazyka.

Alternativní hypotéza H_1 : Zaměstnanci mají zájem o výuku druhého cizího jazyka.

Výpočet:

$$\chi^2 = 234,7$$

$$\chi^2_{0,05}(11) = 19,675$$

$$234,7 > 19,675$$

$C_n = 0,8556$ silná závislost

Závěr:

Nelze tvrdit, že byl předpoklad porušen, což znamená, že zájem o výuku druhého cizího jazyka ze strany zaměstnanců je, a to $C_n = 0,8556$ silnou závislostí.

Hypotéza 5 – 6 Otázka č. 6 Uved'te, ve kterém prvním cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit?

Příloha J, Tabulka 37

Zaměstnanci cizí státní příslušnosti mají zájem o výuku českého jazyka pro cizince.

Vyhodnocení hypotézy je možné pouze slovním vyhodnocením. Zájem o výuku českého jazyka vyslovilo 13 ze 115 respondentů. S největší pravděpodobností se jedná o momentální vyjádření zaměstnanců ukrajinské národnosti, kteří by si rádi osvojili český jazyk kvůli možnosti získání trvalého pobytu, zvyšování kvalifikace v České republice, možnost získání lepšího pracovního uplatnění a zapojení do společenského soužití. V současné době se jedná o aktuální téma.

5 Zhodnocení a doporučení

V této kapitole jsou uvedena zhodnocení a doporučení vyplývající z dotazníkového šetření a rozhovorů, která jsou základem pro zavedení jazykové výuky v dané organizaci.

Zhodnocení dotazníkového šetření

Z výsledků kvantitativního výzkumu vzešla řada zajímavých závěrů. Mezi respondenty převažovaly ženy. V oblasti věkového rozložení do jednotlivých skupin se vyjádřilo nejvíce osob ve věkovém rozmezí 41 až 60 let. Jedná se o skupinu „Husákových dětí“, jež v době dětství a studijních let neměly takové možnosti jazykového vzdělávání, absolvovaly ještě povinnou výuku ruského jazyka a nyní vítají možnost jazykové kompetence dalších jazyků získávat. Ohledně věkového složení dotazník vyplnily respondenti ze všech věkových skupin produktivního věku.

Dotazník vyplnili respondenti různých kvalifikací, nejpočetnějšími skupinami byli vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci s magisterským stupněm vzdělání a zaměstnanci s úplným středoškolským vzděláním zakončeným maturitní zkouškou. Největší zastoupení měli osoby, které pracují v administrativě.

Zájem o jazykovou výuku vyjádřilo celkem 80 % respondentů v případě součtu odpovědí „Ano“ a „Spíše ano“.

Při vyjádření zájmu o výuku cizího jazyka dotazované osoby preferovaly podle pořadí od největšího po nejmenší jazyk anglický, německý, český, francouzský, italský, španělský a latinský. Téměř 10 % osob konkrétní jazyk neuvedlo a více než 11 % uvedlo český jazyk. Z toho lze usuzovat, že se jedná o zaměstnance ukrajinské národnosti, kteří by se rádi zdokonalili v českém jazyce pro potřeby získání trvalého pobytu v ČR, případně českého občanství a získali by tak lepší uplatnění na trhu práce.

O výuku druhého cizího jazyka má zájem 43 % dotázaných, 57 % se vyjádřilo záporně. Na otázku týkající se konkrétního druhého cizího jazyka, o jeho studium mají respondenti zájem, jednoznačně vyhrál jazyk německý, následovaný francouzským a španělským jazykem, 40 % respondentů konkrétní cizí jazyk neuvedlo. 69 % dotazovaných uvedlo, že cizí jazyk užívá v soukromém životě, a 50 % respondentů cizojazyčně komunikuje v rámci své profese. 55 % pracovníků sdělilo, že je ochotno plně hradit náklady spojené s jazykovou výukou a 85 % se jich vyjádřilo pozitivně k ochotě hradit náklady na jazykovou výuku částečně. Nejvíce lidí uvedlo, že se chce podílet na financování výuky cizích jazyků ve výši

3 001 Kč až 5 000 Kč za dobu školního roku s tím, že jako druhé finanční rozmezí bylo dotazovanými označeno 1 001 až 3 000 Kč za stejný časový interval.

Ohledně formy výuky zvítězila forma prezenční následována kombinovanou formou prezenční výuky s e-learningem a výukou formou e-learningu na místě třetím. U zájmu o rozřazovací test se kladně vyjádřilo 72 % dotazovaných. Preference metody výuky seřazena od největšího zájmu po nejmenší je následující: situační přístup, přímá metoda, komparativní metoda a komplexní jazyková výuka.

Oblast motivace, tedy důvodu pro jazykovou výuku zaměstnanců je poměrně široká a různorodá. Respondenti uvedli, že by se chtěli jazykově vzdělávat pro svůj osobní rozvoj a sebevzdělávání, možnost komunikace v zahraničí, četbě knih v cizích jazycích, pro potřebu dorozumět se v zaměstnání, možnost výuky formou Duolingu, E-learningu a s ním související časovou flexibilitu, možnost sledování zahraničních filmů v originálním znění, pracovní stáže, získání trvalého pobytu, možnost komunikace s rodinou v zahraničí, rozšíření slovní zásoby, využití cizího jazyka na seminářích a přednáškách, zdokonalit se v českém jazyce, malé časové náročnosti a časovou úsporu z důvodu výuky v místě pracoviště v návaznosti na pracovní dobu, zvýhodněnou cenu, pro možnost pomoci dětem s výukou cizího jazyka, prohloubení jazykových znalostí, případ nutnosti odstěhovat se z ČR, možnost komunikace při nákupu v cizině, čtení odborných textů, procvičování, zdokonalení znalostí a mluveného projevu, schopnost konverzace v cizím jazyce, pochopení cizí kultury, získání pracovní příležitosti, lepší platové ohodnocení, částečný finanční příspěvek zaměstnavatele, lepší možnosti uplatnění v zaměstnání, získání českého občanství.

Zhodnocení nestandardizovaných rozhovorů

Z rozhovorů vyplynuly různorodé zkušenosti s jazykovým vzděláváním v dané organizaci v minulých letech. Lze konstatovat, že zkušenosti byly převážně pozitivní a dotazované osoby se vyjádřily kladně k možnosti opět navštěvovat jazykové kurzy, zejména jazyka anglického. Uvedly též, že se budou podílet na jejím financování a doplnily řadu námětů na zlepšení kvality výuky, a sice realizovat výuku v menších skupinách s vyrovnanou znalostní úrovní, povinnost ze strany účastníků jazykového vzdělávání řádného absolvování rozřazovacího znalostního testu, po ukončení kurzu složení testu jazykových znalostí pro ověření zvýšení jazykových kompetencí získaných výukou a stanovení dalšího postupu ve výuce, finanční přispívání na jazykovou výuku ze strany

zaměstnanců z důvodu úspěšného dokončení kurzů z jejich strany, zadávání domácích prací či úkolů, věnování se konkrétním tématům z pracovního života i běžných situací v soukromém životě, možnost výuky dalšího cizího jazyka, možnost věnovat více času cizojazyčné konverzaci, mít možnost se jazykově zdokonalovat více let za sebou v kurzech, které by na sebe navazovaly, sebehodnocení, supervize, vyplnění dotazníku se zpětnou vazbou pro lektora, rozdělení účastníků vzdělávání v cizích jazycích podle profesí, kombinace prezenční a online výuky, realizaci výuky v době navazující na pracovní dobu v místě pracoviště, zajistit výuku kvalitním lektorem, jehož způsob výuky, prezentace probíraného tématu a komunikace s kurzisty je velmi důležitá. Respondentky uvedly motivy, které je vedou ke zdokonalování se v cizím jazyce, případně cizích jazycích, a sice využití v zaměstnání i v soukromém životě, např. cestování, komunikace v zahraničí při návštěvě dospělých dětí žijících v zahraničí s partnery cizí národnosti, ale také příjemná atmosféra i dobré vztahy mezi kurzisty a lektory na jazykových kurzech, osobnost a styl výuky vyučující, seznámení a vznik nových přátelství s kolegy.

Doporučení na základě výzkumného šetření

Tato část práce obsahuje doporučení, která vyplynula z dotazníkového šetření.

5.1.1 Doporučení týkající se rozřazovacího znalostního testu

Pro kvalitu a efektivitu výuky budou zájemci o jazykové kurzy před jejich započítím absolvovat rozřazovací test pro potřeby optimálního rozdělení účastníků vzdělávání do skupin s vyrovnanou znalostní úrovní.

5.1.2 Doporučení ověřovacího znalostního testu

Po ukončení kurzu by bylo vhodné, aby jednotliví školenci absolvovali pro ověření rozšíření a prohloubení jazykových kompetencí znalostní testy daného cizího jazyka. Výsledky by měly ověřit, co se v absolvovaném kurzu naučili a též by byly vhodným informačním zdrojem pro navazující jazykovou výuku.

5.1.3 Doporučení zpětné vazby lektorům a ODV dotazníkem spokojenosti absolventů kurzů

Účastníci jazykové výuky vyplní pro zpětnou vazbu pro lektory a ODV dotazník spokojenosti s možností vyjádření doporučení pro zlepšení kvality budoucích jazykových kurzů.

5.1.4 Doporučení v oblasti financování jazykového vzdělávání

V oblasti tohoto tématu se nabízí hledání cest, jež by umožnily účastníkům výuky najít finanční prostředky na nákup učebnic, učebních pomůcek, techniky umožňující využívat moderní možnosti výuky včetně informačních technologií, software a hardware. Jsou jimi získávání finančních prostředků od dárců a také z prostředků Evropské unie.

5.1.5 Doporučení pro výběr lektorů

Nejen z ekonomického hlediska, ale i z hlediska přínosu kvality výuky se jeví jako vhodné řešení hledání školitelů, rodilých mluvčích mezi studenty Lékařské fakulty v Plzni, Univerzity Karlovy a Západočeské univerzity v Plzni.

6 Závěr

Na základě zpracovaných dat z dotazníkového šetření byla ve spolupráci s Oddělením dalšího vzdělávání a Ekonomickým odborem připravena časová osa (Obrázek 1 Časová osa). Osa představuje harmonogram pro příští rok a půl, podle kterého se bude ODV. Od září letošního roku budou otevřeny dva jazykové kurzy českého jazyka pro cizince.

Z dat, která tato diplomová práce zkoumala v rámci dotazníkového šetření, vyplynulo, že mezi 115 respondenty je 13 zájemců z řad cizinců, kteří mají zájem o výuku češtiny. Vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců lze předpokládat, že se skupina zájemců ještě rozroste. ODV si dalo za cíl najít pro tyto zaměstnance cestu minimálních nákladů a ocenit tak jejich snahu pracovat v cizí zemi nějakou výhodou, tedy minimální částkou jako příspěvek studujícího.

Byla oslovena Západočeská univerzita v Plzni, kde se nadšení mladí studenti v rámci své praxe a budoucí diplomové práce přihlásili jako vyučující lektoři a budou zdarma vyučovat český jazyk pro cizince. Vedení bude podléhat jejich mentorům z řad pedagogického sboru, čehož si lze jen považovat a předpokládá se do budoucích let i spolupráce s absolventy jazykových kurzů, kteří by v budoucnu dále také vedly jazykové kurzy v nemocnici v Plzeňském regionu.

První kurz bude probíhat v učebních prostorách nemocnice v Plzeňském kraji, tedy v místě zaměstnavatele jedenkrát týdně v délce 1,5 hodiny. Náklady na tento kurz jsou minimální, tj. pouze za prostory a energie, o čemž bylo rozhodnuto, že se tomuto kurzu nebude účtovat v rámci vnitropodnikového účetnictví. Zaměstnanci, kteří budou od září studovat český jazyk, budou mít tedy pouze pořizovací náklady na učebnice.

Druhý kurz bude probíhat online, protože tato varianta výuky byla ze strany dotazovaných respondentů preferována, a protože pro kurzisty bude jednodušší v případě pracovních směn se uvolnit na dobu jedné hodiny než se přesunovat mezi areály. Pro oba kurzy byla vybrána učebnice Čeština pro cizince B2 – učebnice a cvičebnice od nakladatelství Edika, jejíž současná cena se pohybuje kolem částky 500 Kč.

Pokud by byl v řadách cizinců úplný začátečník, pak by byla zvolena učebnice Čeština pro cizince, učebnice úroveň A1 a A2 vhodná pro všechny národnosti s doložkou MŠMT, 2. aktualizované vydání od stejného vydavatele a autorů M. Boccou Kestřánkové, D. Štěpánkové a K. Vodičkové a v ceně necelých 600 Kč.

U všech kurzů absolvují zájemci o kurz před jejich začátkem rozřazovací test pro zjištění jejich znalostní úrovně. Výsledky umožní rozdělení kurzistů do skupin s vyrovnanými jazykovými znalostmi, což povede ke zvýšení kvality výuky a získání nebo rozšíření jazykových kompetencí pro absolventy těchto kurzů. Pokud nastane situace, že školenec odmítne či nebude chtít tento test absolvovat, bude požadováno doložení dříve získaného certifikátu s uvedeným stupněm jazykové znalosti. Test jazykových znalostí pro kurz, který bude probíhat od září 2024, bude vhodné provést již v červnu 2024, aby se včas zjistil počet osob daných jazykových úrovní a mohl se tak určit optimální počet a složení vhodných lektorů. Test budou zájemci o kurz absolvovat elektronicky pro snazší a rychlejší vyhodnocení a minimální časové zatížení budoucích účastníků kurzů.

Vypočitatelné předběžné náklady na kurz jsou následující. Pokud bude výuka probíhat v učebnách, je nutno zajistit lektora, na nějž budou náklady činit minimální částku 1 000 Kč za 1 hodinu. Při výpočtu vycházíme ze skutečnosti, že rok má 52 týdnů. Výuka bude probíhat od září do června, toto období odpovídá 43 týdnům. Pokud odečteme rozběhový první týden v září, vánoční svátky a další dny volna, jedná se o dobu výuky 40 týdnů. Pronájem prostor nemocnice dle platného ceníku činí 250 Kč/hod. Maximální počet osob v kurzu, aby byli účastníci aktivní, udržela se pozornost, byla dobře procvičována látka a byl dostatečný prostor pro konverzaci, a tím byla výuka přínosná, je 10 osob. Na základě těchto údajů lze vyvodit, že minimální cena kurzu na rok (10 měsíců) by měla být 5 000 Kč. Účastníci si koupí učebnice pro potřeby výuky sami. ODV učebnice pro kurzy od ledna 2025 teprve hledá, testuje, pročítá recenze a při jejich výběru zohlední přání, zkušenosti a doporučení vybraných lektorů, kteří výuku povedou.

Cena za kurz by mohla být pro mnohého z účastníků jazykových kurzů nezanedbatelná, ovšem v porovnání jsou ceny na trhu jazykového vzdělávání za výuku vyšší.

ODV má také v úmyslu aktivně hledat dárcy finančních prostředků na výuku i na nákup školících materiálů a pomůcek v řadách stávajících dárců. S jejich pomocí by se podařilo docílit snížení ceny kurzů a získat tak další zájemce o jazykovou výuku z řad pracovníků nemocnice. Další možnou cestou je financování prostřednictvím dotací. Ze zkušeností ODV vyplývá, že se jedná o cestu složitější, která navíc vyžaduje přípravu a rozhodně delší časový horizont.

Jako další možnost vzdělávání se nabízí oblast informačních technologií a finanční gramotnosti. Nadále budou vyhledávána další atraktivní témata pro zvyšování kompetencí

pracovníků organizace a budou se hledat další cesty k získání finančních prostředků. Zde se nabízí možnost získat dotační prostředky Evropské unie, např. v rámci dotačního programu INTERREG Bavorsko – Česko 2021-2027 na podporu projektů spolupráce podél česko-bavorské hranice, kde Národním orgánem je Ministerstvo pro místní rozvoj ČR a Řídícím orgánem Bavorské státní ministerstvo hospodářství, regionálního rozvoje a energetiky se sídlem v Mnichově.

Z dotazníkového šetření diplomové práce v příspěvkové organizaci v Plzeňském regionu vyvstalo několik hypotéz, jejich vyhodnocení a následující závěry.

Hypotéza 1 (Zaměstnanci mají zájem o jazykové kurzy pouze v případě, že budou navazovat na pracovní dobu.) vyhodnocená χ^2 testem se silou závislosti, jež byla ověřena pomocí Pearsonova koeficientu kontingence, se ukázala pravdivou. Kurzy v prostorách zaměstnavatele je efektivní pořádat z finančního, časového hlediska i z hlediska zájmu o jazykovou výuku pořádat v době navazující na pracovní dobu.

Hypotéza 2a (Zaměstnanci mají zájem podílet se plně na financování jazykové výuky.), jež byla vyhodnocená pomocí χ^2 testu a síla závislosti ověřená pomocí Pearsonova koeficientu kontingence skončila závěrem, že zaměstnanci si plně hradit jazykové kurzy nechtějí.

Hypotéza 2b (Zaměstnanci mají zájem podílet se na kofinancování jazykové výuky.) vyhodnocená χ^2 testem s ověřením síly závislosti pomocí Pearsonova koeficientu kontingence ukázala, že zaměstnanci mají zájem o hrazení jazykové výuky zčásti.

Závěrem Hypotézy 3 (Maximální částka pro spolupodílení se zaměstnanců na jazykové výuce je 500 Kč měsíčně při výuce jednou v týdnu v délce 60 minut za dobu trvání 10 měsíců (školní rok).) pomocí χ^2 testu s ověřením síly závislosti pomocí Pearsonova koeficientu kontingence bylo, že zaměstnanci jsou ochotni se určitou částkou podílet na financování jazykových kurzů, ne však nejnížší ani nejvyšší částkou.

Hypotéza 4 (Zaměstnanci preferují pozornost získat základní znalost druhého cizího jazyka před zdokonalením se v aktuálně používaném cizím jazyce anglickém.) obsahuje vyhodnocení dvou hypotéz a sice Hypotézy 4a týkající se konkrétního prvního cizího jazyka, ve kterém se zaměstnanci chtějí zdokonalit, a Hypotézy 4b zjišťující konkrétní druhý cizí jazyk, ve kterém by se dotazované osoby chtěly zdokonalit.

Závěrem vyhodnocení Hypotézy 4a (Zájem o první cizí jazyk a jazykovou výuku obecně) stanovené pomocí χ^2 testu s ověřením síly závislosti Pearsonovým koeficientem

kontingence je konstatování, že zaměstnanci mají zájem o výuku cizího jazyka velký. Nejvyšší zájem podle výsledků dotazníkového šetření o výuku jazyka anglického.

Závěrem vyhodnocení Hypotézy 4b (Zájem o druhý cizí jazyk) stanovené χ^2 testem s ověřením síly závislosti pomocí Pearsonova koeficientu kontingence je, že zájem o výuku druhého cizího jazyka ze strany zaměstnanců není.

Vyhodnocení Hypotézy 5 (Zaměstnanci cizí státní příslušnosti mají zájem o výuku českého jazyka pro cizince.) je možné pouze slovním vyhodnocením se závěrem, že zájem o výuku českého jazyka vyslovilo 13 ze 115 respondentů s tím, že se nejspíše se jedná o aktuální vyjádření zaměstnanců ukrajinské národnosti.

Tímto můžeme konstatovat, že předkládaná diplomová práce splnila všechny plánované cíle a její výstupy vedou k zavedení jazykové výuky ve vybrané organizaci.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje

ARMSTRONG, M. a TAYLOR, S. 2015. *Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: GRADA. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

BENEŠ, M. 2014. *Andragogika*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: GRADA. 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5.

DISMAN, M. 2020 *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4. nezměněné vydání. Praha: KAROLINUM, 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8.

EVANGELU, J. E., BOMMEL van F. a JUŘIČKA O. 2013. *Efektivita vzdělávání: jak získat zpět vložené investice do rozvoje zaměstnanců*. 1. vydání. Ostrava: KEY PUBLISHING. 140 s. ISBN 978-80-7418-197-9.

GENZOR, J. 2015. *Jazyky světa: historie a současnost*. 1. vydání. Brno: LINGEA. 672 s. ISBN 978-80-7508-061-5.

KUPKA, I. 2012. *Jak úspěšně studovat cizí jazyky*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: GRADA. 176 s. ISBN 978-80-247-4387-5.

LOJOVÁ, G., VLČKOVÁ, K. 2011. *Styly a strategie učení ve výuce cizích jazyků*. 1. vyd. Praha: PORTÁL. 232 s. ISBN 978-80-7367-876-0.

MACHÁČEK, I. 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: WOLTERS KLUWER ČR. 272 s. ISBN 978-80-7676-193-3.

MÜHLFEIT, J. a COSTI, M. 2017. *Pozitivní leader: jak energie a štěstí pohánějí špičkové týmy na cestě k úspěchu*. 1. vydání. Brno: MANAGEMENT PRESS. 368 s. ISBN 978-80-265-0591-4.

PLAMÍNEK, J. 2015. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3. rozšířené vydání. Praha: GRADA PUBLISHING. 160 s. ISBN 978-80-247-5515-1.

PLAMÍNEK, J. 2010. *Vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha: GRADA. 320 s. ISBN 978-80-247-3235-0.

ÚZ č. 1555: Regionální školství, Pedagogičtí pracovníci, Ústavní a ochranná výchova. 2023. Ostrava: SAGIT. 560 s. ISBN 978-80-7488-596-9.

RICHARDS, J. C., RODGERS T. S. 2014. *Approaches and Methods in Language Teaching*. 3. vydání. Cambridge: CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS. 410 s. ISBN 978-1-107-67596-4.

SVOBODOVÁ, J. 2021. *Hospodaření a vedení účetnictví příspěvkových organizací v ukázkách a příkladech*. 1. vydání. Olomouc: ANAG. 375 s. ISBN 978-80-7554-313-4.

ŠIKÝŘ, M. 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: GRADA. 200 s. ISBN 978-80-247-5212-9.

THORNBURY, S., KERR, P. 2017. *Scott Thornbury's 30 language teaching methods*. Cambridge: CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS. 130 s. ISBN 978-1-108-40846-2.

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: GRADA. 240 s. ISBN 978-80-247-3651-8.

ZORMANOVÁ, L. 2017. *Didaktika dospělých*. Praha: GRADA. 1. vydání. 224 s. ISBN 978-80-271-0051-4.

ZOUNEK, J., JUHAŇÁK, L., STAUDKOVÁ, H., POLÁČEK, J. 2016. *E-LEARNING Učení (se) s digitálními technologiemi*. 1. vydání. Praha: WOLTERS KLUWER ČR. 280 s. ISBN 978-80-7552-217-7.

Elektronické zdroje

1. Jazyky.com (Jazyky.Studium.Práce) *Stupně znalosti podle Rady Evropy* [online]. 2022 [cit. 2024-01-20]. Dostupné z: <https://www.jazyky.com/stupne-znalosti-podle-rady-evropy/>
2. CIZINCI.CZ. *Čeština jako podmínka pro získání trvalého pobytu a občanství ČR*. *Cizinci.cz* [online]. [cit. 2024-03-19]. Dostupné z: <https://www.cizinci.cz/prokazovani-znalosti-cestiny-jako-podminka-pro-ziskani-trvaleho-pobytu-a-obcanstvi-cr>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratek

Seznam tabulek

Tabulka 1 Pohlaví	57
Tabulka 2 Věkové skupiny	58
Tabulka 3 Nejvyšší dosažené vzdělání	59
Tabulka 4 Vykonávaná profese.....	60
Tabulka 5 Zájem o jazykový kurz.....	61
Tabulka 6 Zájem o první cizí jazyk	62
Tabulka 7 Zájem o výuku druhého cizího jazyka	63
Tabulka 8 Zájem o druhý cizí jazyk.....	65
Tabulka 9 Využití cizího jazyka v soukromém životě.....	66
Tabulka 10 Využití cizího jazyka v rámci profese	67
Tabulka 11 Ochota hradit kurzovné v plné výši	68
Tabulka 12 Ochota hradit náklady spojené s jazykovým vzděláváním částečně	69
Tabulka 13 Jakou částku jsou respondenti ochotni platit za dobu 10 měsíců.....	70
Tabulka 14 Preference formy výuky	71
Tabulka 15 Zájem o rozřazovací test	72
Tabulka 16 Preference metody, stylu výuky.....	73
Tabulka 17 Motivace k jazykové výuce	74
Tabulka 18 Ukázka - Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů	111
Tabulka 19 Ukázka – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů.....	112
Tabulka 20 Ukázka – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů.....	113
Tabulka 21 Ukázka – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů.....	114
Tabulka 22 Ukázka – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů.....	115
Tabulka 23 Ukázka – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů.....	116
Tabulka 24 Ukázka – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů.....	117
Tabulka 25 Hypotéza 1	117
Tabulka 26 Hypotéza 1	118
Tabulka 27 Hypotéza 2a	118
Tabulka 28 Hypotéza 2a	119
Tabulka 29 Hypotéza 2b	119
Tabulka 30 Hypotéza 2b	119
Tabulka 31 Hypotéza 3	120
Tabulka 32 Hypotéza 3	120
Tabulka 33 Hypotéza 4 a	121
Tabulka 34 Hypotéza 4 a	121
Tabulka 35 Hypotéza 4 b	122
Tabulka 36 Hypotéza 4 b	122
Tabulka 37 Hypotéza 5 Otázka č. 6 Ukázka odpovědí – 1. část.....	122
Tabulka 38 Hypotéza 5 Otázka č. 6 Ukázka odpovědí – 2. část.....	124
Tabulka 39 Hypotéza 5 Otázka č. 6 Ukázka odpovědí – 3. část.....	125
Tabulka 40 Hypotéza 5 Otázka č. 6 Ukázka odpovědí – 4. část.....	126
Tabulka 41 Hypotéza 5 Otázka č. 6 Ukázka odpovědí – 5. část.....	127

Seznam grafů

Graf 1 Rozložení respondentů podle pohlaví	57
Graf 2 Rozložení respondentů podle věkových skupin	58
Graf 3 Rozložení respondentů podle vzdělání	59
Graf 4 Rozložení respondentů podle profese	60
Graf 5 Zájem o jazykový kurz	61
Graf 6 Zájem o výuku prvního cizího jazyka	62
Graf 7 Zájem o výuku druhého cizího jazyka.....	64
Graf 8 Zájem o výuku druhého cizího jazyka.....	65
Graf 9 Využití cizího jazyka v soukromém životě	66
Graf 10 Využití cizího jazyka v rámci profese	67
Graf 11 Ochota hradit kurzovné v plné výši	68
Graf 12 Ochota hradit náklady spojené s jazykovým vzděláváním částečně	69
Graf 13 Výše částky kurzovného ze strany zaměstnanců ke kofinancování	70
Graf 14 Preference formy výuky	71
Graf 15 Zájem o rozřazovací test.....	72
Graf 16 Preference metody, stylu výuky	73
Graf 17 Motivace k jazykové výuce	74

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
Atd.	a tak dále
Tzn.	to znamená
Apod.	a podobně
SRN	Spolková republika Německo
Resp.	respektive
PO	příspěvková organizace
SERRJ	Společný evropský referenční rámec pro jazyky
ODV	Oddělení dalšího vzdělávání

9 Přílohy

Příloha A Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Anita Šmídová a pracuji v nemocnici v Plzeňském kraji čtvrtým rokem. Jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského studia České zemědělské univerzity v Praze, fakulty Provozně ekonomické, oboru Veřejná správa a regionální rozvoj. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění anonymního dotazníku pro studijní účely mé diplomové práce na téma „Jazykové vzdělávání a jeho financování ve vybrané příspěvkové organizaci v Plzeňském regionu“. Velmi si vážím Vaší ochoty a spolupráce a předem Vám děkuji za vyplnění dotazníku.

1. Jakého jste pohlaví? Označte jednu odpověď.
 - Žena
 - Muž
 - Jiné

2. Do jaké věkové skupiny patříte? Označte jednu odpověď.
 - 18–30 let
 - 31–40 let
 - 41–50 let
 - 51–60 let
 - 61 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Označte jednu odpověď.
 - Základní
 - Střední odborné zakončené výučním listem
 - Úplné střední s maturitou
 - Vyšší odborné
 - Vysokoškolské bakalářské
 - Vysokoškolské magisterské

- Vysokoškolské doktorské

4. Jaká je Vaše profese? Označte jednu odpověď.

- Lékařská
- Nelékařská – zdravotní sestry a zdravotnický personál
- Administrativní a management
- Lékárenská
- Provozní a dělnická

5. Máte zájem se zúčastnit výuky cizího jazyka pořádaného zaměstnavatelem? Označte jednu odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

6. Uveďte, ve kterém prvním cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit? Napište konkrétní jazyk, např. anglický, německý atd., u cizinců český, anglický atd.

.....

7. Uvítal/a byste možnost navštěvovat kurz druhého cizího jazyka?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

8. Uveďte, ve kterém druhém cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit? Napište konkrétní jazyk, např. francouzský, ruský atd., u cizinců český, anglický atd.

.....

9. Využíváte znalost cizího jazyka v soukromém životě? Označte jednu odpověď.

- Ano
- Spíše ano

- Ne
- Spíše ne

10. Využíváte znalost cizího jazyka v rámci své profese? Označte jednu odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

11. Jste ochoten/na hradit náklady spojené s jazykovým vzděláváním v plné výši?
Označte jednu odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

12. Jste ochoten/na hradit náklady spojené s jazykovým vzděláváním částečně? Označte jednu odpověď.

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

13. Jakou částku jste ochoten/a na svou jazykovou výuku finančně přispívat ročně (předpokládáme délku období školního roku, tedy 10 měsíců)? Označte jednu odpověď.

- 0 Kč
- 1 – 1 000 Kč
- 1 001 – 3 000 Kč
- 3 001 – 5 000 Kč
- 5 001 – 7 000 Kč
- 7 001 – 9 000 Kč

14. O jakou formu výuky máte zájem? Označte jednu odpověď.

- Prezenční
- E-learning
- Kombinovaná (prezenční a e-learning)

15. Máte zájem absolvovat rozřazovací test před započítáním výuky?

- Ano
- Spíše ano
- Ne
- Spíše ne

16. Jakou metodu, styl výuky preferujete? Označte jednu odpověď.

- Vysvětlení souvislostí a podobností s rodným jazykem (Komparativní metoda)
- Používání materiálů, zkušeností a srozumitelné formy výkladu (Situační přístup)
- Učení se na základě získaných zkušeností a prožitků (Přímá metoda)
- Výuka prostřednictvím Vaší tvorby například článků v cizím jazyce do časopisu vydávaného Vaší organizací (Komplexní jazyková výuka)

17. Co by pro Vás bylo motivací, důvodem pro učení se cizímu jazyku? Stručně popište.

(Například: konání výuky v době navazující na pracovní dobu, možnost výuky e-learningu atd.)

.....

Příloha B Dohoda o zajištění jazykové výuky

Níže uvedeného dne, měsíce a roku uzavřely smluvní strany:

1) Název příspěvkové organizace

Se sídlem:

IČ:

Zapsána v obchodním rejstříku:

Společnost zastoupena: Příjmení, jméno, titul, pracovní pozice

(dále též jen jako „zaměstnavatel“)

a

2) Jméno a příjmení

Adresa:

Datum narození:

(dle též jen jako „zaměstnanec“)

tuto

dohodu o zajištění jazykové výuky

I.

1.1. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance jazykovou výuku – výuku jazyka, a to v rozsahu a za podmínek níže uvedených.

II.

2.1. Jazyková výuka dle této Dohody bude probíhat v období jednoho roku, a to od 1. 9. 2024 do 30. 6. 2025, rozsahu 60 minut týdně formou prezenční/on-line výuky.

2.2. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnanec bude jazykovou výuku absolvovat mimo pracovní dobu u zaměstnavatele, ve svém volném čase, a to v termínech stanovených po dohodě se zaměstnavatelem. Zaměstnanec je povinen docházet na výuku pravidelně a dosáhnout minimálně 85 % docházky.

III.

3.1. Na začátku školního roku bude zaměstnanci předán individuální plán výuky pro celý školní rok, který bude zohledňovat jeho dosavadní znalost jazyka, požadavky nadřízeného zaměstnance a bude zaměřen na pracovní náplň zaměstnance.

3.2. Na konci školního roku je zaměstnanec povinen absolvovat písemný test, který bude připraven zaměstnanci z jeho individuálního plánu pro daný školní rok. Výsledky těchto testů budou společně se slovním hodnocením lektora předány zaměstnanci a jeho nadřízenému.

3.3. Smluvní strany se dohodly, že jazyková výuka bude plně hrazena zaměstnavatelem za podmínky, že zaměstnanec tuto jazykovou výuku úspěšně absolvuje, přičemž úspěšným absolvováním výuky se rozumí současné splnění obou následujících podmínek:

- a) Písemný test, který bude zaměstnanci připraven z jeho individuálního plánu výuky splní minimálně 70 %,
- b) Po celou dobu jazykové výuky dle bodu 2.1. této Dohody bude trvat pracovní poměr zaměstnance vůči zaměstnavateli.

3.4. Nesplní-li zaměstnanec podmínku úspěšného absolvování výuky, nárok na úhradu nákladů ze strany zaměstnavatele dle bodu 3.3. této Dohody nevzniká a zaměstnavatel může zaměstnance vyzvat k náhradě nákladů účelně vynaložených na zajištění jazykové výuky, jejichž maximální výše může činit Kč za 60 minut jazykové výuky.

3.5. Smluvní strany se dohodly, že v případě, kdy zaměstnanec neuhradí náklady účelně vynaložené na zajištění jazykové výuky (viz. Bod 3.4. této Dohody) nejpozději do 30 dnů ode dne výzvy zaměstnavatele k jejich úhradě, je zaměstnavatel oprávněn uspokojit tento svůj nárok formou srážek ze mzdy zaměstnance v souladu a dle platných právních předpisů.

3.6. Nadřízený pracovník rozhodne na základě výsledků závěrečného testu, docházky pracovníka v hodinách jazykové výuky a dalších potřeb zaměstnavatele na jazykovou výuku o tom, zda dotyčný zaměstnanec bude pokračovat ve firmou spolufinancované jazykové výuce i v dalším období.

IV.

4.1. Tato Dohoda nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu smluvních stran.

4.2. Tato Dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž pro potřeby zaměstnavatele bude použito jedno vyhotovení a pro potřeby zaměstnance též jedno vyhotovení. Veškerá vyhotovení podepsaná oběma smluvními stranami mají právní účinky originálu.

4.3. Účastníci této Dohody výslovně prohlašují, že tato Dohoda nebyla uzavřena v tísní ani za nápadně nevýhodných podmínek.

4.4. Po přečtení a na důkaz souhlasu s obsahem této Dohody připojují osoby oprávněné jednat za smluvní strany (účastníci) své vlastnoruční podpisy.

4.5. Případné změny budou provedeny písemnou formou na základě dodatku.

V Plzni dne

.....
Příjmení, jméno, titul
vedoucí zaměstnanec

.....
Příjmení, jméno, titul
zaměstnanec

Příloha C Přihláška k výuce cizího jazyka

PŘIHLÁŠKA DO KURZU _____ JAZYKA

Příjmení, jméno, titul: _____ Osobní číslo: _____

Bydliště: _____ PSČ: _____

Pracoviště: _____

Pracovní zařazení (funkce): _____

Telefon do zaměstnání: _____ E-mail: _____

Mám zájem o zařazení do kurzu _____ jazyka.

- **Začátečníci**
- **Mírně pokročilí I. (pokračování kurzu začátečníci + „falešní“ začátečníci)**
- **Mírně pokročilí II. (pokračování kurzu Mírně pokročilí I. + zájemci této úrovně)**
- **Mírně pokročilí III. (pokračování kurzu Mírně pokročilí II. + zájemci této úrovně)**

Datum: _____

Podpis přihlášeného: _____

VYJÁDŘENÍ NADŘÍZENÉHO ZAMĚSTNANCE (v případě konání kurzu v pracovní době):

Datum: _____

Podpis nadřízeného zaměstnance: _____

Účastnický poplatek je ve výši Kč

Poznámka:

Příhlášku zašlete na: Oddělení dalšího vzdělávání (ODV) – Příjmení a jméno referentky
ODV

Při přerušení kurzu ze strany účastníka se kurzovné nevrací.

Identifikační a kontaktní údaje zpracovává ODV pro účely zařazení uchazečů do vzdělávání, vypracování potvrzení i absolvování, vnitřní kontrolu, evidenci, archivaci, plnění zákonných povinností.

Příloha D Otázky pro nestandardizovaný rozhovor

Vedoucí Oddělení dalšího vzdělávání, 61 let, vysokoškolské doktorské vzdělání

Byla v minulosti v nemocnici realizována jazyková výuka?

- Ano, v nemocnici se v minulých letech organizovala jazyková výuka.

O který cizí jazyk byl ze strany zaměstnanců zájem?

- Účastníci měli zájem hlavně o výuku anglického jazyka.

Jaké jsou zkušenosti s výukou anglického jazyka?

- Mezi zaměstnanci byla velká nesourodost ve znalostech vyučovaného jazyka, která se odvíjela od jejich odlišného stupně výchozí znalosti zájemců o jazykovou výuku. Zejména se jednalo o chronické začátečníky.

Jak to bylo se zájemci o s vyšší a pokročilou úrovní znalosti cizího jazyka?

- Zájemců se znalostí jazyka na vyšší a pokročilé úrovni byla jen velmi malá část, například jen 5 osob.

Jak vnímáte jednotlivé profese v nemocnici v souvislosti s jazykovou vybaveností?

- V nemocnici pracuje široká škála zaměstnanců v lékařských, nelékařských profesích, tedy zdravotních sester a dalšího zdravotnického personálu, pracovníků lékáren a vědeckých pracovníků, ale též dalšího provozního administrativního personálu a personálu dělnických profesí. Lékaři jsou velmi dobře jazykově vybaveni.

Myslíte, že má v nemocnici perspektivu výuka ukrajinského nebo českého jazyka?

- V návaznosti na covidová léta a z důvodu války na Ukrajině nabyla na významu schopnost komunikace v ukrajinském jazyce, zejména z důvodu potřeby komunikace s pacienty se statutem uprchlíka. Také se stala významnou potřeba vzdělávání českého jazyka u ukrajinských pracovníků a uchazečů o zaměstnání v nemocnici z řad občanů se statutem uprchlíka ukrajinské národnosti.

Jsou nějak v nemocnici vyřešeno tlumočení pro cizojazyčnou komunikaci?

- Ano, pro potřebu cizojazyčného tlumočení se pro komunikaci využívá, elektronické pomůcky, speciálního tabletu. To ale není vhodné dlouhodobé řešení.

Jaká je z minulosti zkušenost s ochotou ze strany zaměstnanců finančně na jazykovou výuku přispívat? Jaká byla výše jejich finančního příspěvku?

- Finanční příspěvky pracovníků se pohybovaly ve výši 1 500 Kč za školní rok s tím, že 1 vyučovací hodina trvala 60 minut.

Jaká je zkušenost z minulých let co do počtu zájemců o výuku českého jazyka a dokončili úspěšně toto vzdělávání?

- O výuku českého jazyka bohužel byl zájem nízkého počtu zájemců a počet těch, kteří jej úspěšně dokončili, byl ještě nižší.

Náměstkyně pro ošetrovatelskou péči, 52 let, vysokoškolské magisterské vzdělání

Byla jste účastnice jazykového vzdělávání v naší organizaci?

- Bohužel ne, ale měla jsem šanci využít jiné vzdělávání, které mne pracovně obohatilo.

Jaký směr vzdělávání to byl?

- Jednalo se o znakovou řeč, která se konala v malé skupině tří studentů. Na jehož závěru jsme obdrželi certifikát. Bylo nás přihlášeno 12, ale všichni to nedokončili.

Proč jste nevyužila jazykové vzdělávání, které Vám organizace nabízela?

- Mrzelo mě, že nebyla finanční podpora a výběr kurzů byl velmi omezený.

Máte nějaké informace od svých kolegů o jejich jazykovém rozvoji?

- Ano, většina si platí soukromé lekce, ve volném čase.

Jak řešíte případy cizinců v ambulantní a hospitalizační péči?

- Máme tablety pro případy, že není přítomen zaměstnanec, který hovoří potřebným jazykem. Dále máme smlouvu s jazykovou školou pro tlumočení a uzavírání cizojazyčných dokumentů.

Jaký typ dokumentů máte na mysli?

- Hlavně dokumenty ke klinickým studiím a případně zdravotnické dokumentace.

Proč myslíte, že předchozí jazykové vzdělávání nefungovala?

- Domnívám se, že byla špatná skladba skupin podle jazykové úrovně. Také cena byla na tehdejší dobu poměrně vysoká.

Referentka Oddělení dalšího vzdělávání, 63 let, středoškolské vzdělání

Můžete, prosím, popsat Vaši zkušenost s jazykovým vzděláváním?

-Ano, stála jsem na obou stranách tohoto procesu . Z pozice organizátora i účastníka angličtiny.

Jaké máte dojmy, proč zkrachoval v minulosti tento vzdělávací projekt?

-Jsem z toho zklamaná, jeden rok se přihlásilo přes 50 zájemců, ale pak při placení se téměř všichni neozvali. Navíc z přihlášených 13ti jich dokončilo kurz jen 5.

Peníze jste vraceli, když se někdo omluvil z kurzů?

-Ne právě proto je to udivující, peníze propadly, měli jsme nasmlouvané učitele.

Jaké učitele jste měli a jaké jazyky jste vyučovali?

-Otevřela se pouze angličtina. Nejdříve jsme byli rádi, že jsme sehnali rodilé mluvčí, ale studenti z řad začátečníků nerozuměli. Proto jsme přizvali do výuky i lektory jazykové školy.

Jak jste rozřazovali studenty do skupin?

-Studenti navštívili ukázkové hodiny a mezi jednotlivými kurzy přecházeli.

Bylo to dobré řešení?

-Myslím, že ne. Někdo zůstal ve skupině, kam znalostmi nepatřil. Lektori pak hodiny vedli podle nejslabších ve skupině.

Kolik bylo tehdy roční kurzovné?

-Bylo to 1400 Kč na rok.

S lektory jste byli spokojeni?

-I na nich bylo vidět, že ztrácí motivaci, ne vždy byli připravení.

Co jste v dalších letech udělali jinak?

-Sepsali jsme s účastníky dohodu, že v případě neomluvených absencí budou hradit plné kurzovné, ne pouze podíl.

Pomohlo to?

-Časy kurzů byly 14:30; 15:30; 16:30. Školenci se omlouvali, že nebyli uvolnění z práce. A posun do pozdějších hodin byl z důvodu neochoty lektorů nemožný.

Do kdy kurzy probíhaly?

-Až do Covidu běžely kurzy, celkem pět let po sobě.

Můžete charakterizovat studenty?

-Většinou to byli zaměstnanci z řad sester, administrativy, laboratoří a provozu. Lékařů bylo jen nepatrné množství, mají kvalitní výuku na univerzitě. Problém byl, že zaměstnanci považovali uvolnění z práce na výuku, jako volno a odcházeli domů místo na kurz. Většina kurzistů navštěvovala výuku, kvůli osobnímu rozvoji, nepotřebují ji v práci. Ti kdo ho potřebují používají překladatelské tablety se speciálním softwarem.

O jaký typ kurzu byl největší zájem?

-Většinou to byli začátečníci, někteří se stále přihlašovali do začátečnicků a stagnovali. Myslím, že by tento problém vyřešili rozřazovací testy.

Jak fungují tlumočnické služby?

-Máme zajištěnou překladatelskou činnost po telefonu celkem za 24 hodin ve 38 jazycích. V tabletu je k dispozici anglický; německý; ruský; vietnamský; rumunský; maďarský; francouzský; španělský;

portugalský; italský; polský; ukrajinský; nizozemský; čínský; dánský; arabský; srbský; chorvatský; bosenský a jejich kombinace.

Vedoucí Oddělení manažerských informací, 47 let, vysokoškolské magisterské vzdělání

Jaké jsou Vaše zkušenosti s jazykovým vzděláváním?

-Jazykový kurz byl pouze jednou v týdnu hodinu. Většinou se všichni považovali za falešného začátečníka, výuka se ubírala střední obtížností.

Máte názor na to, proč nebyla výuka úspěšná?

-Myslím si, že kdyby se plně hradila výuka, lidé by chodili pravidelně, jako například: když mají permanentku na sport. Možná by pomohla smlouva s podmínkou setrvání několik let v zaměstnání nebo úspěšné složení závěrečných zkoušek. Nebo uhradit částku zaměstnavateli.

Cítíte se lépe v menší nebo větší skupině studentů?

-Určitě menší a když jsou domácí úkoly, nutí mne to podívat se na slovíčka a gramatiku i během týdne.

Jací byli Všichni kolegové?

-Převážně THP, zaměstnanci lékáren, jeden lékař a zdravotní sestry. Na kurzu byla příjemná atmosféra a setkala se s novými kolegy z jiných profesí.

Plánujeme otevřít lekce cizích jazyků, měla byste zájem?

-Ano, určitě. Ráda bych, aby výuka navazovala na konec pracovní doby.

Projektová a koordinační pracovnice Oddělení manažerských informací, 47 let, vysokoškolské bakalářské vzdělání

Shledáváte potřebnou výuku cizího jazyka v zaměstnání a zažila jste ho v tomto zaměstnání?

*Ano, chodila jsem na něj před mnoha lety, určitě bych uvítala, aby bylo znovu zařazeno do vzdělávacích aktivit zaměstnavatele. Dnešní doba je znalost jazyků nezbytná nejen pro pracovní potřeby, ale i pro osobní život. Je samozřejmě rozdíl, jaké má zájemce vzdělání a věk.

Kdy jste se kurzů účastnila a jaké máte zkušenosti?

*Hned po vysoké škole jsem se kurzu zúčastnila, je to už 20let. Tehdy se vzdělávání dospělých teprve rozjíždělo, nyní je vyšší kvalita výuky.

Co byste změnila na předchozí výuce a jak byste si ji představovala?

*Dříve všichni začínali v pseudozačátečnicích, posun byl nepatrný a hodně se dbalo na rozsahu úloh. Dnes bych uvítala konverzaci nad různými tématy a to nejen z pracovního prostředí, ale i z oblasti cestování a turistiky.

Jste ochotná hradit kurzovné?

*Ano částečně nebo plně, záleží na úrovni.

Jaký jazyk Vás zajímá?

*Jako první jazyk určitě angličtina a vzhledem ke své lásce k Itálii by jako druhý jazyk byl určitě italština. Ráda bych především konverzaci a určitě bych si přála návaznost v kurzech po sobě jdoucích.

Máte nějaké nápady na vylepšení?

*Určitě k závěru roku patří i test znalostí, pro orientaci lektora a dalším postupu, ne k hodnocení studenta. Sebehodnocení nemám ráda, mnohdy se lidi podceňují nebo přeceňují.

Za jakých podmínek máte o jazykovou výuku zájem?

*Určitě je moc důležité celý život na sobě pracovat. Vyhovovala by mi těsná časová návaznost na konec pracovní doby.

Referentka Ekonomického odboru, 59 let, vysokoškolské magisterské vzdělání

Máte nějaké zkušenosti s jazykovými kurzy, které dřív pořádala nemocnice?

- Ano, účastnila jsem se výuky anglického jazyka pro začátečníky v době před covidem.

Řeknete mi, jak kurzy probíhaly?

- Byly tři kurzy. Pro začátečníky, pro mírně pokročilé a pokročilé. Mírně pokročilé nakonec přeřadili z kurzu začátečníků do skupiny mírně pokročilých, aby naše znalosti odpovídaly kurzu a aby byla naše úroveň v rámci jedné angličtiny vyrovnaná.

Jaká byla atmosféra na kurech?

- V kolektivu byla příjemná atmosféra. Vznikly nové vztahy, seznámili jsme se s dalšími kolegy, poznali se blíže.

Řeknete mi víc k lektorce a způsobu výuky?

- Byla moc příjemná. Měla malé dítě. Půl roku žila v Čechách a pak byla v zahraničí, kde byla vdaná. Její přístup mi vyhovoval. Bylo to poutavé, uměla nás zaujmout. Novou hodinu vždycky začala opakováním z předešlé lekce a pokračovala výukou nového. Pak skončila a dostali jsme novou lektorku. Ta byla taky fajn. Ale učila už jinak, a to už nám vyhovovalo méně. Mohli jsme porovnat jejich styl a metody.

Jak jste to měli s platbou za kurz?

- Kurz jsme si hradili sami. Myslím, že to bylo 1 500 Kč za semestr. Teda za pět měsíců.

Účastnila byste se dalších jazykových kurzů pořádaných nemocnicí?

- Kurz se mi moc líbil. Pokud by byla takhle možnost, chodila bych ráda znovu. Hodně záleží na vyučujícím, jak učí a jaký má přístup k výuce. Jak prezentuje probíraná témata, jak komunikuje se studenty.

Volila byste i druhý jazyk?

- Chtěla bych se věnovat němčině. Učila jsem se jí na gymnáziu a pak na jazykové škole. A taky bych se ráda zdokonalovala v angličtině.

Máte nějaká doporučení pro další kurzy?

- Podle mě by rozhodně mělo smysl kurzy absolvovat několik let za sebou a vždycky by se ověřilo, jak jsme na tom na začátku a pak jak jsme pokročili. Sama jsem se přesvědčila o tom, že není dobré mít ve skupinkách lidi s různou úrovní. Pak to lektorku akorát vedlo

k tomu, že se přizpůsobila ve skupině začátečníků „falešným začátečníkům“, kterých byla většina. Pak byli akorát praví začátečníci nespokojení, protože se toho moc nenaučili.

Účetní lékárny, 57 let, středoškolské vzdělání

Navštěvovala jste v minulosti jazykový kurz organizovaný svým zaměstnavatelem?

- Ano, chodila jsem. Byl to výborný kurz a moc se mi líbil. Lektorka, co jsme měli, studovala na ZČU, zaujala všechny natolik, že jsme s ní pokračovali i soukromě po skončení jazykových kurzů pořádaných nemocnicí. Bohužel, když ukončila studium na vysoké, kurzy skončily.

Jak kurzy v minulosti vypadaly?

- V počátku vznikly kurzy pro čtyři skupiny. Ale jen naše skupina kurz dokončila. Dvě skupiny skončily s výukou úplně.

Pokračovala jste dál?

- Tu výuku jsem si natolik oblíbila, že jsem v ní pokračovala i po tom, co ji už nemocnice ukončila. 4 roky jsem pokračovala. Při výuce bylo příjemné prostředí a přátelská atmosféra. Učili jsme se na konkrétních situacích z běžného života, každý do výuky zapojil osobní zkušenosti. Moje dcera žije v Anglii a partnera má francouzské národnosti, takže mám možnost komunikovat v cizím jazyce pořád.

Měla byste zájem o kurzy výuky cizích jazyků, kdyby je nemocnice začala opět pořádat?

- Určitě bych je ráda navštěvovala. Sama jsem si zaplatila kurz. Konkrétně je to trénink angličtiny na internetu. Jmenuje se Mapa časů a mám tak doživotní možnost se zdokonalovat. Je to moc pěkně uspořádané. Začátek výuky pro začátečníky a pokračuje to stále náročnější látkou až po pokročilé. Je moc dobře připravený a aktualizovaný, učí studenty, aby uměli správně používat jednotlivé časy, vše je zde srozumitelně vysvětleno, jsou tu i poslechová a textová cvičení.

Chtěla byste studovat i jiný jazyk?

- Ráda bych se učila španělštinu, ten se dobře osvojuje a je druhým nejčastěji používaným jazykem světa. Chtěla bych ho umět použít v běžných situacích při

cestování. I italština by pro mě byla přínosná, protože bych jí užila při každoroční dovolené v Itálii. Ale studovat jí by mě nelákalo.

Byla byste ochotna se finančně na kurzu podílet?

- Ano. Záleželo by na podmínkách a výši částky. Nemocnice na kurzy přispěla jeden rok, pak už jsme si výuku hradili sami.

Měla byste nějaké doporučení pro zlepšení kvality jazykové výuky?

- Nejdřív lektori v průběhu prvních dvou až tří vyučovacích hodin prověřili naše znalosti a pak nás rozřadili do jednotlivých skupin. Ke zlepšení bych nic nedoporučila, vyhovoval mi způsob výuky, psali jsme diktáty, dělali rozhovory, projekce a tak.

Pracovnice lékárny, 49 let, středoškolské vzdělání

Účastnila jste se jazykových kurzů, co dřív pořádala nemocnice?

- Ano, chodila jsem na kurz angličtiny. Ten kurz se mi moc líbil. Všechny lektorky byly moc fajn. Pak to zrušili, protože chodilo málo lidí. Kdo chtěl, pokračoval soukromě. Já už jsem pak nepokračovala, když moje oblíbená lektorka dokončila studia. Učila nás online i během Covidu. Teď už nedělám žádný jazyk, nic mě nenutí. Cestujeme už jenom po Čechách a do zahraničí jezdíme jenom s cestovkou.

Chtěla byste opět navštěvovat jazykový kurz?

- Jo, to bych ráda chodila, kdyby se tu nějaký pořádal. Ale sama nic hledat nechci.

A jaký jazyk byste si vybrala? A jako druhý jazyk?

- No, chtěla bych angličtinu. Klidně i druhý, ale určitě se nemůžu učit dva naráz. Jenom jeden. Dva zároveň, to ne. Nemám hudební sluch, takže bych je nezvládala rychle a jednoduše střídat.

Byla byste ochotna si kurz zaplatit?

- Ano. Stejně jako dřív. To bylo za celkem dobrou cenu. Je mi jasné, že když je to od nemocnice, je to výhodnější.

Měla byste nějaké doporučení pro zlepšení kvality kurzu?

- Žádné doporučení nemám. Měla jsem štěstí na lektorku. Všechny zaujala, se všemi komunikovala a všichni se na kurz těšili. Všechno je jen o osobnosti vyučujícího.

Zdravotní sestra Oddělení endokrinologické ambulance, 45 let, vysokoškolské bakalářské vzdělání

Máte zájem o výuku nějakého cizího jazyka v nemocnici?

- Ne, nemám.

A máte nějaké zkušenosti s jazykovými kurzy, které dřív pořádala nemocnice?

- Ano, dřív jsem chodila na angličtinu tady pod nemocnicí. Bylo to fajn. Chodili jsme hned po práci jednou týdně. Když kurz skončil, byla jsem nešťastná, tak jsem se domluvili s lektorkou na pokračování ještě s dalšími 5 až 6 lidmi. Bylo to jiné, ale vyhovovalo mi to. Na konci hodiny se vždycky shrnulo, co bylo v dané lekci, zopakovali jsme gramatiku a slovíčka.

A v čem byl ten původní kurz jiný?

- Ten původní kurz byl pro větší skupinu lidí a hlavně chodili lidé s různou úrovní angličtiny najednou.

A kdyby kurzy znovu začaly pořádat, přihlásila byste se?

- No, kdyby to bylo hned po práci, tak bych asi chodila.

Který jazyk byste si vybrala?

- Němčinu. To bych se určitě přihlásila. Jako opravdový začátečník. Nikdy jsem se jí neučila. Ale syn žije v Německu a tam se anglicky nedomluví.

A další jazyk byste už nechtěla?

- Ne. Já musím dělat jen jeden jazyk, jinak by se mi pletly dohromady. Kdybych chodila na angličtinu i němčinu zároveň, jen by se mi to oba pletly.

Měla byste nějaké doporučení, aby byl kurz kvalitnější?

- Byla bych ráda, aby se psal nějaký rozřazovací test na začátku. Protože, jak je ve skupině víc úrovní, vždycky se jede podle pravých začátečníků, a ti ostatní moc nepokročí.

Příloha E Tabulka 1 Ukázka – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů

Tabulka 18 Ukázka - Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů

		2. Do jaké věkové skupiny patříte? Označte jednu odpověď.	3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Označte jednu odpověď.
	Časová značka		
1	2.26.2024 14:17:55	51-60 let	Vysokoškolské magisterské
2	2.27.2024 11:05:37	51-60 let	Vysokoškolské magisterské
3	2.28.2024 20:40:42	51-60 let	Vysokoškolské magisterské
4	2.28.2024 21:12:12	18-30 let	Základní
6	2.28.2024 21:12:18	51-60 let	Úplné střední s maturitou
7	2.28.2024 21:13:43	18-30 let	Střední odborné zakončené výučním listem
8	2.28.2024 21:27:43	31-40 let	Vysokoškolské bakalářské
9	2.28.2024 21:40:44	41-50 let	Vysokoškolské bakalářské
10	2.28.2024 21:50:47	41-50 let	Úplné střední s maturitou
11	2.28.2024 22:27:14	18-30 let	Vyšší odborné
12	2.29.2024 10:30:14	51-60 let	Vysokoškolské magisterské
13	2.29.2024 19:17:35	41-50 let	Vysokoškolské doktorské
14	2.29.2024 19:22:16	31-40 let	Vysokoškolské magisterské
15	2.29.2024 19:26:53	61 a více	Vysokoškolské bakalářské
16	2.29.2024 19:30:48	41-50 let	Vysokoškolské bakalářské
17	2.29.2024 19:33:34	51-60 let	Základní
18	2.29.2024 19:36:34	31-40 let	Vysokoškolské magisterské
19	2.29.2024 19:37:18	31-40 let	Vysokoškolské doktorské
20	2.29.2024 19:39:30	18-30 let	Vyšší odborné

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 19 Ukázka – Celkový přehled odpovědi prvních dvaceti respondentů

		6. Uved'te, ve kterém prvním cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit. Napište konkrétní jazyk, např. anglický, německý atd., u cizinců český, anglický atd.	5. Máte zájem se zúčastnit výuky cizího jazyka pořádaného zaměstnavatelem? Označte jednu odpověď.
4. Jaká je Vaše profese? Označte jednu odpověď.			
1	Administrativní a management	anglický	Spíše ne
2	Lékařská	španělský	Ano
3	Administrativní a management	anglický	Spíše ne
4	Administrativní a management	anglický	Ano
6	Provozní a dělnická	anglický	Spíše ano
7	Administrativní a management	anglický	Ano
8	Nelékařská - zdravotní sestry a zdravotnický personál	německý	Ano
9	Nelékařská - zdravotní sestry a zdravotnický personál	anglický	Ano
10	Provozní a dělnická	anglický	Spíše ano
11	Administrativní a management	anglický	Ano
12	Lékárenská	anglický	Spíše ne
13	Lékařská	latinský	Spíše ano
14	Administrativní a management	český	Ano
15	Lékárenská	žádný	Ne
16	Nelékařská - zdravotní sestry a zdravotnický personál	žádný	Spíše ne
17	Provozní a dělnická	žádný	Ne
18	Lékárenská	španělský	Ano
19	Lékařská	italský	Ano
20	Nelékařská - zdravotní sestry a zdravotnický personál	anglický	Spíše ano

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 20 Ukázka – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů

	7. Uvítal/a byste možnost navštěvovat kurz druhého cizího jazyka?	8. Uved'te, ve kterém druhém cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit? Napište konkrétní jazyk, např. francouzský, ruský atd., u cizinců český, anglický atd.	9. Využíváte znalost cizího jazyka v soukromém životě? Označte jednu odpověď'.
1	Spíše ne	německý	Ano
2	Spíše ano	svahilský	Ano
3	Spíše ne	německý	Ano
4	Spíše ano	francouzský	Ano
6	Spíše ne	žádný	Spíše ano
7	Ano	francouzský	Ano
8	Ano	italský	Ano
9	Ano	francouzský	Ne
10	Spíše ne	německý	Spíše ano
11	Ano	japonský	Ano
12	Spíše ne	španělský	Spíše ne
13	Ano	italský	Ano
14	Ano	anglický	Ano
15	Ne	žádný	Ne
16	Ne	žádný	Spíše ne
17	Ne	žádný	Ne
18	Ano	polský	Ano
19	Ano	francouzský	Ano
20	Spíše ne	žádný	Spíše ano

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 21 Ukázka – Celkový přehled odpovědi prvních dvaceti respondentů

	10. Využíváte znalost cizího jazyka v rámci své profese? Označte jednu odpověď.	11. Jste ochoten/na hradit náklady spojené s jazykovým vzděláním v plné výši? Označte jednu odpověď.	12. Jste ochoten/na hradit náklady spojené s jazykovým vzděláním částečně? Označte jednu odpověď.
1	Spíše ne	Ne	Spíše ne
2	Ano	Ne	Spíše ano
3	Spíše ne	Spíše ne	Spíše ano
4	Ano	Spíše ano	Ano
6	Spíše ne	Ano	Ano
7	Ano	Spíše ano	Ano
8	Ano	Ano	Ano
9	Spíše ano	Ne	Spíše ano
10	Spíše ne	Spíše ano	Spíše ano
11	Ano	Spíše ano	Ano
12	Spíše ano	Ne	Ano
13	Ano	Spíše ne	Ano
14	Spíše ne	Ano	Ano
15	Ne	Ne	Ne
16	Spíše ne	Spíše ne	Spíše ano
17	Ne	Ne	Ne
18	Ano	Ano	Ano
19	Ano	Ano	Ano
20	Spíše ne	Spíše ano	Spíše ano

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 22 Ukázka – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů

13. Jakou částku jste ochoten/na na svou jazykovou výuku finančně přispívat ročně (předpokládáme délku období školního roku, tedy 10 měsíců? Označte jednu odpověď'.	14. O jakou formu výuky máte zájem? Označte jednu odpověď'.	15. Máte zájem absolvovat rozřazovací test před započítím výuky?
1 0 - 1 000 Kč	prezenční	Ano
2 1 001 - 3 000 Kč	kombinovaná (prezenční a on-line)	Ne
3 1 - 1 000 Kč	prezenční	Ano
4 1 - 1 000 Kč	e-learning	Ano
6 5 001 - 7 000 Kč	kombinovaná (prezenční a e-learning)	Spíše ano
7 5 001 - 7 000 Kč	kombinovaná (prezenční a e-learning)	Ano
8 5 001 - 7 000 Kč	prezenční	Spíše ano
9 1 001 - 3 000 Kč	kombinovaná (prezenční a e-learning)	Spíše ano
10 3 001 - 5 000 Kč	kombinovaná (prezenční a e-learning)	Ano
11 1 001 - 3 000 Kč	kombinovaná (prezenční a e-learning)	Ano
12 1 001 - 3 000 Kč	e-learning	Ano
13 1 001 - 3 000 Kč	prezenční	Spíše ne
14 3 001 - 5 000 Kč	prezenční	Ne
15 0 - 1 000 Kč	prezenční	Ne
16 1 001 - 3 000 Kč	e-learning	Ne
17 0 - 1 000 Kč	prezenční	Ne
18 7 001 - 9 000 Kč	e-learning	Ano
19 5 001 - 7 000 Kč	kombinovaná (prezenční a e-learning)	Ano
20 3 001 - 5 000 Kč	kombinovaná (prezenční a e-learning)	Spíše ano

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

16. Jakou metodu, styl výuky preferujete? Označte jednu odpověď.

1	Učením se na základě získaných zkušeností a prožitků (Přímá metoda)
2	Učením se na základě získaných zkušeností a prožitků (Přímá metoda)
3	Používání materiálů, zkušeností a srozumitelné formy výkladu (Situační přístup)
4	Používání materiálů, zkušeností a srozumitelné formy výkladu (Situační přístup)
6	Učení se na základě získaných zkušeností a prožitků (Přímá metoda)
7	Používání materiálů, zkušeností a srozumitelné formy výkladu (Situační přístup)
8	Vysvětlení souvislostí a podobností s rodným jazykem (Komparativní metoda)
9	Používání materiálů, zkušeností a srozumitelné formy výkladu (Situační přístup)
10	Učení se na základě získaných zkušeností a prožitků (Přímá metoda)
11	Učení se na základě získaných zkušeností a prožitků (Přímá metoda)
12	Používání materiálů, zkušeností a srozumitelné formy výkladu (Situační přístup)
13	Učení se na základě získaných zkušeností a prožitků (Přímá metoda)
14	Vysvětlení souvislostí a podobností s rodným jazykem (Komparativní metoda)
15	Učení se na základě získaných zkušeností a prožitků (Přímá metoda)
16	Výuka prostřednictvím Vaší tvorby například článků v cizím jazyce do časopisu vydávaného Vaší organizací (Komplexní jazyková výuka)
17	Vysvětlení souvislostí a podobností s rodným jazykem (Komparativní metoda)
18	Výuka prostřednictvím Vaší tvorby například článků v cizím jazyce do časopisu vydávaného Vaší organizací (Komplexní jazyková výuka)
19	Výuka prostřednictvím Vaší tvorby například článků v cizím jazyce do časopisu vydávaného Vaší organizací (Komplexní jazyková výuka)
20	Používání materiálů, zkušeností a srozumitelné formy výkladu (Situační přístup)

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 24 Ukázka – Celkový přehled odpovědí prvních dvaceti respondentů

	1. Jakého jste pohlaví? Označte jednu odpověď.	17. Co by pro Vás bylo motivací, důvodem pro učení se cizímu jazyku? Stručně popište. (Například: Konání výuky v době navazující na pracovní dobu, možnost výuky formou e-learningu atd.)
1	Žena	Sebevzdělání
2	Žena	Osobní rozvoj
3	Žena	Potřeba v práci
4	Žena	Cestování
6	Muž	Dorozumět se v zahraničí
7	Žena	Chtěla bych umět si přečíst knihy v cizím jazyce a domluvit se bez problému v zahraničí.
8	Jiné	Schopnost domluvit se v zahraničí.
9	Jiné	Osobní rozvoj
10	Muž	Vyrovnat se svým dětem
11	Muž	Využitím v praxi
12	Žena	e-learning
13	Muž	Sebevzdělání
14	Žena	V zaměstnání
15	Muž	Nic
16	Žena	Odhodlanost
17	Muž	Nic
18	Žena	možnost výuky formou Duolingu
19	Žena	Kongresy
20	Jiné	Cestování

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Příloha F Hypotéza 1

Hypotéza č. 1

Zaměstnanci mají zájem o jazykové kurzy pouze v případě, že budou časově navazovat na pracovní dobu.

Otázka č. 17

Co by pro Vás bylo motivací, důvodem pro učení se cizímu jazyku?

Tabulka 25 Hypotéza 1

Důvod	Počet	Procenta	Další varianty
-------	-------	----------	----------------

nic (NIC)	8	7,0 %	nic, v mém věku už nemá smysl
cesty do zahraničí (CZ)	16	13,9 %	cestování, dorozumění, nákupy, komunikace atd.
cizinec v rodině (CIZINEC)	4	3,5 %	cizinec v rodině, cizojazyčný partner
sebevzdělání (SEBEVZD)	19	16,5 %	semináře, kongresy, odborné texty, slovní zásoba
trvalý pobyt (TRVP)	13	11,3 %	trvalý pobyt, dorozumění se v práci, komunikace s ostatními
místo a čas konání výuky (MČVÝUKY)	25	21,7 %	v pracovní době, poblíž zaměstnání, v místě pracoviště, navazující na pracovní dobu
pomoc dětem s výukou jazyků (POMOC)	4	3,5 %	pomoc ve škole dětem, srovnání znalostí s dětmi
E-learning (E-LEARNING)	13	11,3 %	e-learning, z domova, časově flexibilní
ostatní (OST)	13	11,3 %	zdokonalení se v daném jazyce, N.A., procvičování, kolega, odhodlanost, v zaměstnání, využití v praxi, pochopení kultury, nutnost se odstěhovat z ČR
CELKEM	115	100,0 %	

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 26 Hypotéza 1

	NIC	CZ	CIZINEC	SEBEVZD	TRVP	MČVÝUKY	POMOC	E-LEARNING	OST	CELKEM
Skutečná četnost	8	16	4	19	13	25	4	13	13	115
Očekávaná četnost	12,8	12,8	12,8	12,8	12,8	12,8	12,8	12,8	12,8	115
χ^2	1,80	0,80	6,05	3,00	0,03	11,62	6,05	0,03	0,03	29,41

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Příloha G Hypotéza 2

Hypotéza č. 2

Zaměstnanci mají zájem podílet se na kofinancování jazykové výuky.

Otázka č. 11

Jste ochoten/na hradit náklady spojené s jazykovým vzděláváním v plné výši?

Tabulka 27 Hypotéza 2a

Ochota hradit plně	Počet	Procenta
Ano	26	22,6 %
Spíše ano	37	32,2 %
Ne	24	20,9 %
Spíše ne	28	24,3 %
CELKEM	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 28 Hypotéza 2a

Ochota hradit plně - počet	ANO	SPÍŠE ANO	NE	SPÍŠE NE	Celkem
Skutečná četnost	26	37	24	28	115
Očekávaná četnost	28,75	28,75	28,75	28,75	115
χ^2	0,263	2,367	0,784	0,019	3,433

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Hypotéza č. 2

Zaměstnanci mají zájem podílet se na kofinancování jazykové výuky.

Otázka č. 12

Jste ochoten/na hradit náklady spojené s jazykovým vzděláváním částečně?

Tabulka 29 Hypotéza 2b

Ochota hradit částečně	Počet	Procenta
Ano	59	51,3 %
Spíše ano	39	33,9 %
Ne	8	7,0 %
Spíše ne	9	7,8 %
Celkem	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 30 Hypotéza 2b

Ochota hradit částečně - počet	ANO	SPÍŠE ANO	NE	SPÍŠE NE	Celkem
Skutečná četnost	59	39	8	9	115
Očekávaná četnost	28,75	28,75	28,75	28,75	115
χ^2	31,82	3,65	14,97	13,56	64

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Příloha H Hypotéza 3

Hypotéza č. 3

Maximální částka pro spolupodílení se zaměstnanců na jazykové výuce je 5 000 Kč za období 10 měsíců při výuce jednou v týdnu v délce 60 minut.

Otázka č. 13

Jakou částku jste ochoten/na svou jazykovou výuku finančně přispívat ročně (předpokládáme délku období školního roku, tedy 10 měsíců)?

Tabulka 31 Hypotéza 3

Jakou částku jsou respondenti ochotni platit	Počet	Procenta
0 Kč	0	0,0 %
1–1000 Kč	25	21,7 %
1 001 - 3 000 Kč	28	24,3 %
3 001 - 5 000 Kč	30	26,1 %
5 001 - 7 000 Kč	20	17,4 %
7 001 - 9000 Kč	12	10,4 %
Celkem	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 32 Hypotéza 3

Částka v Kč	0	1-1 000	1 001-3 000	3 001-5 000	5 001-7 000	7 001-9 000	Celkem
Skutečná četnost	0	25	28	30	20	12	115
Očekávaná četnost	19	19	19	19	19	19	115
χ^2	19	1,75	4,03	6,08	0,03	2,7	33,79

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Příloha I Hypotéza 4

Hypotéza č. 4 a

Zaměstnanci preferují pozornost získat základní znalost druhého cizího jazyka před zdokonalením se v aktuálně používaném cizím jazyce anglickém.

Otázka č. 6

Uveďte, ve kterém prvním cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit.

Tabulka 33 Hypotéza 4 a

Zájem o 1. cizí jazyk	Počet	Procenta
anglický	68	59,1 %
český	13	11,3 %
francouzský	2	1,7 %
italský	2	1,7 %
latinský	1	0,9 %
německý	16	13,9 %
španělský	2	1,7 %
žádný	11	9,6 %
Celkem	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 34 Hypotéza 4 a

Zájem o 1. cizí jazyk	AJ	ČJ	FJ	IJ	LJ	NJ	ŠJ	Žádný jazyk	Celkem
Skutečná četnost	68	13	2	2	1	16	2	11	115
Očekávaná četnost	14,375	14,375	14,375	14,375	14,38	14,375	14,375	14,375	115
χ^2	200,00	0,13	10,65	10,65	12,44	0,18	10,65	0,79	245,51

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Hypotéza č. 4 b

Zaměstnanci preferují pozornost získat základní znalost druhého cizího jazyka před zdokonalením se v aktuálně používaném cizím jazyce anglickém.

Otázka č. 8

Uveďte, ve kterém druhém cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit.

Tabulka 35 Hypotéza 4 b

Zájem o 2. cizí jazyk	Počet	Procenta
anglický	4	3,5 %
český	1	0,9 %
francouzský	12	10,4 %
italský	4	3,5 %
japonský	2	1,7 %
latinský	1	0,9 %
německý	31	27,0 %
polský	1	0,9 %
ruský	3	2,6 %
svahilský	1	0,9 %
španělský	9	7,8 %
žádný	46	40,0 %
Celkem	115	100,0 %

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 36 Hypotéza 4 b

Zájem o 2. cizí jazyk	AJ	ČJ	FJ	IJ	JJ	LJ	NJ	PJ	RJ	SJ	ŠJ	Žádný jazyk	Celkem
Skutečná četnost	4	1	12	4	2	1	31	1	3	1	9	46	115
Očekávaná četnost	9,58	9,58	9,58	9,58	9,58	9,58	9,58	9,58	9,58	9,58	9,58	9,58	115
χ^2	3,25	7,68	0,61	3,25	5,99	7,68	47,89	7,68	4,51	7,68	0,03	138,45	234,70

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Příloha J Hypotéza 5

Hypotéza č. 5

Zaměstnanci cizí státní příslušnosti mají zájem o výuku českého jazyka.

Otázka č. 6

Uveďte, ve kterém prvním cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit.

Zájem o výuku českého jazyka byl uveden 13 respondenty z celkového 115 respondentů.

Tabulka 37 Hypotéza 5 Otázka č. 6 Ukázka odpovědi – 1. část

**ČESKÝ JAZYK uveden 13
respondenty**

Otázka
č. 6

Uved'te, ve kterém prvním cizím jazyce byste se chtěl/a zdokonalit. Napište konkrétní jazyk, např. anglický, německý atd., u cizinců český, anglický atd.

1	anglický
2	španělský
3	anglický
4	anglický
5	anglický
6	anglický
7	německý
8	anglický
9	anglický
10	anglický
11	anglický
12	latinský
13	český
14	žádný
15	žádný

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 38 Hypotéza 5 Otázka č. 6 Ukázka odpovědi – 2. část

16	žádný
17	španělský
18	italský
19	anglický
20	anglický
21	německý
22	anglický
23	anglický
24	žádný
25	německý
26	český
27	německý
28	český
29	německý
30	anglický
31	anglický
32	anglický
33	německý
34	český
35	anglický
36	český
37	český
38	žádný
39	žádný
40	anglický

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 39 Hypotéza 5 Otázka č. 6 Ukázka odpovědi – 3. část

41	anglický
42	anglický
43	anglický
44	anglický
45	český
46	anglický
47	žádný
48	německý
49	anglický
50	anglický
51	anglický
52	anglický
53	anglický
54	němčina
55	žádný
56	český
57	anglický
58	anglický
59	anglický
60	anglický
61	anglický
62	český
63	žádný
64	anglický
65	anglický

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Tabulka 40 Hypotéza 5 Otázka č. 6 Ukázka odpovědí – 4. část

66	anglický
67	anglický
68	anglický
69	anglický
70	anglický
71	anglický
72	český
73	německý
74	německý
75	anglický
76	anglický
77	anglický
78	anglický
79	německý
80	německý
81	anglický
82	francouzský
83	anglický
84	anglický
85	anglický
86	žádný
87	anglický
88	český
89	anglický
90	italský

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

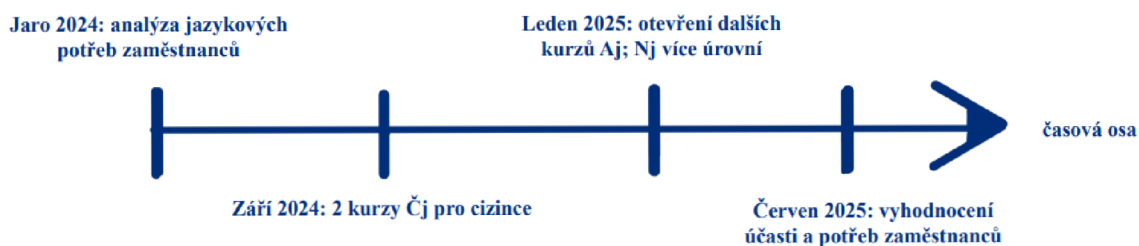
Tabulka 41 Hypotéza 5 Otázka č. 6 Ukázka odpovědi – 5. část

91	německý
92	anglický
93	anglický
94	anglický
95	anglický
96	český
97	anglický
98	žádný
99	německý
100	anglický
101	německý
102	anglický
103	anglický
104	anglický
105	anglický
106	anglický
107	německý
108	anglický
109	anglický
110	anglický
111	anglický
112	anglický
113	český
114	francouzský
115	anglický

Zdroj: vlastní zpracování, (2024)

Příloha I Časová osa

Obrázek 1 Časová osa



Obrázek 1, zdroj vlastní, 2024