

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018-2019

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Martin Kacl

**Koncept celoživotního učení a současné trendy
ve vzdělávání dospělých**

Praha 2019

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Milan Kratochvíl, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2018-2019

BACHELOR THESIS

Martin Kacl

**The concept of lifelong learning and current trends
of adult education**

Prague 2019

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Milan Kratochvíl, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 10. 2. 2019

Martin Kacl

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce, panu Ing. Milanu Kratochvílovi, Ph.D., za odborný dohled a vedení, ale i lidský a pozitivní přístup. Zároveň děkuji všem dalším, kteří přispěli svým pohledem na problematiku, vlastními zkušenostmi či mi pomohli překonat různé dílčí problémy, které práce přinesla.

Anotace

Práce si klade za cíl popsat koncept celoživotního učení a prozkoumat, jak je potřeba neustálého vzdělávání vnímána obecnou veřejností, ale také zaměstnavateli, a zda se vyšší vzdělání opravdu promítá do kvality života, a nejedná se tak pouze o teoretické pohledy, které se však s realitou spíše míjejí. Dále se snaží zmapovat současné trendy ve vzdělávání dospělých, ať už to jsou aktivity přímo v zaměstnání, snahy o studium či moderní a oblíbený e-learning.

Klíčová slova

Andragogika, celoživotní učení, e-learning, koncept celoživotního učení, firemní vzdělávání, metody vzdělávání, online nástroje ve vzdělávání, profesní vzdělávání, trendy ve vzdělávání, význam vzdělání, vzdělávání dospělých

Annotation

The aim of the thesis is to describe the concept of lifelong learning and to examine how the need for continuing education is perceived by both the general public and employers. There is a question, if higher education is really reflected on the life quality, or if it is just only theory. Thesis also try to describe current trends in adult education, whether if in employment, at school or by using of modern and popular e-learning.

Keywords

Adult education, andragogy, education in companies, education of adults, e-learning, importance of education, lifelong learning, methods of education, online tools in education, trends in education

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 KONCEPT CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ A JEHO VÝVOJ	12
1.1 Celoživotní učení podle J. A. Komenského.....	14
1.2 60. a 70. léta 20. století	15
1.3 90. léta 20. století.....	17
1.4 Současnost	19
1.5 Nejnovější trendy ve vzdělávání.....	22
2 PRÁVNÍ NORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	24
3 DOSPĚLÝ VE VZDĚLÁVÁNÍ.....	27
4 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ	29
5 VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY PRACOVNÍKŮ.....	31
6 HLAVNÍ FORMY A METODY VZDĚLÁVÁNÍ.....	34
6.1 Přednáška	35
6.2 Seminář	35
6.3 Workshop.....	35
6.4 Development centrum.....	36
6.5 Outdoor training.....	36
6.6 Koučování	36
6.7 Mentoring.....	37
6.8 Projektové učení	37
6.9 E-learning.....	37
6.10 M-Learning	38
6.11 Webinář.....	38
6.12 Micro-learning	39
6.13 MOOC kurzy	39
PRAKTICKÁ ČÁST	41
7 PRŮZKUM CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ.....	42
7.1 Cíle průzkumu.....	42
7.2 Použitá metoda a výběrový soubor	43

7.3	Etika průzkumu.....	45
7.4	Výsledky průzkumu a jeho analýza	46
8	SITUACE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ.....	66
8.1	Nielsen Praha	66
8.2	Microsoft ČR	67
8.3	Jedno z ministerstev ČR	68
8.4	Robert Bosch odbytová s. r. o.....	69
8.5	Biocev z.s.p.o.....	70
	ZÁVĚR	71
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	74
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	77
	SEZNAM PŘÍLOH.....	79

ÚVOD

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolil koncept celoživotního učení a dále rozbor současných forem a trendů ve vzdělávání dospělých. Rozhodl jsem se tak z mnoha důvodů. Především jsem přesvědčen, že je nutností každého člověka se neustále vzdělávat, o čemž svědčí i současný trend prosazující koncept celoživotního učení ve společnosti. Ten je mi velice blízký a jsem přesvědčen, že je to jediná cesta, jak být neustále užitečný a pracovně uplatnitelný v dnešní dynamické době. Rozšiřování a prohlubování znalostí, neustálá snaha mít tzv. přehled, co se děje v oboru, a podobně. Pominout nelze ani osobní důvody, neboť dosažené vzdělání, dobrá kvalifikace a schopnost uplatnit se na trhu práce má přímý vliv například na pocit štěstí, či vnímání sebe sama a upevňování našeho sebevědomí.

Značné jsou však i důsledky v profesní sféře. Vezměme si za příklad hledání nové pracovní pozice a následný pohovor uchazeče. Ač to samozřejmě neplatí stoprocentně a do případného rozhodnutí o přijetí zaměstnance se promítá spousta jiných, i podvědomých, faktorů, přesto nelze pominout mnohem větší šanci, pokud máme vyšší stupeň vzdělání, hlubší znalosti problematiky v oboru, do kterého se snažíme dostat, a podobně. Na některé pozice je například nutný vysokoškolský stupeň vzdělání. Nemáme-li ho, jsme znevýhodněni proti těm, co jej mají. Což může být škoda. Podobně pokud už na dané pozici jsme a chceme ji vykonávat svědomitě a účelně, musíme mít znalosti a kompetence, o které se můžeme opřít, ať už v rámci rozhodování, nebo běžného výkonu práce.

Z výše zmíněného vyplývá, že vzdělání je nutnost, která nám otevírá dveře příležitostí a zároveň dává schopnost je využít. Není tedy možné jej ignorovat. Toto téma se proto pokusím hlouběji rozebrat a prozkoumat. V teoretické části se zaměřím na koncept celoživotního učení jako takový. Popíši, co se pod tímto pojmem skrývá a na jakých základech stojí a také nastíním několik legislativních opatření, která se zabývají vzděláváním a jeho podporou. Dále uvedu současné hlavní metody a možnosti vzdělávání a další teoretická východiska.

V praktické části pak za pomoci dotazníkové kampaně vyšetřím reálné zkušenosti dotazovaných. Jak ke svému vzdělání lidé přistupují, zda si uvědomují jeho důležitost pro osobní či profesní rozvoj, jaké metody pro naplnění těchto cílů volí, zda jsou

ochotni do svého vzdělání investovat a další. Na základě malého vzorku oslovených firem poté prozkoumám pohled z opačné strany, tedy jestli si i zaměstnavatelé uvědomují potřebu vzdělávání svých zaměstnanců, zda zaměstnancům vychází vstřícně nebo i sami nabízejí některé možnosti přímo na pracovištích, a zda tyto snahy nějak přímo reflektují například v rámci oceňování. Na závěr shrnutí se pokusím nastínit další vývoj a odhadnout pokračující trend ve vzdělávání.

TEORETICKÁ ČÁST

1 KONCEPT CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ A JEHO VÝVOJ

Koncept celoživotního učení je trendem především několika posledních desetiletí, ačkoliv myšlenka samotná je mnohem starší a zabývalo se jí mnoho myslitelů už od dob antiky. Velké množství jeho prvků definoval například už Jan Amos Komenský ve svých didaktických pojednáních. Jedná se o neustálý a nutný proces učení a vzdělávání po dobu celého života jedince. (PRŮCHA, 2009)

Vznik a vývoj konceptu celoživotního učení byl podmíněn a utvářen ekonomickým a sociálním vývojem společnosti, hlavně v posledních padesáti letech, kdy docházelo k nejbouřlivějším změnám. Prošel si evolucí v oblasti cílů a prostředků, kterými by jich dosáhl, a z původního nástroje určeného ke zvládnutí společenských změn se stal nezbytným prostředkem k udržení kroku s globalizujícím se světem a nutným průvodcem každého jedince na jeho cestě k seberozvoji, emancipaci, získávání příležitostí, zvýšení vlastní konkurenceschopnosti či zkvalitnění svého života.

Velkou měrou se do procesu změn ve vnímání konceptu celoživotního učení zapojily mezinárodní organizace jako například OECD, Unesco, Rada Evropy či Evropská komise. Implementace těchto snah a myšlenek byla však v jednotlivých zemích odlišná. Například v zemích bývalého SSSR, a tedy i na území českého státu, byla až do osmdesátých let celá koncepce celoživotního učení značně přehlížena a veškeré vzdělávání bylo podřízeno vládnoucímu režimu. Oproti tomu v západních demokraticky smýšlejících zemích již tehdy vznikaly obsáhlé práce, podle nichž je koncept celoživotního učení velmi významný pro rozvoj země.

Lze jej chápat ve dvou rovinách: vertikální, která představuje časovou osu od narození do smrti a na které se nachází veškeré stupně formálního vzdělávání od mateřské školy až po univerzitu třetího věku, a horizontální, která se snaží přivést učení do všech sfér lidského života. Někdy se používá pojem *lifewide learning*, tedy učení v celé šíři života. Tento pohled představuje filozofii, že každá lidská činnost s sebou nutně nese akt učení, tedy sbírání nových zkušeností a znalostí. Je jedno jak a kde, zda v zaměstnání či během pěstování osobních koníčků, lidé se učí neustále. Formálně či informálně. (PALÁN, 2002)

Vzdělávání dospělých je organizovaná, případně i sebeorganizovaná, cílevědomá více či méně institucionalizovaná pomoc dospělému člověku a skupinám či organizacím

v těchto snahách. Jak uvádí Kopecký (2004), dřívější pojem celoživotní vzdělávání je v současnosti nahrazován celoživotním učením vzhledem k jeho odlišnému pojetí od formálního vzdělávání prostřednictvím školského systému. Je tedy do jisté míry obecnějším pojmem, který se lépe zahrnuje všechny možné způsoby učení.

Jednou z nejpodstatnějších částí konceptu celoživotního učení je profesní vzdělávání, které se zabývá záměrnou socializací dospělého v rámci jeho profesní kariéry. Jde tak o aplikovanou disciplínu systematické andragogiky a cílem je především praxe výchovy, poradenství a pochopitelně vzdělávání jako takové. Podle ní je člověk v podniku primárním tvůrcem úspěchu. Proto by každý měl mít možnost se vzdělávat, dále na sobě pracovat a rozvíjet se. To vše vede k uspokojení jedince, prohloubení jeho kvalifikace a otevírá možnosti pro kariérní postup, který je pro jedince žádoucí i pro svou míru sociální jistoty. Jelikož v moderní společnosti není zaměstnání bráno jen jako zdroj obživy, znamená vyšší pozice v práci či získání jiné atraktivnější i společensky pozitivní dojem na ostatní.

Palán (2002) uvádí, že profesní vzdělání shrnuje veškerou přípravu na povolání. A to už od přípravy na školách až po různé formy dalšího vzdělávání dospělých. To vše v souvislosti s výkonem povolání. Profesní vývoj člověka tak definují už střední odborná učiliště, střední odborné školy či další školské programy, různé kurzy a rekvalifikační školení nebo i podnikové vzdělávání. Profesní vzdělávání je tedy považováno do jisté míry za investici do rozvoje lidského kapitálu. (VODÁK, 2007)

1.1 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ PODLE J. A. KOMENSKÉHO

Historie úvah o celoživotním učení dlouhá sahá až do antiky, avšak jedním z prvních, kdo moderně popsal požadavky na učení v průběhu celého života byl už v 17. století Jan Amos Komenský, a to v didaktickém spise *Obecná porada o nápravě věcí lidských*. Zde Komenský popisuje, že každý člověk, mladý, starý, chudý či bohatý a lhotejno zda muž či žena, by měl být vzděláván během celého svého životě. Věří také, že právě obecná, a především celistvá vzdělanost vede k rozvoji a harmonii společnosti v celé její šíři. Dále uvádí, že celý svět je člověku školou, a tedy zdrojem zkušeností a znalostí. (PALÁN, 2002)

Komenského pohled na učení se tedy značně kryje se současným pojetím konceptu celoživotního učení. Snažil se o všeobecný a rovný přístup ke vzdělání nezávislý na věku, sociálním statusu, pohlaví či národnosti. Zároveň se snažil o vzdělání ve vší šíři lidské existence, což by dnes mohlo odpovídat právě termínu *lifewide learning*, zmíněném v Memorandu EU o celoživotním učení. Avšak ideová východiska Komenského byla poněkud odlišná, než jak je společnost chápe dnes. Vzdělání pro něj spolu s myšlenkou humanismu bylo prostředkem k plnému a bohatému životu. Viděl v něm cosi jako nápravu nemocného světa, kterého byl součástí. (BENEŠ, 2003) Současné pojetí celoživotního má však svůj počátek v době počátku globalizace a změn, a spíše, než humanizovat člověka bylo jeho cílem vyrovnání se s těmito dynamickými změnami. (PALÁN, 1997)

Tak jako celé dílo, i vývoj Komenského chápání vzdělání k vrcholnému vyjádření v *Pampaedii* souvisel s mnoha faktory dramatických dějů společenského vývoje 17. století. Ať už se jednalo o vzrůstající nesoulad vztahů měšťanských s autoritářstvím středověkého systému, udržovaným zvláště církví, či jiné dějinné události. Jeho pojetí souznělo i s předchozí tradicí a kulturou českou a později evropskou. Největší vliv měly především dvě vyspělé společenské sféry, anglická a holandská, s nimiž přicházel do styku, ale čerpal i z autorů německých, italských aj. Dílo Komenského odráží hlavně rozsáhlé i hluboké studium minulosti spojené s křesťanstvím ale také s antikou, která zásadně určovala tvář tehdejší evropské kultury. Komenský však může být do velké míry charakterizován i jako vrchol české kultury reformačně humanistické.

Komenského doba si vyžadovala i nový způsob vzdělání, které by se vyrovnalo s požadavkem, aby se složitějšího výrobního procesu účastnily širší lidové vrstvy s kvalitnějšími vědomostmi, praktickými i technickými. Jeho cílem bylo dostupné vzdělání, které by rozšiřovalo obzor v souladu s rozvíjejícími se přírodními vědami a osvobozovalo od autoritářství církve. Tyto tendence nových vzdělávacích cílů i obsahu se z hlediska evropského projeví nejvýrazněji vítězstvím nizozemské revoluce a snahou o intenzivní intelektuální život a reformy ve vzdělání. (ČAPKOVÁ, 1972)

1.2 60. A 70. LÉTA 20. STOLETÍ

O konceptu celoživotního učení ve smyslu úvah o potřebě učení, které bude přesahovat formální školskou přípravu, se začalo více a intenzivněji mluvit zhruba od konce 60. let 20. století. Důvodem pro tyto diskuze byly především změny, které zasáhly mnoho aspektů společnosti. Ať už se jednalo o vývoj ve vědě a technice nebo v politickém a ekonomickém dění. Podle Beneše (1997) byly pro toto období charakteristické následující události:

- Demokratizace společnosti, rovná práva a šance na vzdělání pro občany
- Ekonomické zotavování po 2. sv. válce, obnova hospodářství, podpora vzdělání
- Rychlý vývoj vědy a nových technologií, poptávka po nových kvalifikacích
- Soupeření mocenských bloků SSSR a USA a soutěžení o lepší vzdělávací systém
- Globalizace světa, propojování trhů, zvýšení konkurence, například novým hráčem na trhu se stalo Japonsko

Nedostatečná vzdělanostní a kvalifikační úroveň obyvatelstva byla chápána jako překážka dalšího rozvoje, a tento pohled proto vedl k investicím do vzdělávání a snaze o její překonání.

Změna se stala součástí života lidí a časy, kdy lidé žili ve víceméně stálých podmínkách, minuly. Doba se stala mnohem dynamičtější než kdykoliv předtím a v tomto neustále se měnícím světě se musel člověk lépe adaptovat. A to ne jednou, ale několikrát během celého života. Předchozí model vzdělávání, kdy nejvíce poznatků

a vědomostí lidé získali v rámci formálního vzdělávání v dětství a mládí ztratil na efektivitě a nedostačoval současným potřebám. Nebyl totiž již schopen připravit člověka na všechny životní situace. (KNAPPER, 1985)

V důsledku těchto událostí se řada vyspělých států začala snažit o umožnění účasti ve formálních školských systémech i pro dospělé účastníky. Toto však nebylo dostačujícím řešením požadavků nové doby. Tím bylo vzdělávání dostupné všem občanům bez rozdílu. Koncept celoživotního učení začal být pojímán jako doprovodný jev během celého života člověka a měl mu pomoci s adaptací na probíhající společenské změny. Mezinárodní organizace jej ve svých dokumentech začaly pokládat za účinný nástroj boje proti nezaměstnanosti, sociálnímu vyloučení a též politickým a ekonomickým problémům. (ŠERÁK, 2007)

Později došlo k založení Mezinárodní komise pro rozvoj a vzdělávání organizací UNESCO a dále vytvoření dokumentu o permanentním vzdělávání Radou Evropy. Organizace spojených národů dokonce vyhlásila rok 1970 za rok výchovy a vzdělávání. To mělo za následek vyhlášení konceptu celoživotního vzdělávání s názvem Lifelong Education pod záštitou UNESCO. (PALÁN, 2002).

Mezinárodní komise pro rozvoj a vzdělávání brzy vydala výsledky své práce ve zprávě s názvem Learning to be: The world of education today and tomorrow. Tato tzv. Faureho zpráva, dosáhla velké popularity a uznání a byla rozpracovávána ve všech mezinárodních dokumentech a na všech mezinárodních konferencích (PALÁN, 2006). Zpráva cílila především na globální vzdělávací politiku a sociokulturní poslání organizace UNESCO. Její snahou bylo pozvednout celkovou vzdělávací úroveň v zemích, které se nacházely na různém stupni společenského a ekonomického rozvoje. To mělo vést ke zlepšení různých problémů světa. (MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, 2008)

Stálá konference evropských ministrů školství na svém 10. setkání ve Stockholmu roku 1975 ve Stockholmu schválila Alternativu k prodlužování školního vzdělání v mládí, která nastínila možnosti přechodu mezi zaměstnáním a vzděláváním se v průběhu celého života. (PALÁN, 2002)

Roku 1994 OECD publikovala aktualizované pojetí konceptu celoživotního učení ve smyslu: „Jedná se o kontinuální proces, který stimuluje a zplnomocňuje jednotlivce

k získávání všech znalostí, hodnot, dovedností a porozumění, které potřebuje v průběhu života a k jejich používání se sebedůvěrou, kreativitou a uspokojením ve všech rolích, okolnostech a prostředcích.“ (PALÁN, 2006)

Všechny výše zmíněné koncepce však i přes značný ohlas v politických či odborných kruzích a snahu vyřešit mnohé palčivé problémy tehdejší doby narážely na malou snahu o reálnou změnu. Nepodařilo se tak myšlenky aplikovat do konkrétních právních a institucionálních opatření. Koncem 70. let se navíc svět ponořil do hospodářské recese a úvahy o celoživotním učení ustoupily do pozadí. Důležitějšími tématy se pro většinu zemí stala snaha o snižování nezaměstnanosti, a naopak zvýšení ekonomické konkurenceschopnosti.

1.3 90. LÉTA 20. STOLETÍ

V této době se úvahy o lepším pojetí konceptu celoživotního učení staly opět aktuální. Prudce se měnil charakter výroby, obchodu i investování, vzrůstala potřeba kvalifikovaných zaměstnanců a docházelo k velkému nesouladu mezi poptávkou a nabídkou takovýchto pracovních sil. Svůj vliv měly i společenské a geopolitické změny ve světě, jako například pád Sovětského svazu a konec studené války. To vedlo k narušení rovnováhy světových ekonomik a způsobilo velkou míru strukturální nezaměstnanosti. Vyspělé státy se proto opětovně vracely ke konceptu, který byl několik let mimo hlavní trendy. (ŠERÁK, 2007)

Jeho nové pojetí přineslo realističtější cíle spojené s programy celoživotního učení a zaměřilo se také na rozvoj lidských zdrojů, především v souvislosti s potřebou efektivního fungování ekonomiky. Zásadní myšlenky přetrvaly, avšak měnilo se chápání celospolečenské funkce celoživotního učení. Není už pojímáno jen jako prostředek ke kultivaci jedince, avšak je také nástrojem k jeho uplatnění na trhu práce a porozumění a začlenění do komplexních vztahů ve společnosti. Význam školských institucí a také státu jako takového klesá a více se prosazuje vzdělávání mimo formální vzdělávací systém. Na významu získávají různé možnosti neformální a informálního učení. Zdůrazňuje se též aktivní přístup jedince. (MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, 2008)

Stále viditelnějším znakem nového přístupu k celoživotnímu učení je snaha, aby všichni občané dosáhli úplného sekundárního vzdělávání ještě před vstupem na trh práce. Důležitost těchto snah ukazuje i vyhlášení roku 1996 za Evropský rok celoživotního

učení. Evropská unie se pokusila tímto aktem vyvolat novou diskuzi a rozšířit informace o konceptu celoživotního učení mezi širokou veřejnost a také definovat primární úkoly pro současnost. Hlavní prací, která se tímto zabývala, byla zpráva Mezinárodní komise pro vzdělávání pro dvacáté první století *L'education, un trésor est caché dedans*, známá též jako Delorsova zpráva. Ta stanovuje čtyři zásadní pilíře, na kterých by mělo vzdělávání a rozvoj člověka založeno: (PALÁN, 2002)

Učit se vědět: Snaha o kombinaci širokého všeobecného vzdělání s hlubší specializací v několika málo oblastech. Též schopnost člověka učit se efektivně učit a umět využívat příležitostí. Cílem by nemělo být jen osvojování hotových poznatků, ale spíše nástrojů pochopení.

Učit se jednat: Nutnost nejen získávat pracovní schopnosti, ale také schopnosti se vypořádat s mnoha životními situacemi, aktivně do nich vstupovat, utvářet si své životní prostředí. Rozmanité zkušenosti mohou být získány jak v rámci formálního vzdělávání prostřednictvím kurzů a střídání cyklů práce a učení, ale také neformální cestou jako výsledek působení regionálních či národních vlivů.

Učit se žít s ostatními: Poznávat druhé, porozumět jim a pochopit vzájemnou závislost. Jedinci by se měli naučit spolupracovat a zvládat konflikty. To vše v duchu hodnot, jakými jsou pluralismus, vzájemné porozumění a mír.

Učit se být: Rozvíjení vlastní osobnosti, soběstačného jednání, schopnosti utvářet si vlastní úsudek a nést osobní zodpovědnost za své jednání. Vzdělávání by mělo zohledňovat všechny aspekty lidské osobnosti, jako jsou paměť, estetické cítění, způsob uvažování a psychické a komunikační schopnosti. (DELORS, 1996)

Podle Delorse formální vzdělávání zdůrazňuje hlavně osvojování si znalostí, avšak zanedbává ostatní typy učení. Vzdělávání je ale nutné pojmut jako oblast mnohem širší. Pouze tak je podle něj možné z něj učinit základ budoucích vzdělávacích reforem a politiky. (DELORS, 1996) Ačkoliv se této zprávě dostalo velké pozornosti, většina zemí prosazovala spíše pojetí definované OECD. Ta věřila, že s úspěchem realizovaný koncept celoživotního učení přinese vyšší zaměstnanost, ekonomický rozvoj jednotlivých států a také prohloubení demokracie a společenské soudržnosti. K tomuto měly vést snahy o zdokonalení kvality a rozsahu konceptu celoživotního učení, zjednodušení přechodu mezi prací a učením a vytvoření flexibilnějších vazeb

a mechanismů pro uznávání výsledků formálního i neformálního učení. Dále pak vyjasnění úloh a odpovědností jednotlivých partnerů včetně státu.

K vývoji konceptu celoživotního učení poté přispěla i Evropská komise, která vydala Bílou knihu o vzdělávání a odborné přípravě, která je dosud jedním z nejdůležitějších podobných dokumentů. (PALÁN, 2002) Tento dokument byl vydán jako národní program a předkládá systémový projekt vyjadřující ideová východiska, obecné záměry i akční programy, jimiž má být usměrňován vývoj vzdělávací soustavy ve střednědobé strategii. Je závazným základem, z něhož by měly vycházet všechny další snahy a realizační plány ministerstev. Zdůrazňuje potřebu vývoje směrem k tzv. učící se společnosti a podíl mnoha partnerů na vzdělávacím procesu. Též se snaží definovat jejich vlastní odpovědnost za výsledky tohoto snažení.

Evropská komise v této práci navrhla systém uznávání nabytých znalostí a dovedností formou „osobních indexů dovedností“. Bílá kniha o vzdělávání se též zabývá ekonomickými a společenskými faktory, které ovlivňují výchovu a vzdělávání v EU.

1.4 SOUČASNOST

Myšlenky o celoživotním učení nakonec vyvrcholily vydáním Memoranda o celoživotním učení Evropskou komisí v roce 2000. (ŠERÁK, 2007) Jeho účelem bylo „...zahájit celoevropskou debatu o jednotné strategii pro uskutečňování celoživotního učení na individuální a institucionální úrovni a ve všech sférách veřejného a soukromého života“. Pracovní definice konceptu ze strany jednotlivých států EU a Evropské komise jej vymezuje takto: „... v rámci Evropské strategie zaměstnanosti jako mnohoúčelovou vzdělávací činnost, která stále pokračuje s cílem zlepšit znalosti, dovednosti a kompetence“. (EVROPSKÁ KOMISE, 2000)

Vzdělávání a odborná příprava v průběhu celého života, nejen v rámci formálního školství, bylo přijato za nástroj pro vypořádání se se změnami, které přináší rozvoj vědy a technologií, změny ve společnosti jako takové, ale také jako problému se stárnutím evropské populace. V Memorandu byla skloňována také kontinuita celoživotního učení ve formální, neformální a také informální rovině. Jejich význam je rovnocenný, přizpůsobený požadavkům a potřebám každého. (EVROPSKÁ KOMISE, 2000)

Memorandum o celoživotním učení definovalo 6 hlavních okruhů otázek, které měly vést k otevřené diskuzi o zavedení do praxe a vyjasnění primárních oblastí činnosti. Vycházely z nashromážděných zkušeností v rámci programů Společenství a Evropského roku celoživotního učení a byly formulovány takto:

- nové základní dovednosti pro všechny
- více investic do lidských zdrojů
- inovace ve vzdělávání
- oceňování učení
- nová koncepce poradenství
- přiblížení učení domovu

V březnu 2000 se konalo zasedání Evropské rady v Lisabonu, které stanovilo hlavní cíl směřování Evropské unie. Byla jí snaha stát se celosvětově nejkonkurenceschopnější společností založenou na znalostech. Jako klíčové prvky pro tuto strategii byly zvoleny tyto: poskytování vzdělání na míru všem občanům všech věkových skupin, podpora zaměstnatelnosti a potírání sociálního vylučování pomocí navýšení investic do znalostí a kompetencí občanů, vytvoření informační společnosti a podpora mobility. (EVROPSKÁ KOMISE, 2002)

Výsledky těchto lisabonských procesů v oblasti vzdělávání byly později v roce 2001 přepracovány ve Stockholmu. Tato konference dala vzniknout prvnímu oficiálnímu ucelenému dokumentu, který popisuje žádoucí přístup k národním politikám v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Lisabonská i Stockholmská konference také zdůraznily potřebu základních dovedností (například číst, psát, zvládat matematické operace nebo se umět učit). Byly také stanoveny nové schopnosti, kterými by občané měli disponovat. Patří mezi ně zvládnutí ICT¹, znalost cizích jazyků, orientace v nových technologiích a sociální dovednosti.

V roce 2001 přijala Evropská komise zprávu Making an European Area of Lifelong Learning a Reality, kde byl koncept celoživotního učení definován jako široké spektrum formálního a neformálního vzdělávání a informálního učení, jehož cílem jsou aktivní

¹ ICT, z anglického Information and Communication Technologies, tedy informační a komunikační technologie.

občanství, rozvoj jedince, sociální inkluze a zaměstnanost. Tato zpráva přinesla konkrétní návrhy, jak zavést koncept celoživotního učení do reality. Hlavními tématy bylo navýšení investic do vzdělávání, podpora jedinců v nabývání základních znalostí a dovedností a v porozumění digitálním technologiím. Dále pak podpora inovací a vytvoření flexibilnějších forem vzdělávání. Toto vše nakonec vyústilo ve vyhlášení Rezoluce o celoživotním učení Evropským parlamentem. (2008)

1.5 NEJNOVĚJŠÍ TRENDY VE VZDĚLÁVÁNÍ

21. století přineslo mnoho různých změn oproti předchozím časům. Vzdělání je díky počítačovým a mobilním technologiím blíže než kdykoliv dřív a informace jsou díky internetu od devadesátých let doslova na dosah ruky. Je však nutné odpovídající nastavení mysli a uvědomění si skutečnosti, že člověk se musí, a především může učit neustále. (DUFKOVÁ, 2018)

S příchodem internetu a díky uvědomění si potřeby učení vzniklo i mnoho trendů v andragogice. V České republice se pro základní informace o těchto tématech lze obrátit na Asociaci institucí vzdělávání dospělých v ČR nebo například na Českou andragogickou společnost. Tyto organizace pomáhají při hledání správné cesty ve vzdělávání.

Mezi nejnovější trendy ve vzdělání najdeme hlavně tyto:

- MOOC² kurzy a rekvalifikace
- Webináře a videosemináře
- E-konference
- Microlearning
- Mobile learning
- Zážitkové učení jako například teambuilding (DUFKOVÁ, 2018)

V současnosti se výrazně projevuje pronikání nových technologií do celého procesu vzdělávání a jejich využívání se stává do značné míry standardem. To, co stačilo dříve, je již málo a nestačí. Je běžné, že hlavně mladší studenti očekávají např. interaktivní tabuli, protože ji již důvěrně znají ze školy.

Technologické a metodologické parametry kvality vzdělávání dospělých dobře popisuje rating vzdělávacích institucí, kde jedním z pilířů je i materiálně technické a didaktické zázemí instituce. (KEJHOVÁ, 2019)

² MOOC (z anglického massive open online course, hromadný otevřený online kurz) je označení vzdělávacích kurzů s neomezeným počtem účastníků, ke kterým se přistupuje pomocí webu. Obvykle jsou pořádány ve spolupráci s různými světovými univerzitami.

To neznamená, že čím více techniky, tím kvalitnější vzdělávání, avšak publikum je stále náročnější a technické novinky absorbuje do svého vnímání světa. Pokud takové technologie pomohou výuce a lepšímu vstřebání informací, či motivaci, měla by je vzdělávací instituce používat.

Tyto technologie však není vhodné spojovat pouze s mladými lidmi, a naopak dívat se na starší lidi pouze optikou navyklých stereotypů. I mezi nimi je spousta těch, kteří využívají počítače, či jsou znalí jazyků a podobně. Již se nechtějí spokojit se živořením na okraji společnosti, ale záleží jim na kvalitě dalšího života. (KEJHOVÁ, 2019)

V současné době je někdy dobré hledat inspiraci i u alternativních forem vzdělávání. Také v ČR vznikají nové zajímavé pokusy se vzdělávat moderně a lidé hledají nové cesty, například protože je neuspokojuje další systém vzdělávání dospělých. Není problém vzdělávat se neformálně. Zajímavou inspirací je například server Naučmese.cz, nabízející nejrůznější webináře a výuková videa. (KEJHOVÁ, 2019)

Dá se říct, že každý má co nabídnout druhým a zažít moderní pocit sdílení zkušeností, který je díky sociálním sítím a podobným serverům populární právě mezi mladými. Starší generace byla zvyklá znalosti „vlastnit“, a toto je dobrý trénink, jak se omladit na duchu. Jestli něco definuje poslední roky, pak je to právě všeobjímající sdílení informací, zkušeností, dovedností. Na těchto stránkách se tvoří komunita lidí, kteří sice nejsou profesionálními lektory, ale baví je předávat své znalosti a dovednosti ostatním. Později se lektor může nechat profesionálně přezkoušet a potvrdit svou kvalifikaci formálně. (KEJHOVÁ, 2019)

Nedá se předjímat, co bude dál za deset, dvacet či třicet let, avšak dá se téměř s jistotou očekávat další prolínání nových technologií do všech oborů lidské činnosti a života vůbec. Přibudou nové nástroje a nové způsoby učení, společnost se bude vyvíjet a přizpůsobovat se tomuto dění, avšak to hlavní zůstane vždy na lidech. Totiž snaha se učit a jejich vlastní zájem o nové vědění a rozvoj.

2 PRÁVNÍ NORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Hlavními právními dokumenty vzdělávací soustavy v České republice je Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod. Vzdělávání zaměstnanců pak upravuje zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, dále v určité oblasti zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a také Školský zákon, č. 561/2004 Sb.

Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Školský zákon):

- upravuje formy, podle kterých se organizuje vzdělávání dospělých
- stanovuje možnost dalšího vzdělávání prostřednictvím odborných kurzů, které jsou určeny k doplnění všeobecných vědomostí a dovedností potřebných pro výkon povolání a jednotlivých pracovních činností (ČESKO, 2004)

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách:

- stanovuje podmínky poskytování dalších forem vzdělávání, které slouží k získávání a rozšiřování znalostí
- poskytuje programy celoživotního vzdělávání, které se orientují buď zájmově, nebo na výkon povolání (ČESKO, 1998)

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce:

- zajišťuje odborný rozvoj zaměstnanců vedoucí k prohlubování a rozšiřování kvalifikace (ČESKO, 2006)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- stanovuje podmínky rekvalifikace, tj. získávání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření, prohloubení dosavadní kvalifikace, její udržování a obnovování (ČESKO, 2004)

O vzdělávání dále hovoří Memorandum o celoživotním učení. (EVROPSKÁ KOMISE, 2000) Jedná se o dokument, který se zabývá nejen potřebou rozvoje společnosti ve vztahu k trhu práce, ale i potřebou rozvoje v celospolečenském kontextu. Vyplývá z něj, že člověk sám by se měl aktivně účastnit na životě dnešní společnosti, aktivně přispívat a naučit se žít s etnickou, kulturní a jazykovou rozmanitostí. Memorandum také

definuje šest základních principů, které se týkají podniknutí kroků ve prospěch celoživotního učení neboli zavádění celoživotního učení do praxe. Jsou to:

- nové základní dovednosti pro všechny, např. digitální gramotnost, znalost cizích jazyků, sociální dovednosti – sebedůvěra, sebeusměrňování, podnikatelské dovednosti. Cílem je zaručit všeobecný a nepřetržitý přístup k učení pro získání dovedností
- investice do lidských zdrojů, aby se tyto znatelně zvýšily, protože jejich současná výše je příliš nízká
- provedení inovace ve vzdělávání, tzn. zavedení účinných vyučovacích a učebních metod v průběhu celého života
- oceňování učení s důrazem na schopnost oceňování výsledků neformálního a informálního vzdělávání
- nová koncepce poradenství, aby každý jedinec měl možnost se v průběhu celého života vzdělávat na všech úrovních
- přiblížení učení k domovu, a to i za pomoci informačních a komunikačních technologií

Dalším významným dokumentem je **Národní program rozvoje vzdělávání v České republice tzv. Bílá kniha** (vydána 2001), která upozorňuje na neustálé zvyšování potřeby vzdělávat dospělé. Proto tento dokument pojímá počáteční i další vzdělávání jako propojený celek, který umožňuje prostupnost všech složek vzdělávací soustavy. Upozorňuje na to, že vzdělávání dospělých cílí na rozmanité skupiny, proto je v tomto dokumentu rozděleno do třech kategorií. Je to vzdělávání dospělých vedoucí k dosažení stupně vzdělání (pro ty, kteří se z různých důvodů vzdělávali ve školách), další profesní vzdělávání, kam patří povinné i nepovinné kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání zaměstnanců a třetí jsou ostatní součásti vzdělávání dospělých, jako je třeba zájmové vzdělávání nebo vzdělávání seniorů.

Další profesní vzdělávání tvoří dvě části. První rozebírá normativní (povinné) další profesní vzdělávání, které je stanovené předpisy a je předpokladem pro výkon určitých odborných činností.

Druhou částí je nepovinné další profesní vzdělávání. Zde Bílá kniha upozorňuje na to, aby se věnovala větší pozornost zaměstnavatelům, a pobízí je k vyšším výdajům na vzdělávání jejich zaměstnanců.

3 DOSPĚLÝ VE VZDĚLÁVÁNÍ

Dospělý účastník vzdělávání se značně liší od těch na středních a vysokých školách. Vyznačuje se určitou dosaženou vyrovnaností, sociální zralostí, rigidním způsobem života a pevně daným žebříčkem hodnot. Jelikož do dalšího vzdělávání vstupuje dobrovolně, dá se předpokládat jeho zájem o rozvoj a nějaká vlastní motivace, kvůli které do procesu vstoupil.

Zároveň je však nutné zohlednit, že jeho vzdělávání bude odlišné od vzdělávání mládeže. Je to dáno věkem, rozdíly mezi vnímáním či udržením pozornosti. Můžou se lišit i paměťové schopnosti a vůbec myšlení a uvažování nad danými problémy.

Dospělý má také obvykle již léty nasbírané zkušenosti a dovednosti a jiné životní postoje či motivaci. Potřebuje vědět, k čemu získané znalosti a dovednosti využije a zda jimi získá přínos pro sebe či organizaci, které je zaměstnancem. Je proto nutné klást důraz na návaznost tohoto vzdělání na jeho profesi a pracovní zkušenosti. (BARTÁK, 2008)

Je řada faktorů, které mají přímý vliv na dospělého účastníka ve vzdělávání, ať pozitivní, nebo negativní. Jsou to hlavně:

- **sebevzdělávání:** Tedy vlastní zkušenosti se sebevzděláváním a výsledky, kterých jím již bylo dosaženo, jak v rámci znalostí a dovedností, tak i motivace
- **rodina:** Zejména zajištění materiálních, časových a prostorových podmínek pro vlastní učení a vzdělávání v domácím prostředí
- **kultura organizace:** Největší vliv na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
- **studijní skupina:** Aktivnější studijní skupina přináší lepší studijní výsledky než skupina pasivní, kterou je do vzdělávání potřeba nutit

Dospělý člověk disponuje potřebou se rozvíjet a získávat nové znalosti a zkušenosti, chce překonávat vlastní limity. Na něm, na rozdíl od mládeže, leží zodpovědnost za své vzdělávání a zajištění schopnosti využít svůj potenciál. Proto bývá ve výuce aktivnější, chce diskutovat a rozebírat problémy z různých pohledů. Potřebuje zpětnou vazbu. Také je vhodné, aby se výsledky svého vzdělávání dozvídal už v průběhu, nikoliv na konci,

jako tomu bývá na školách. Potřebuje vědět, kde chybuje, anebo naopak v čem vyniká, a to vše zohlednit v dalším studiu.

Také platí, že dospělí účastníci vzdělávacího procesu přicházejí s představou, jak by měl vypadat a co od něj vyžadují. To určuje výběr konkrétních aktivit a vzdělávacích programů a také definuje jejich výkon během studia. Potřebují najít odpovědi a řešení svých problémů, a také aby získané znalosti skutečně následně využili v profesním, ale také osobním životě. Uvědomují si, že vzdělávání je běžná a nutná součást jejich života. (MUŽÍK, 2004)

4 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ

Za rozhodující faktor úspěšného vzdělávání se dá považovat samotná motivace jedince. Ten musí být dostatečně motivován k tomu, aby osobně chápal jeho podstatu a potřebu dosažení co nejvyšší úrovně znalostí a dovedností, díky které pak může například usilovat o lepší pracovní pozici a vůbec lepší život. Musí pochopit, že odpovědnost za jeho vzdělávání je především na něm samotném.

Motivace obecně označuje pohnutku, která člověka vede ke snaze něco získat, či se naopak něčemu vyhnout. Důležitost motivu pak určuje vynaloženou aktivitu a kvalitu chování jedince, které k tomuto cíli vede. Pro pochopení motivace je nutné znát, proč lidé dělají to, co dělají, a co vlastně utváří jejich chování. Mohou to být snahy o naplnění jejich zájmu, například povýšení v zaměstnání, ale i třeba jen dobrý pocit ze svého zdokonalování. Vystoupení z komfortní zóny a zvládnutí něčeho nového.

Dospělý jedinec by měl chápat své důvody, kvůli kterým se učí a vzdělává. To mu může pomoci v období, kdy například musí překonat obtížné učivo či jiné překážky na jeho cestě k cíli. Často se mohou objevit pochybnosti o vlastním výkonu, pocit marnosti a bezvýhodnosti ve snaze naplnit své cíle. A právě proto je nutné uvědomovat si svou motivaci, vytyčit si reálné cíle a krůček po krůčku je naplňovat. To vede k pocitu uspokojení, a nakonec k úspěchu, který sám o sobě je opět velkou motivací do dalšího snažení.

Podle Koubka (2008) je hlavním důvodem pro vzdělávání pracovníků především snaha držet tempo s novými poznatky a technologiemi. Stávající znalosti a dovednosti nedostačují a vedou k potřebě získání nových, aktuálních.

Existuje několik vnějších a vnitřních faktorů, které ovlivňují potřebu a účast na vzdělávání. Jsou to zejména:

- společenské klima
- významná témata a výzvy
- životní situace daného jedince
- okolí a jeho vztahy
- jeho vlastní osobnostní charakteristika

Jak již bylo řečeno, je nutné znalosti a dovednosti pracovníků udržovat na potřebné úrovni. Je žádoucí rozptýlit negativní faktory učení, například obavy a strach ze selhání, a naopak motivovat pozitivně. Například možností upevnění dané pozice, vyhlídkou na kariérní postup, lepší ohodnocení či zvýšení kvality výkonu pracovníka. Je žádoucí, aby sama organizace umožňovala vzdělávání a dávala příležitost k učení, neboť zvýšením výkonu pracovníků se zlepšuje i celková kvalita organizace a její růst.

5 VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY PRACOVNÍKŮ

Potřeba poznání je jednou z hlavních potřeb člověka. Rozvíjí se už od dětství a celý další život přináší neustálé osvojování nových vědomostí. To vede k poznávací činnosti každého jedince. V rámci profesního vzdělávání lze toto pojetí rozšířit o snahu zajistit dostatek informací, vědomostí či dovedností, profesních návyků a způsobů chování a jednání pro vykonávání dané pracovní pozice. (MUŽÍK, 2004)

Dá se také říct, že vzdělávací potřebou je disproporce mezi dosavadními znalostmi, dovednostmi, přístupem či porozuměním na straně pracovníka, a tím co požaduje pracovní pozice či organizační změna. Tedy tím, co je, a naopak co je potřeba. (BARTOŇKOVÁ, 2010) Je tak vhodné a žádoucí tyto potřeby zohlednit pro vzdělávání, jelikož vedou člověka k aktivitě a vyššímu výkonu. Je vhodné tyto potřeby identifikovat, zajistit a uspokojit, neboť z procesu může těžit i sama organizace.

Na každého pracovníka klade pracovní pozice nějaké nároky. Jednodušší práce nižší, pracovník neřeší náročné problémy a zaobírá se spíše rutinou, a naopak práce na vyšší pozici s sebou nese potřebu specifických znalostí a dovedností, vysokou kvalitu výkonu. Případné změny v organizaci tak mohou vést k potřebě dalšího vzdělání zaměstnanců, aby byli schopni vykonávat své úkoly a dosahovat žádoucích cílů. Znat aktuální potřeby vzdělávání, a případně je umět zajistit, je tak pro každou organizaci klíčové. Vlastní zjištění těchto potřeb musí být systematický proces. Podle Dvořákové (2007) vychází ze čtyř skupin dostupných údajů.

- údaje o celé organizaci (počet zaměstnanců, jejich struktura)
- údaje o zaměstnancích (jejich vzdělání a kvalifikace, postoje a názory)
- údaje o pracovních místech (např. kompetence pro jednotlivé pozice)
- údaje o okolí organizace (aktivity konkurence na podobném trhu, dosavadní zkušenosti s náborem nových sil)

Na základě těchto informací je možné si vytvořit dobrý přehled o současné situaci, ale také například představu o budoucích potřebách pro zajištění dalšího růstu organizace. Dobrá analýza a zajištění odpovídajících a kompetentních zaměstnanců by tedy mělo být jedním z hlavních cílů každé organizace.

K tomu, aby bylo možné získat informace a analyzovat reálné potřeby firmy se podle Koubka (2008) volí některé z následujících metod:

- analýza údajů o organizaci, pracovnících a jejich pracovních místech
- analýza informací o podřízených od vedoucích pracovníků
- analýza výsledků diskuzí a porad, řešícími současné pracovní výzvy
- analýza dotazníků zaměřených na názory a postoje pracovníků ke vzdělávání
- analýza výkonu jednotlivých pracovníků a následné hodnocení
- analýza pracovních záznamů, které vedou pracovníci či třeba personální oddělení

Taková analýza ovšem není pouze plánování vzdělávacích a rozvojových aktivit pro zaplnění aktuálních mezer. Cílem by mělo být též zajištění potřeb organizace do budoucna, protože pro růst firmy je nutné mít vždy dobře pokryté nároky po kvalitních a kompetentních zaměstnancích. (MUŽÍK, 2010)

Taková analýza může být realizována na základě třech úrovní:

- úroveň organizace: Takovou analýzu může provádět například personální oddělení s cílem určit potřebné kompetence potřebných k výkonu zaměstnanců na jednotlivých pracovních místech.
- úroveň oddělení, pracovních týmů či skupin: Analýza pak vychází z nejnovějších pracovních postupů a změn v organizaci, které přináší nové nároky na pozice i zaměstnance.
- úroveň jednotlivce: Zde analýza probíhá během hodnotícího pohovoru mezi zaměstnavatelem a jeho podřízeným. Může zahrnovat třeba potřeby týkající se zvyšování jeho pracovního výkonu či jiných aktivit pro případný kariérní postup.

Nelze však vzít informace pouze z jedné úrovně. Tyto spolu fungují jako jeden provázaný celek a je potřeba vždy chápat souvislosti mezi nimi. Naplnit ideálně potřeby jak organizace, tak ale také zaměstnance, který sám usiluje o vlastní rozvoj a získání nových znalostí a dovedností. Je potřeba předvídat problémy, a nejen pokrýt aktuální stav, který se samozřejmě neustále mění.

Organizace také nemůže pracovat pouze s interními údaji, ale je potřeba vnímat i globální situaci na trhu či případný technologický vývoj. Pomoci mohou různé techniky jako sledování a dotazování zaměstnanců, nebo i případných společníků a klientů, využití informací z rozličných průzkumů. Po identifikaci potřeb pak přichází na řadu tvorba realizačního plánu, který zjištěná data převede do praxe, a na jejich základě například naplánuje vzdělávání pracovníků či nábor nových s patřičnou kvalifikací. (DVOŘÁKOVÁ, 2007)

6 HLAVNÍ FORMY A METODY VZDĚLÁVÁNÍ

Existuje mnoho forem a metod profesního vzdělávání, avšak, ne všechny jejich kombinace jsou možné či vhodné. Vždy je nutné volit ty nejlepší metody, vedoucí k určenému cíli. Tak například není možné využít metodu přednášky tam, kde je třeba, aby zaměstnanec byl přímo u dění, sledoval provádění operací a učil se dle přiděleného již kvalifikovaného pracovníka. V tomto případě je jistě lepší využít například stínování, kdy může přímo na pracovišti sledovat a ihned kopírovat počínání přiděleného odborníka. Přednáškou by získal jen teoretické znalosti, ale jejich převedení do praxe by bylo náročnější.

Ve vzdělávacím procesu se metodou myslí určitá cesta k získání nových poznatků a dovedností, pod záštitou zkušeného lektora, například přednáška. Formu je pak možné chápat jako způsob výkladu či předání informací, tedy například prezenční studium, či naopak dálkové.

Koubek (2007) a Dvořáková a kol. (2007) dělí metody vzdělávání do dvou základních skupin:

- metody vhodné pro manuální práce - využívané na pracovišti při výkonu práce
- metody vhodné pro vedoucí zaměstnance a specialisty - využívané při vzdělávání mimo pracoviště

Existuje ještě i třetí forma vzdělávání zaměstnanců, tzv. na rozhraní. Mezi tyto metody vzdělávání zaměstnanců patří např. dnes oblíbený e-learning a také různé formy poradenství. (DVOŘÁKOVÁ, 2007)

Podle Hroníka (2007) můžeme metody vzdělávání rozdělit i podle druhu rozvíjené takto:

- rozvoj znalostí
- rozvoj dovedností
- rozvoj postojů
- rozvoj praktických dovedností

Vždy je nutné zvažovat, jaké zaměstnance je třeba vzdělávat a čemu se věnuje daná organizace, která chce své zaměstnance vzdělávat.

6.1 PŘEDNÁŠKA

Velice pasivní metoda, při které přednášející jen předává informace v podobě teoretických poznatků pracovníkovi. Z pohledu účastníka jde o nejméně namáhavou formu vzdělávání, která se ovšem také vyznačuje problémem s udržení dlouhodobé pozornosti. Je tak vhodné do přednášky zahrnout prezentace či názorné ukázky, zapojit posluchače přímo.

Přesto je přednáška základní a nejběžnější vzdělávací forma založená na monologu ze strany lektora. Obvykle obsahuje jádro výkladu, tedy hlavní informace či teze, důkazy (zdůvodnění a širší popis hlavní myšlenky výkladu, rozebrání podstaty problému), dále pak praktické příklady a zajímavé podrobnosti a fakta. Ty mohou sloužit k upevňování základních poznatků. Podle Palána (2002) je přednáška používána hlavně tam, kde jsou kladeny zvýšené nároky na kompaktnost a vysokou frekvenci sdělovaných poznatků.

6.2 SEMINÁŘ

Více aktivizující metoda než předchozí. Vlastně jde o kombinaci diskuze s přednáškou. Školící se za pomoci různých prostředků snaží samotné zaměstnance více zapojit do vzdělávacího procesu. Tím se stává i zábavnější a méně hrozí problém s pozorností.

Palán (2002) soudí, že seminář je hlavní formou výuky na vysokých školách také ve vzdělávání dospělých. Tady jde o formu, kdy po krátkém uvedení do problému následuje předávání informací formou diskuze. Jedná se o méně náročnou metodu spíše ústního předávání znalostí, ale i využití zpětné vazby od školených získaných během semináře, ale i například prostřednictvím samostudia.

Vhodné vedení posiluje schopnost vyjadřování jedince, prosazení svého názoru, ale také může zvyšovat i míru sebekritičnosti v rámci konfrontace s jinými názory. Seminář je vždy potřeba dopředu připravit a dobře si rozmyslet dané problémy a formy k řešení prostřednictvím vhodných otázek a postupů.

6.3 WORKSHOP

Vzdělávání pomocí workshopu znamená organizované řešení problému. Jak už název napovídá, tedy v překladu dílna, častěji se užívá pro manuální a podobné obory, ale jeho

užití je širší. Probíhá obvykle tak, že skupina si navzájem předává nápady a společně hledá nejlepší řešení daného problému, který byl definován na jeho počátku. Tato forma bývá časově omezena a u účastníka se předpokládá jistá samostatnost.

6.4 DEVELOPMENT CENTRUM

Metoda vzdělávání, která se svým pojetím nejvíce blíží realitě v běžném pracovním procesu. Účastníkovi je obvykle zadána realistická simulace či případová studie, která se týká skutečných procesů v jeho oblasti. Tu následně řeší a zkoumá se jeho míra dynamiky, reakce na stresovou zátěž a podobně. Celek je následně vyhodnocen a sleduje se kvalita odvedené práce, splnění úkolu, jeho nasazení a výkonnost a další specifika. Forma se často užívá i například v rámci personalistiky při hledání vhodného zaměstnance na danou pozici.

6.5 OUTDOOR TRAINING

Jedná se o vzdělávací metodu určenou především k výcviku manažerů. Využívá pohybových aktivit v přírodě či jiných vhodných lokalitách jako zdroj zkušenosti a poznání. Dalo by se říci, že jejím principem je učení se hrou. (PALÁN, 2002) Využívá se též jako určitá forma teambuildingu již existujících zaměstnaneckých kolektivů.

6.6 KOUČOVÁNÍ

Koučování je metoda výuky, kdy se soustavným podporováním a směřováním pracovníka tento dovede k podávání požadovaného výkonu. Cílem je, aby koučovaný, za přispění kouče, který jej instruuje a vysvětluje dílčí procesy, našel řešení daného problému sám.

Na pracovišti je takové vzdělávání prováděno průběžně během pracovního výkonu formou usměrňování činnosti určeným konzultantem, často manažer, technik, mistr a podobně. Jedná se však o celkovou péči o člověka s ohledem i na jeho cíle a očekávání, ať v životě pracovním, nebo osobním. Běžně manažeři koučují své podřízené a jedná se tak o naplnění konceptu učící se organizace. (PALÁN, 2002) Koučování však může být zajištěno i externě, dodavatelsky, specialistou.

6.7 MENTORING

Tato metoda je podobná koučování, avšak je zaměřená více na vztah mezi mentorem a vedeným pracovníkem. Velkou roli hraje též důvěra mezi nimi. Cílem je podporovat a rozvíjet pracovníka se zohledněním jeho osobního potenciálu. Dle Palána (2002) se jedná o individualizované neformální vzdělávání na pracovišti.

6.8 PROJEKTOVÉ UČENÍ

Jedná se o komplexní vyučovací metodu, která se snaží o propojení praxe s teorií v cílené činnosti. Využívá metody na bázi průzkumu či výzkumu a témata, která jsou skutečná a pro studenty dostatečně zajímavá, což vede k lepší motivaci. Časové úseky vyměřené projektu na sebe smysluplně navazují, doplňují se a nakonec vedou k závěrečnému výsledku. To je výhodnější proti běžné výuce rozdělené po blocích dlouhých 45 minut, které spolu často nesouvisí. Projektové vyučování díky spojení několika jednodušších vyučovacích metod uplatňuje jak individuální, tak skupinovou práci žáků v hodině, což vede k rozvoji klíčových kompetencí jednotlivců. (BOSS, 2007)

Projektové učení není příliš vhodné pro studium jednoduchých informací a faktů, ale spíše komplexnějších pochodů a jevů. Studenti mohou v rámci projektu mít za úkol sledování kvality vody v místní řece. Získají tak informace o životním prostředí, jejich okolí, ale i problémech, které je přímo ovlivňují.

6.9 E-LEARNING

E-learning je v současnosti velice oblíbenou a stále více využívanou metodou vzdělávání. Je to dáno hlavně jeho nízkou finanční náročností a dobrou dostupností díky moderním technologiím. Jak už napovídá název, jde o formu za pomoci výpočetní techniky. Je dostupný pro organizace i jednotlivce a internet nabízí spoustu možností, vzdělávacích programů, ať už profesních, či jiných. Placených, i zcela zdarma. Velmi časté je jeho využití na poli IT technologiích, grafiky a vizualizace, ale i další.

Jeho hlavní výhodou je, že v krátkém čase a za vynaložení minimálních nákladů umožňuje proškolení velké množství zaměstnanců. Zároveň jde často o interaktivní formu, kdy si školený může postupy okamžitě zkusit a osvojit. Lépe, než by to zajistila například přednáška. (ZOUNEK, 2016)

6.10 M-LEARNING

Doslova učení se za pomoci mobilního telefonu, ale také tabletu, pda atd. v online prostředí. Jedná se o jednu z nejnovějších metod vzdělávání. Částečně jde o formu e-learningu, ale zároveň jej lze považovat za zcela novou etapu rozvíjející distanční vzdělávání. Mobilní zařízení jako nástroj vzdělávání umožňují získávat či prohlubovat znalosti a dovednosti bez ohledu na místo nebo čas, což je jejich hlavní výhodou. Není problém za pomoci chytrého telefonu například zjistit potřebné informace, či procvičit slovíčka cizího jazyka. V případě propojení několika zařízení pomocí internetu či jiné sítě lze takové učení pojmout jako hru, což může motivovat k lepším výkonům v rámci přátelského soupeření. Možnosti jsou velmi široké, a to jak přímo ve výuce, tak i ve volném čase. (ZOUNEK, 2016)

6.11 WEBINÁŘ

Webinář je vlastně online forma semináře za pomoci internetu. Může nahradit hodinu, když není lektor osobně k dispozici nebo je potřeba proškolit více lidí z různých koutů republiky či světa. Webináře tzv. „boří“ zdi učeben. Avšak na rozdíl od jiných vzdělávacích aktivit jsou poměrně náročné na udržení pozornosti vzdělaného vzhledem k jiným rozptylujícím faktorům. Je ale úkolem lektora-specialisty, aby zaujal a tento problém co nejlépe eliminoval. Dobří vyučující dokáží zapojit účastníky i na dálku, například dotazem, zadáním úkolu a podobně. (KEJHOVÁ, 2019)

Úroveň webináře se odráží nejen ve výkladu, se kterým lektor přijde, ale také například v otázkách, které pokládají účastníci. Ať už v rámci rozebrání tématu, nebo proto, že něčemu nerozumí. Nevýhodou webináře je, že lektor například nevidí nonverbální projevy, a tedy nemůže například dokonale vypozerovat rozpoložení či zaregistrovat nevyřčený dotaz. Iniciativa je tedy spíše na účastníkovi.

Webináře je vhodné kombinovat i s živou výukou pro lepší rozebrání případných dohadů a provázání, avšak i samy o sobě jsou skvělou metodou pro získání nejrozličnějších znalostí. (KEJHOVÁ, 2019)

6.12 MICRO-LEARNING

Ačkoliv v zahraničí není microlearning ničím novým, v českém prostředí se více prosazuje až nyní. Mluví se o něm především jako o novém trendu v oblasti firemního vzdělávání, využitelný je však napříč všemi oblastmi vzdělávání.

Microlearning lze chápat jako rozdělení učiva na malé části, jejichž prostudování zabere jen několik minut, zpravidla 2-5. Tyto vzdělávací “drobky” jsou navrženy tak, aby pokryly konkrétní vzdělávací potřebu (například představit nové funkce produktu). (LORENC, 2017) Může být vytvořen pro formální učení, avšak běžně se uplatní i na poli informálního vzdělávání. Tento novodobý fenomén totiž lze dobře začlenit do každodenních vzdělávacích aktivit, a to nejen na pracovišti. Naopak je možné jej využívat například na webových stránkách či během používání sociálních sítí a vymanit se tak z oblasti klasického formálního vzdělávání.

Microlearning často využívá velkou škálu multimediálních formátů uzpůsobených pro využití na různých typech zařízení, jako jsou mobily či tablety. Díky tomu je jednoduše dostupný, jeho nastudování zabere jen chvíli a studující může získané znalosti hned začít využívat.

Běžným formátem pro tyto potřeby jsou proto krátké texty či videa s pevně danou strukturou a časovým rozsahem na několik málo minut. Později lze přidat další, rozšiřující videa, která dané téma rozvíjí a pomáhají tak utvářet komplexní celek, původně rozdrobený na kousky. (LORENC, 2017)

6.13 MOOC KURZY

Jedním z nejvýraznějších trendů posledních let jsou i již zmíněné MOOC kurzy. V lednu 2012 oznámil profesor informatiky Sebastian Thrun založení společnosti Udacity, která začala nabízet první takové kurzy. Získala od investorů 15 milionů dolarů a zaujala už 475 tisíc uživatelů. Brzy přibyla další platforma s názvem Coursera, která začínala s 16 miliony dolarů. Nejdřív nabízela online programy převzaté ze čtyř vysokých škol, které se do projektu zapojily. Její nejúspěšnější program „Jak diskutovat a argumentovat“ dosud přilákal přes 180 tisíc studentů.

K podobným projektům se postupně přidávají i další vysoké školy, například prestižní Harvard a MIT. Ty oznámily, uvolnění 30 milionů dolarů od každé na rozjetí

neziskového podniku edX, který bude nabízet programy nejprestižnějších amerických univerzit. Tento trend ale není omezen jen na USA. Mezi 33 partnery organizace Coursera jsou například univerzity z Edinburghu, Toronta a Melbourne.

Výhodou těchto programů, z nichž mnoho je díky společnosti Seduo.cz dostupných i v českém jazyce, je například snížení nákladů na studium, ale také se jedná o skvělý marketingový nástroj. Jejich užitná hodnota je však pro zájemce značná a byla by škoda, kdyby jejich potenciál nebyl v dalším vzdělávání dospělých využit. (KEJHOVÁ, 2019)

PRAKTICKÁ ČÁST

7 PRŮZKUM CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

Koncept celoživotního učení je v současnosti široce přijímaný trend ve společnosti. Jedná se o kontinuální proces vzdělávání po dobu celého života jedince, a jeho podstatnou částí je i vzdělávání dospělých. V očích neoborné veřejnosti se často zdá být něčím navíc, co se týká pouze některých a jen několikrát za život, avšak ve skutečnosti se tento princip týká každého. Současná doba je velice dynamická a proměnlivá. Co platilo před nedávnem již může být jinak, přibývají nové znalosti potřebné pro výkon různých povolání a pokud chce člověk zůstat platným členem společnosti či se dostatečně zapojit profesně, nezbývá mu nic jiného, než se neustále snažit tyto potřebné znalosti a schopnosti aktualizovat a doplňovat.

Zatímco však vzdělávání dětí a mládeže má pevně danou strukturu, zákony, které ho formují a také zajištěné financování, u dospělých je to jiné. Snaha se vzdělávat je tedy přenechána spíše na nich samotných, případně různých institucích a zaměstnavatelích.

Je také otázkou, nakolik si této potřeby se neustále vzdělávat jsou vědomi samotní lidé, zda se snaží své vzdělání zvyšovat či prohlubovat a jakými prostředky. Jestli dávají přednost vzdělávání na pracovištích, a jestli vůbec mají takovou možnost, nebo se spíše snaží o různé formy kurzů, sebevzdělávání například za pomoci internetu a nástrojů jako je e-learning. Tento průzkum se snaží na tyto otázky odpovědět alespoň na malém vzorku respondentů.

7.1 Cíle průzkumu

Primárním cílem průzkumu bylo zjistit, zda si oslovení lidé uvědomují potřebu svého neustálého vzdělávání. Dále pak jak moc je koncept celoživotního učení ve společnosti přijímán jako správná snaha, ať pro vlastní seberozvoj, nebo pro profesní a společenské zařazení.

Autor se též pokusil zjistit, jak aktivní jsou dotazovaní v zajišťování těchto potřeb a zda se opravdu na svém vzdělávání podílejí, třeba i finančně.

Další snahou průzkumu bylo zjistit, jakou pozici mezi ostatními metodami zaujímá e-learning, tedy vzdělávání na dálku za pomoci informačních technologií. Zda se s ním respondenti setkali, využívají ho a přináší jim užitek.

Průzkum si také kladl za cíl zjistit, zda primárním důvodem snahy o zvyšování vzdělávání je snaha o vlastní seberozvoj a profesní růst, či k takovému konání vede respondenty spíše něco jiného.

Důležité bylo i zjistit, jak sami respondenti vnímají samotnou vlastní snahu o zvyšování a prohlubování vzdělání a jaký mají dojem z výsledků. Zda pocítují zlepšení kvality svého života, ať osobního či profesního, na základě zvyšování vzdělání.

Z hlediska podnikového prostředí průzkum zjišťoval, s jakým přístupem zaměstnavatelů se respondenti setkávají. Zda jim zajišťují vzdělávací aktivity, jak zohledňují jejich snahy o vzdělávání v oceňování a podobně.

7.2 Použitá metoda a výběrový soubor

V rámci plánování dotazníku bylo nutné zvolit adekvátní počet otázek. Nakonec autor zvolil 27 otázek. 26 klasických a jednu coby volné vyjádření respondenta k čemukoliv chtěl. To byl rozumný počet pro následující analýzu a zároveň se nejednalo o takové množství, které by příliš odrazovalo respondenty od vyplnění. Současná doba je rychlá a každý má spoustu svých starostí. Málokdo je proto ochotný vyplňovat příliš dlouhý dotazník. V případě vyššího objemu otázek by tedy bylo obtížnější dosáhnout na rozumný počet vrácených dotazníků.

Otázky byly založeny na vlastních zkušenostech autora, rozhovorech s přáteli a lidmi z oborů souvisejících se vzdělávacími aktivitami, ale i s pracovním prostředím. Jelikož téma bylo poměrně široké a obecné, každý takový názor mohl mít svou hodnotu pro co nejhodnější poskládání dotazníku.

Po zkušenosti s předchozím šetřením pro svou absolventskou práci se autor poučil a aplikoval na některé otázky logické větvení. Bylo tak jednoduché například eliminovat otázky vztahující se k předchozí, na kterou respondent odpověděl negativně. Podobně se snažil myslet na veškeré eventuality, neboť si byl vědom, že dlouhé přemýšlení a „zaseknutí“ na otázce vede k nelibosti a může se stát, že respondent od dalšího vyplňování upustí.

Autor vytvořil dotazník v online službě Survio, která je velice jednoduchá na obsluhu a skýtá mnohá nastavení a různé skvělé nástroje, viz například logika otázek zmíněná výše. Pravda, některé pouze při zaplacení měsíčního poplatku, což se ale mnohonásobně

vyplatí v rámci ušetřeného času a jednoduššího zpracování. Například export veškerých dat ve formě zprávy či excelovského dokumentu je pro následné statistické zpracování doslova k nezaplacení.

Jednotlivé otázky autor volil hlavně otevřené, aby respondenti mohli co nejlépe odpovědět. Často bylo využito sémantického diferenciálu, který dobře odráží postoje respondenta na danou problematiku. Úvodní otázky zjišťovaly spíše lehčí údaje, jako věk, bydliště nebo pohlaví. Později dotazník hlouběji rozebíral postoje ke vzdělávání, zkušenosti respondentů se zaměstnavateli ve spojitosti se vzdělávacími aktivitami, a vůbec jejich vlastní pocit z takových aktivit. Byly zde obsaženy i otázky na aktuální stav na trhu práce, plány do budoucna či případně podnikání a jiný přivýdělek.

Po vytvoření dotazníku bylo nutné rozhodnout, jakými cestami dotazník dostat k co největšímu počtu respondentů. Jelikož asi největším fenoménem současnosti je sociální síť Facebook, jako hlavní distribuční kanál byla zvolena právě ona. Ať už přímo přes autorovu „zed“ a oslovení osobních přátel, nebo přes rozličné zájmové skupiny, školní skupinu a další. Jelikož autor je tvůrcem osobního blogu, požádal o vyplnění dotazníku i jeho pomocí. Mimo sociální sítě autor kontaktoval i několik spolupracovníků a kolegů přímo a požádal je o vyplnění.

Ač byl primárně výběr vzorku respondentů koncipován jako náhodný, první respondenti byli hlavně z autorovy sociální sféry, tedy přátelé, rodina, známí. Avšak díky efektu sněhové koule a široké distribuci všemi možnými online způsoby se povedlo přílišné zkreslení výsledků odvrátit. Autor se tak pokusil vyvarovat problémů v minulosti, kdy náhodnost respondentů byla příliš deformována a výsledky ovlivnilo jeho blízké sociální okolí.

Vše výše zmíněné nakonec vedlo k poměrně dobré dostupnosti a dotazník „byl vidět“. Vzhledem k tématu nebylo cílem oslovit pouze konkrétní část společnosti, ale naopak co nejširší vzorek. Respondenty z různých koutů republiky napříč povoláními a vzdělanostními stupni.

V momentě, kdy začalo sbírání odpovědí stagnovat byla distribuce ukončena s počtem 103 vrácených dotazníků, což je dle autora dostatečné pro bakalářskou práci, ač samozřejmě výsledky nelze zobecnit na celou společnost. Jedná se tak spíše o určitou sondu, náhled do současného uvažování oslovených respondentů.

7.3 ETIKA PRŮZKUMU

Z hlediska etiky by měl každý průzkum dbát na základní zásady, tedy umožnit informovaný souhlas všech respondentů, zajistit ochranu osobních údajů a vysvětlit, jak s nimi bude nakládáno, a vyjádřit důvod pro sběr dat. Také zmínit možnost dalšího prezentování a zpracování výsledků. Vhodné je také zapojeným účastníkům v případě zájmu umožnit nahlédnutí do výsledků šetření.

Z výše zmíněných důvodů autor do úvodní části dotazníku vložil pasáž, která obsahovala přivítání, vysvětlení záměru a prosbu o vyplnění:

Vážená respondentko, vážený respondente,

rád bych Vás požádal o vyplnění tohoto dotazníku, který bude použit jako podklad pro mou bakalářskou práci na téma „**Koncept celoživotního učení a současné trendy ve vzdělávání dospělých**“.

Děkuji mnohokrát za Váš čas i pomoc.

Z uvedených informací je zřejmé, že dotazník je vytvořen pro potřeby sepsání bakalářské práce na vysoké škole. Zachování anonymity a další nakládání s vyplněnými daty bylo vysvětleno během sdílení po sociálních sítí či přímo. Případné dotazy autor ihned zodpověděl.

7.4 VÝSLEDKY PRŮZKUMU A JEHO ANALÝZA

Do dotazníkové kampaně se díky všem výše zmíněným způsobům distribuce zapojilo celkem 103 osob. Všechna data byla následně exportována ze služby Survio a zpracována prostřednictvím programu MS Excell 2018. Zdrojem všech přiložených obrázků, tabulek a grafů je právě tento průzkum.

Úvodní otázky pokrývaly především jednoduché demografické údaje jako věk, pohlaví nebo bydliště a sloužily jako tzv. icebreaker, tedy snaha o uvolnění atmosféry před náročnějšími částmi. Později se dotazník dostával k hlubší analýze pohnutek a aktuálního stavu respondentů. Mapoval jejich důvody pro studium či jiné formy vzdělávání se, zjišťoval, zda jsou zaměstnaní, zda se snaží vzdělávat a jak a podobně.

Na závěr byla respondentům dána možnost se svobodně k čemukoliv vyjádřit, nechat autorovi vzkaz, což velmi pomohlo k ujasnění některých otázek, resp. odpovědí.

Otázka č. 1: Kolik Vám je let?

Věkové rozmezí	Četnost	Podíl v %
15-25	24	23,30
26-35	42	40,78
36-45	23	22,33
46-55	10	9,71
Více než 56	4	3,88
Celkem	103	100

Tabulka 1 - Věkové zastoupení

Věkové složení respondentů bylo poměrně rozmanité, což bylo žádoucí pro co nejlepší zohlednění postojů ke vzdělávání napříč společnostmi. Pro jednodušší zpracování případných konkrétních souvislostí autor přistoupil k rozdělení do skupin na základě věkových rozpětí.

Jak dokládá tabulka, největší zastoupení v dotazníkovém průzkumu měli respondenti ve věku 26-35 let a dále pak 15-25. Autor se domnívá, že tyto dvě skupiny patří k těm, kterých se problematika týká těsněji, a tedy jsou ochotnější k participaci na průzkumu. Jedná se vlastně o období, kdy většina mladých volí navazující studium například vysoké školy a později ji opouští a nastupují do produktivní fáze života v prvním zaměstnání. Právě zde je přelom mezi formálním a dalším vzděláváním, a tedy jsou

právě tou skupinou, kde se může promítat snaha o další vzdělávání i po opuštění formálního školství.

Zároveň tyto věkové skupiny patří obecně k velmi aktivním po stránce využívání moderních IT technologií, a tedy je větší pravděpodobnost, že se k nim dotazník vůbec dostal a byli ochotnější jej vyplnit. Autor věří, že vliv může mít i vlastní zkušenost těchto mladých s potřebou shánění respondentů pro vlastní bakalářské či diplomové práce, a tedy ochota pomoci se stejným úsilím druhému.

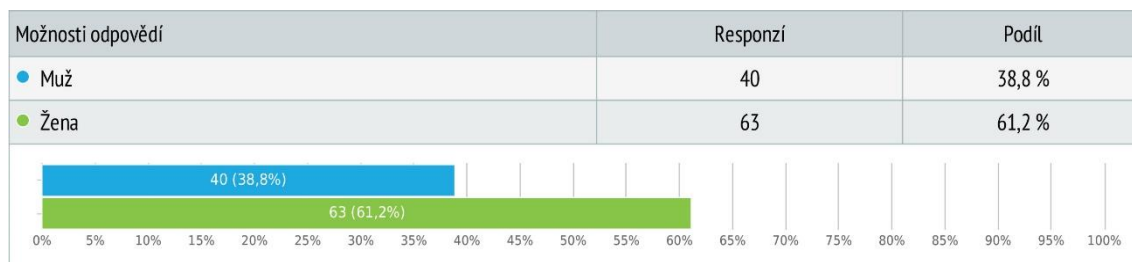
Nízké zastoupení nejstarších respondentů je možné připisovat právě opačnému pohledu. Tedy téma se jich již tolik netýká, neboť mají spíše pevně zakotvenou profesní dráhu, případně se již pomalu chystají k jejímu ukončení a odchodu do důchodu, jak někteří naznačili ve volné poznámce na konci dotazníku.

Otázka č. 2: Jaké je Vaše reálné bydliště?

Další otázka cílila na konkrétní demografické působení respondenta, tedy bydliště. Příložením poměrně dlouhé tabulky s přehledem měst považuje autor za zbytečné, neboť nepřináší žádné podstatné informace pro další zpracování. Povedlo se však získat vzorek z nejrůznějších míst republiky. Dominuje Praha s 51,46% zastoupením, dále pak Plzeň (zhruba 4 %) a Brno (2,9 %).

Autor se může pouze domnívat, co přesně k tomuto stavu vedlo, avšak nejpravděpodobnější se zdá být mírné zkreslení okolím samotného autora, tedy sférou přátel a rodiny, kteří jsou právě z hlavního města. Avšak vzhledem k počtu jednotlivých respondentů a distribuci přes online nástroje je toto spíše menšinovým důvodem a vše ostatní by byly spekulace bez reálné hodnoty.

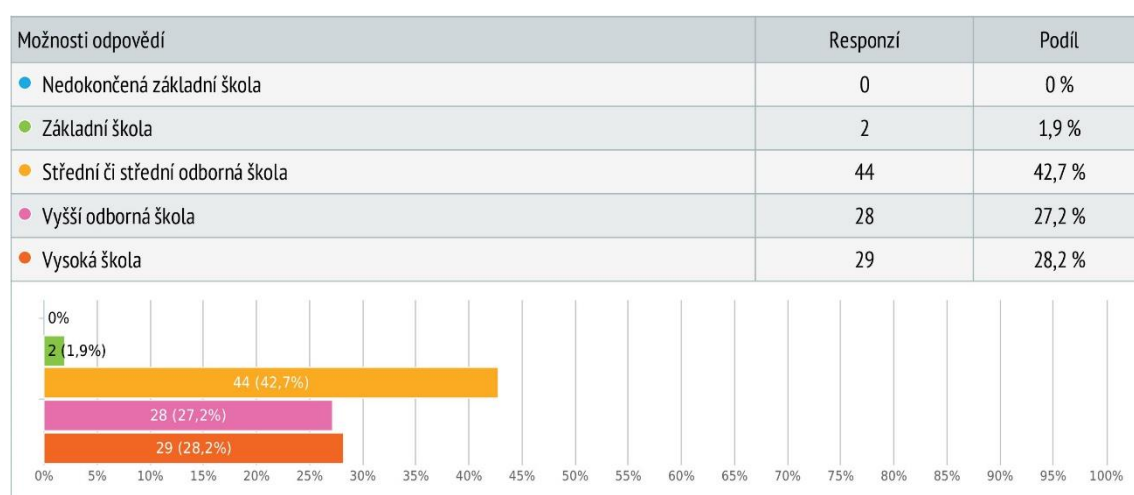
Otázka č. 3: Jakého jste pohlaví?



Graf 1 - Pohlaví

Z hlediska pohlavního rozdělení respondentů skončila statistika průzkumu s 61,2% zastoupením žen oproti mužům (38,8 %). Důvody mohou být různé. Obecně se má zato, že ženy jsou aktivnější v rámci používání internetu ve svém volném čase, a tedy je možné, že se ochotněji zapojí v podobném průzkumu. Je také možné, že žen se téma více týká s ohledem na přetrvávající problémy a diskriminaci v profesní sféře, a tedy zapojení se do podobného průzkumu může být určitou snahou a ovlivnění této negativní situace. Autor se též domnívá, že zde může mít vliv i větší snaha pomoci druhému. Přesto se jedná pouze domněnky a rozbor hlubších důvodů nebyl cílem průzkumu.

Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Graf 2 – Nejvyšší dosažené vzdělání

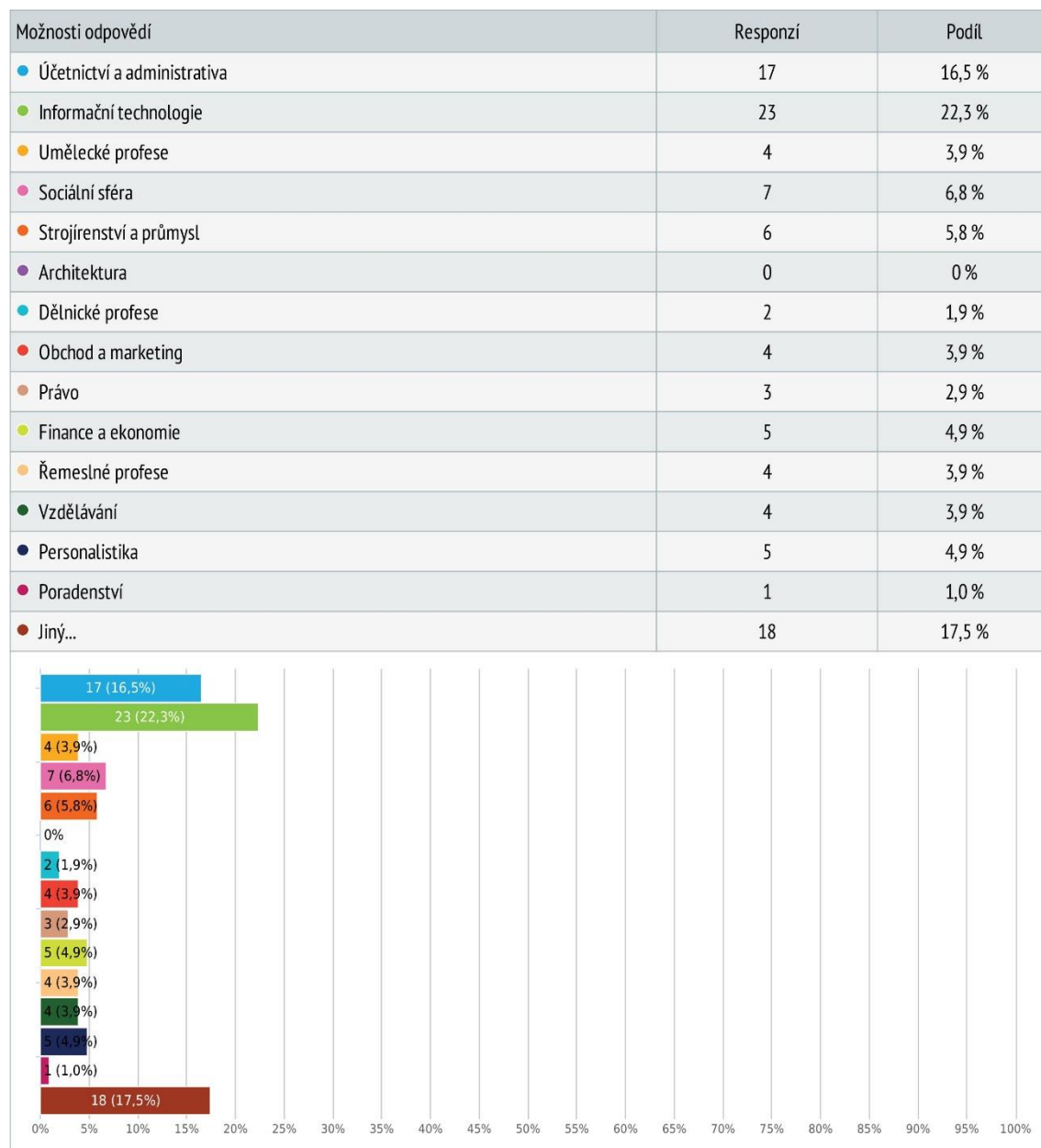
Tato otázka zkoumala vzdělanostní složení respondentů a sledovala zastoupení vysokoškolsky vzdělaných oproti nižším stupňům vzdělání. Potěšující je, že značná část dotazovaných (42,7 %) dosáhla na dokončené středoškolské vzdělání a téměř třetina (28,2 %) má vysokoškolský titul. Je tedy vidět snaha o získání co nejvyššího možného vzdělání v rámci formálního školství.

Na opačném konci stojí dva respondenti, kteří jako dokončené vzdělání uvedli pouze základní školu, avšak při pohledu na věkové složení je toto logické, neboť jsou zkrátka ještě mladí a střední školu teprve dostudovávají. Oba v dalších otázkách uvedli záměr pokračovat dále.

Nezanedbatelné procento respondentů uvedlo jako dosažené vzdělání vyšší odborné (27,2 %), což dokumentuje snahu o vyšší vzdělání i mimo standardní studium na vysoké škole. Důvody se různí, avšak hodně respondentů bere toto studium jako pouze

přechodné a snahu vyhnout se různým problémům spojeným s přímým studiem VŠ. Často může být důvodem i snaha o zmenšení finančních nákladů či potřeba vyhnoutí se problematickým předmětům. Autor sám volil též tuto cestu a aktuálně po dostudování vyšší školy pokračuje v bakalářském programu jehož součástí je i tato bakalářská práce.

Otázka č. 5: Jakému oboru se primárně věnujete?



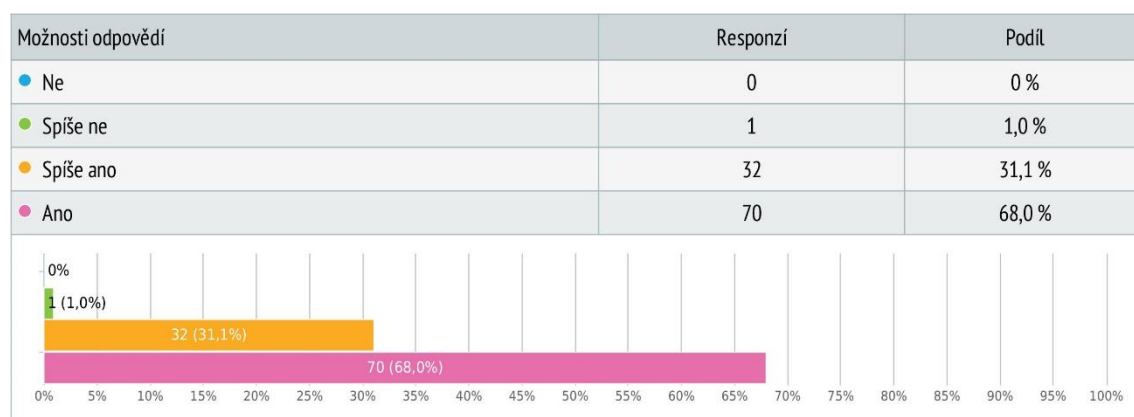
Graf 3 - Obor

Další ze spíše obecnějších otázek mapovala oborovou příslušnost respondentů, tedy jakému odvětví se věnují. Tato skutečnost totiž má přímou souvislost s potřebou dalšího

vzdělávání. Je logické, že pracovník v administrativě či informačních technologiích se potřebuje neustále vzdělávat v nových technologiích či zákonech a obecně musí držet krok se společností spíše než například člověk v dělnickém prostředí, kde přece jen změny nejsou až tak dynamické.

Největší zastoupení mezi respondenty měla sféra informačních technologiích (22,3 %) a dále pak účetnictví a administrativa (16,5 %). Vyhodnocení této otázky samostatně příliš výkladu neposkytuje, avšak jejím smyslem bylo spíše ukázat souvislosti u dalších otázek. Například zda se více vzdělávají opravdu pracovníci v IT a podobně. Toto bude zpracováno dále.

Otázka č. 6: Je podle Vás nutné se neustále profesně vzdělávat?

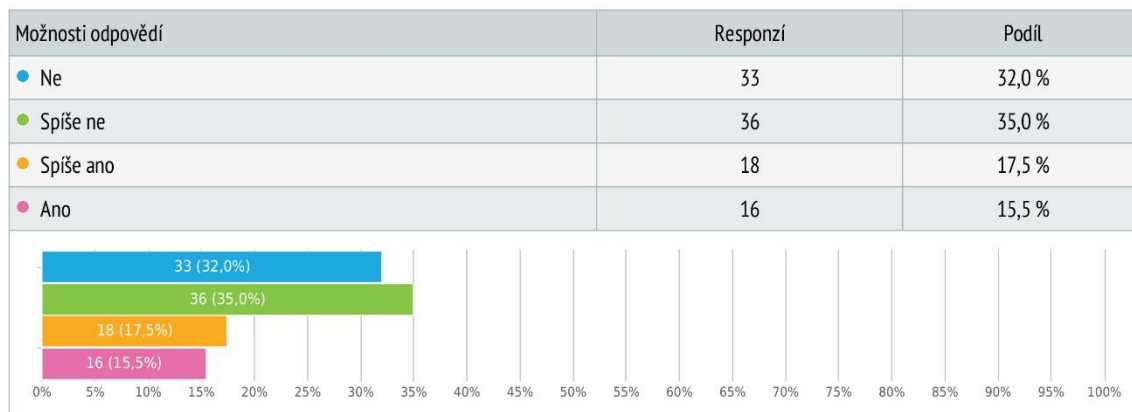


Graf 4 – Nutnost vzdělávání

Mnohem zajímavější výsledky přinesla tato otázka. Z tabulky vyplývá, že většina respondentů si potřebu neustálého vzdělávání dobře uvědomuje. Kromě jediné osoby, která však dále v dotazníku uvedla, že během několika měsíců odchází do důchodu, a tedy se jí téma již nedotýká, všichni uvedli, že s touto potřebou souhlasí.

Je tedy vidět, že moderní společnost vnímá potřebu neustálého rozvoje jako důležitou. S tímto zjištěním dále pracují následující otázky, kterými se autor snaží zjistit, zda respondenti tuto potřebu nejen vnímají jako důležitou, ale také se snaží ji naplňovat svým konáním.

Otázka č. 7: Cítíte jakékoliv své omezení aktuálním stupněm vzdělání?

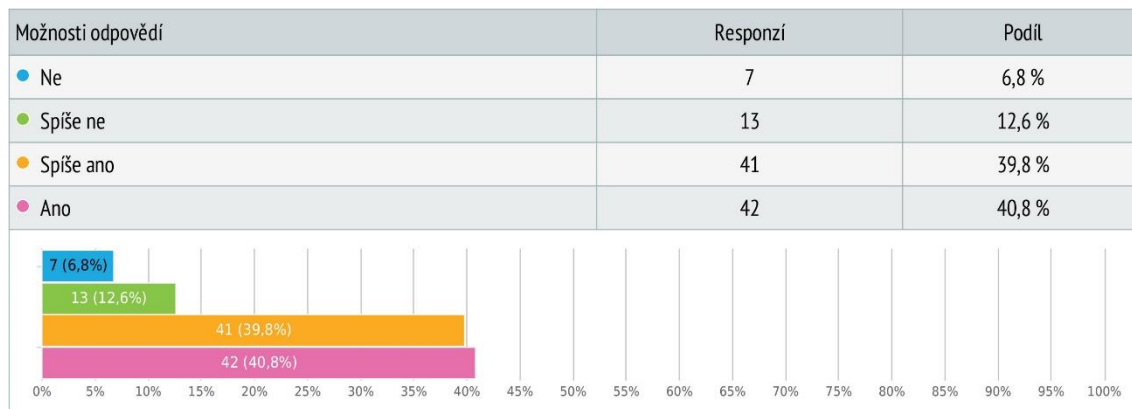


Graf 5 – Omezení aktuálním vzděláním

Důležité bylo zjistit, zda se respondenti cítí jakkoliv omezení svým současným vzděláním, a tedy zda právě tento pocit není primárním důvodem k jeho zvyšování a prohlubování. Na základě uvedených odpovědí se toto však neprokázalo. V souhrnu 67 % respondentů takováto omezení nepocítuje a jejich důvody jsou tedy jiné. Převážně osobní, ale také spojené s výkonem povolání a rozšiřování vlastních schopností a možností v dalším životě. Pouze 15,5 % procent respondentů uvedlo, že se svým vzděláním cítí přímo omezení.

Zajímavé výsledky však přineslo srovnání respondentů, kteří se cítí omezení svým vzděláním a těch, kteří se cíleně snaží o jeho zvýšení. Překvapivě 42,8 % z nich uvedlo, že ač pocítují nějakou formu omezení skrze dosažené vzdělání, přesto se o jeho zvýšení či rozšíření nesnaží. Autor se domnívá, že takové jednání může časem tento problém prohlubovat, a tedy bylo by vhodné jej řešit a věnovat se právě snaze o zlepšení svého vzdělání.

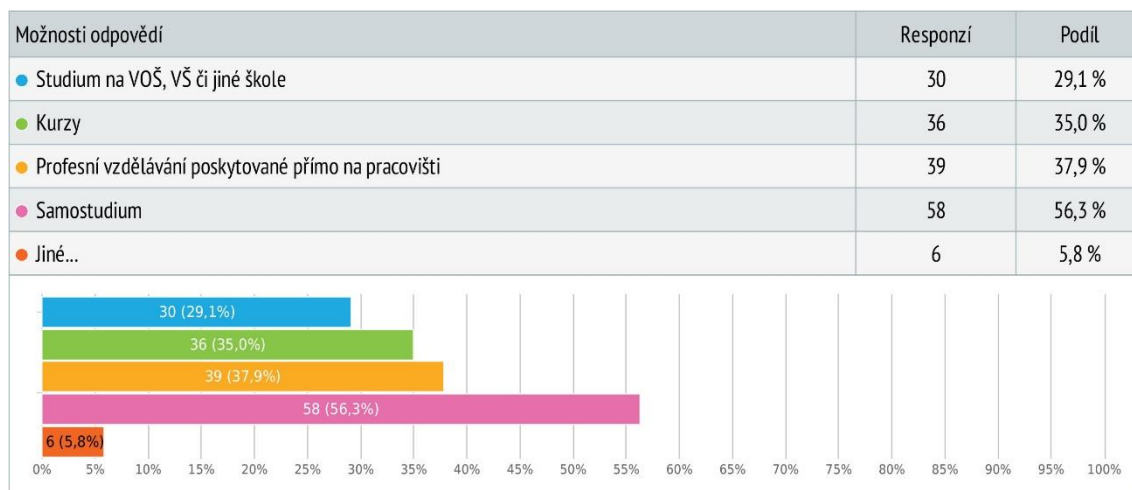
Otázka č. 8: Snažíte se své vzdělání cíleně zvyšovat?



Graf 6 – Snaha zvyšovat vzdělání

Ať už se respondenti omezení svým vzděláním cítí, či ne, většina uvedla, že se snaží jej cíleně zvyšovat. Souhrnně přes 80 % z nich na danou otázku odpověděla kladně. Zajímavé výsledky přineslo srovnání s otázkou na uvědomování si potřeby neustálého vzdělávání, kde 90 % respondentů odpovědělo kladně. Tedy zhruba 10 % si tuto potřebu uvědomují, přesto se však o její naplnění z různých důvodů nesnaží. Autor se přesto domnívá, že toto je dobrý výsledek ukazující, že lidé si nejen uvědomují potřebu, ale také se skutečně snaží se svým vzděláním patřičně nakládat a zlepšovat svou pozici ve společnosti.

Otázka č. 9: Pokud ano, jaké způsoby volíte pro své vzdělávání?



Graf 7 – Způsoby vzdělávání

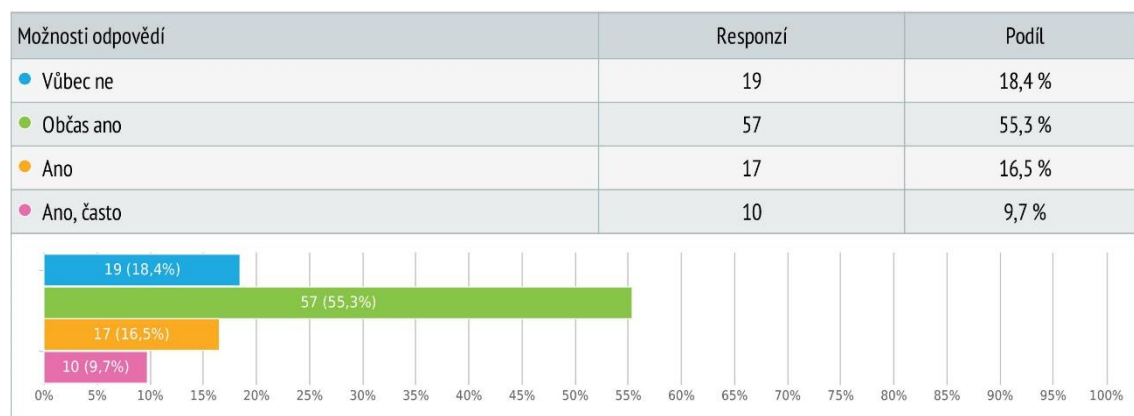
Z tabulky výše je vidět, že největší zastoupení (56,3 %) má mezi různými možnostmi samostudium. Dále v pořadí následuje profesionální vzdělávání na pracovišti (37,9 %), různé

kurzy (35 %) a studium vysoké či vyšší školy (29,1 %). To jsou zajímavá a pro autora poměrně překvapivá zjištění. Ukazují, že respondenti se snaží vzdělávat tak říkajíc na vlastní pěst, ať už se jedná o různé osobní zájmy a koníčky, nebo jiné možnosti samostudia.

Zajímavé je zastoupení právě i profesního vzdělávání na pracovišti, neboť z něj vyplývá, že takové vzdělávání zaměstnavatelé umožňují, a tedy si ve větší či menší míře sami uvědomují jeho důležitost i z hlediska firmy. Jelikož koncept celoživotního učení nedílně zahrnuje profesní vzdělávání, toto dobře dokumentuje snahu o jeho implementaci do podnikových struktur.

Bohužel není možné na základě zjištěných skutečností hlouběji analyzovat, jaká tato vzdělávání jsou, avšak na tyto odpovědi by měla odpovědět vyjádření přímo z firem v další části práce.

Otázka č. 10: Využíváte pro své vzdělávání online nástroje, jako jsou různé kurzy, webináře a tutoriály?



Graf 8 – Používání online nástrojů

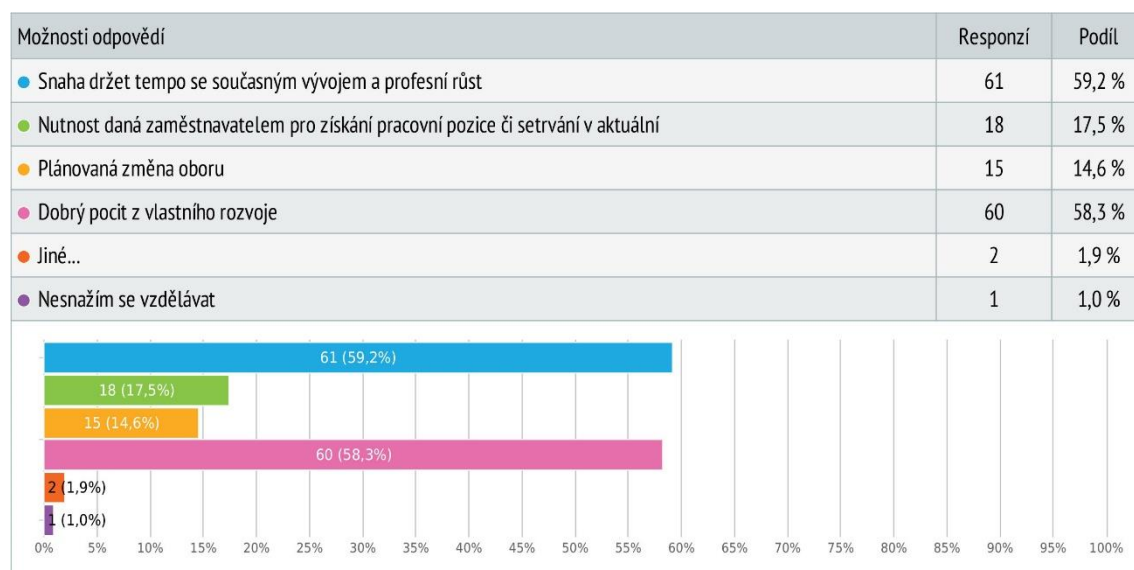
Jelikož moderní doba klade důraz na využívání moderních nástrojů a používání IT prostředků vůbec, průzkum zjišťoval, jak si tyto možnosti stojí v rámci vzdělávacích aktivit respondentů. Zda online nástroje používají a případně jak často. Výsledky z šetření jsou poměrně zajímavé. V souhrnu 81,5 % respondentů uvedlo, že online nástroje jako například e-learning více či méně používají. 9,7 % dokonce často. Autor se domnívá, že takováto vysoká čísla jsou dána mimo jiné snadnou dostupností nejrůznějších nástrojů, ať placených nebo volných.

Například pomocí služby YouTube je v současnosti možné se vzdělávat v mnoha odvětvích, ať už se jedná o kurzy používání informačních technologií, tvorbu pomocí různých kreativních technik, zpracování digitálních fotografií nebo například videí. Spousta kursů a tutoriálů též pokrývá nejrůznější aspekty seberozvoje jako takového. Autor sám rád využívá tyto nástroje v rámci svých volnočasových aktivit jako je kreslení či animace. Výhodou například zmíněné služby je snadná dostupnost z počítače nebo mobilního telefonu, obrovské množství nejrůznějších témat a především skutečnost, že je zdarma. Což může mít velký vliv na zájem o její využití.

Existuje však velké množství různých placených kurzů, tutoriálů a seminářů zaměřených na odbornější profese jako je například účetnictví a daňové poradenství, koučování, jednání s lidmi a dalších. Nejde tedy pouze o jednoduché nástroje pro širokou veřejnost, ale i o úzce specializované kurzy.

Jen minimum dotazovaných (18,4 %) uvedlo, že tyto nástroje nepoužívají. Bohužel z dostupných informací není zřejmé, proč tomu tak je. Autor si uvědomuje, že ne každému tato moderní metoda vyhovuje, případně je vůbec dostupná pro konkrétní potřeby. Vliv může mít i dostupnost jiných školení přímo na pracovišti, a tedy respondenti nemají potřebu tyto informace získávat pomocí e-learningu. Či dávají přednost například studiu z knih či formou různých standardních kurzů a přednášek.

Otázka č. 11: Z jakých důvodů se snažíte vzdělávat?



Graf 9 – Důvody vzdělávání

Zajímavá zjištění přinesl průzkum v otázce, z jakých důvodů se respondenti vzdělávají. Možná trochu očekávaně se na prvním místě umístila jejich snaha držet tempo se současným vývojem a profesní růst (59,2 %). Podle autora je tento výsledek logický, neboť jak bylo již nastíněno, doba je dynamičtější než kdykoliv dříve, a pokud chce kdokoliv zůstat plnohodnotným členem pracovního kolektivu či společnosti jako takové, je nucen se neustále vzdělávat, získávat nové znalosti v rámci svého oboru a podobně.

Jako druhý nejčastější důvod (58,3 %) respondenti uvedli dobrý pocit z vlastního rozvoje. Autor se domnívá, že tento může dobře souviset s předchozím, neboť snaha o vlastní rozvoj má obecně pozitivní dopad na psychickou pohodu a sebevědomí jedince. Dosažené výsledky a jevy, které je provázejí, jako například lepší sebevnímání nebo i vyšší ohodnocení zaměstnavatelem, vedou k jeho další motivaci a snaze o další vzdělání.

Pouze 17,5 % respondentů uvedlo jako důvod pro další vzdělávání potřebu danou zaměstnavatelem pro získání jiného pracovního místa či setrvání ve stávajícím. Lze tedy vyvodit, že většina respondentů se aktivně podílí na svém vzdělání spíše přirozeně, vnímají to jako potřebu a zároveň nutnost pro dostatečné sebeuplatnění ve společnosti.

Na opačné straně spektra výsledků grafu stojí jediný respondent, který se o vzdělávání nesnaží. Jelikož se však jedná o dotyčného jedince chystajícího se do důchodu, je tento výsledek vcelku pochopitelný.

Otázka č. 12: Investujete do svého vzdělávání finančně? Je jedno, zda za odbornou literaturu, kurzy, online nástroje či jinak.

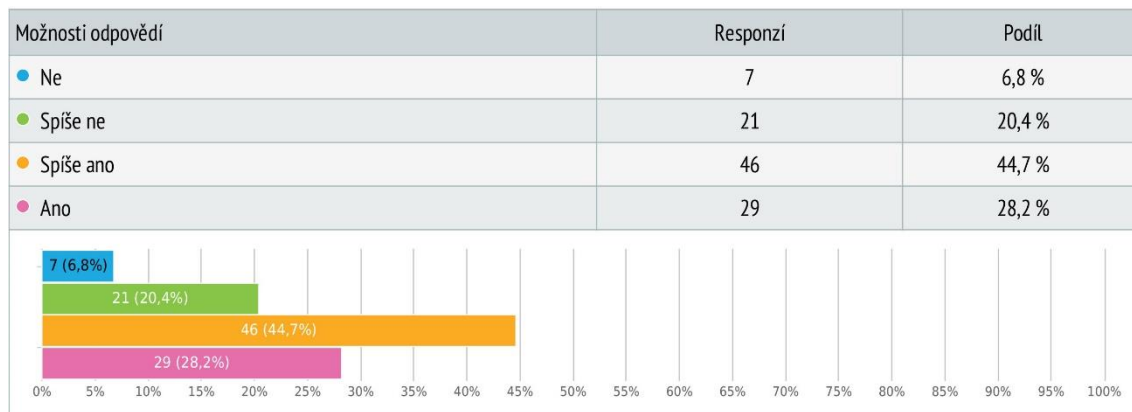


Graf 10 – Investice do vzdělávání

Podobně jako zjištění, zda si respondenti uvědomují potřebu svého neustálého vzdělávání, bylo v průzkumu nutné zjistit, zda pro tuto snahu také reálně podnikají nějaké kroky a například do vzdělání i finančně investují. V souhrnu 59,2 % z nich uvedlo, že ano, což je podle autora velice pozitivní výsledek. Naopak 40,7 % respondentů uvedlo, že do svého vzdělání sami neinvestují.

Autor se však domnívá, že zde mohou hrát roli i skutečnosti nepatrné na první pohled. Například zaměstnavatelé můžou poskytovat nějakou formu vzdělávání bezplatně, a tedy nejsou nutné další investice ze strany respondentů. Přesto by bylo vhodné tyto lidi více motivovat a ukázat jim, že se jim takové investice do vlastního rozvoje vyplatí.

Otázka č. 13: Baví Vás vzdělávání a učení se?

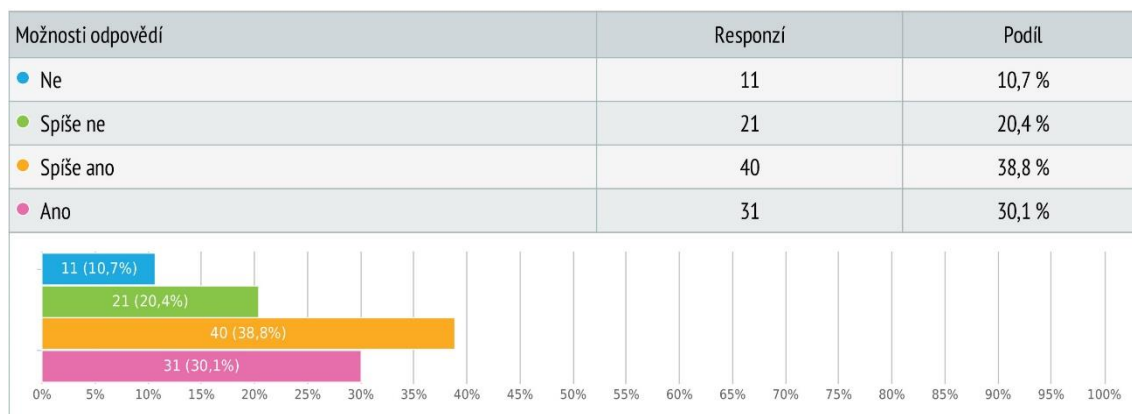


Graf 11 – Obliba vzdělávání

Téměř tři čtvrtiny (72,9 %) respondentů uvedlo, že je vzdělávání se baví. Autor se domnívá, že se jedná o překvapivě dobrý výsledek a pozitivní vizitku českého školství. Obliba učení se je totiž základ k veškerým dalším aktivitám vedoucím k dalšímu zvyšování a prohlubování vzdělání, ať v další úrovni formálního systému, nebo jinými způsoby.

Pouze 6,8 % respondentů přímo uvedlo, že je vzdělávání nebaví, a tedy jej berou spíše jako nutnost. Autor se domnívá, že správná míra motivace a vysvětlení potřeby vzdělání spolu s lépe zvolenými prostředky v rámci výuky by mohly pomoci těmto několik respondentů přesvědčit a změnit jejich nazírání na toto téma.

Otázka č. 14: Pociťujete zvýšení kvality života, profesního či osobního, v návaznosti na zvyšování svého vzdělání?



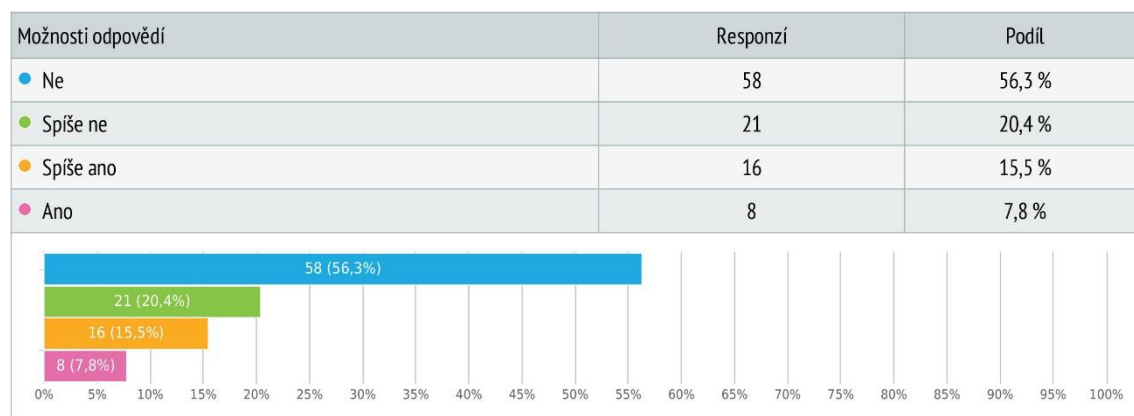
Graf 12 – Zvýšení kvality v návaznosti na vzdělávání

Pro potřeby průzkumu bylo zásadní zjistit, zda respondenti pociťují zvýšení kvality života v návaznosti na svou snahu o zvyšování a prohlubování vzdělávání. Je poměrně pozitivní zjištění, že v souhrnu 68,9 % respondentů odpovědělo kladně. Výsledky dobře korespondují s dříve uvedeným předpokladem, že tato snaha má smysl a vede ke zvýšení úrovně jedince ve společnosti a zkvalitnění těchto vztahů.

Autor věří, že je potřeba, aby se lidé nejen snažili o zvýšení svého vzdělávání, ale také přímo vnímali pozitivní jevy, které jim to přináší, ať v profesním životě, nebo osobním. Jen tak je možná dostatečná motivace, která vede k pokračující a neustálé snaze o rozvoj, což je i cílem celého konceptu celoživotního učení.

Nezanedbatelný počet respondentů (v souhrnu 31,1 %) však bohužel uvedl, že takovouto zpětnou vazbu nepociťuje. Je to škoda a důvody mohou být různé, například špatně zvolená strategie vzdělávání, která se přímo nepromítá do profesního života, případně nevhodný výběr školy či oboru. Autor se domnívá, že pomocí by mohla změna těchto kritérií, a tedy lepšího souladu snahy o vzdělávání se a reálné pozice ve společnosti. Mohlo by to zlepšit motivaci a přinést očekávané výsledky.

Otázka č. 15: Hledáte aktuálně nové zaměstnání či jinou pozici?

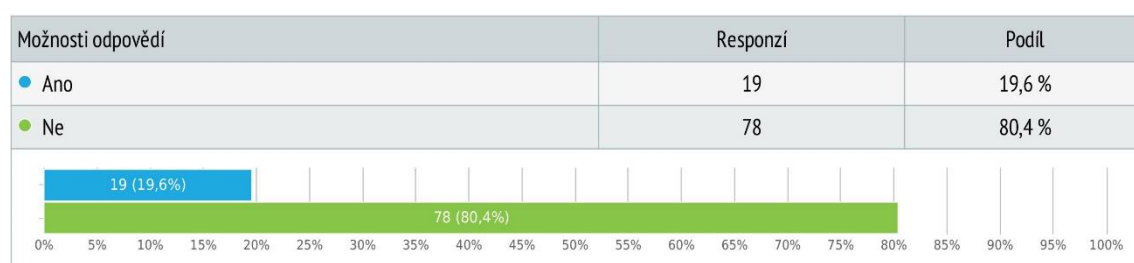


Graf 13 – Stav na trhu práce

Další otázky primárně směřovaly na situaci respondentů na trhu práce, tedy zda jsou zaměstnaní, zda zvažují odchod jinam, zda mají jiný příjem a podobně. Odpovědi na tyto dotazy spolu s předchozími dohromady pomohly dotvořit celkový obraz průzkumu.

Většina respondentů (v souhrnu 76,7 %) uvedla, že aktuálně jinou pozici nehledá. Zajímavé je srovnání počtu těch, co zaměstnání hledají, a zároveň cítí jakékoliv omezení kvůli svému aktuálnímu vzdělání. Více jak polovina respondentů (54,2 %) uvedla, že skutečně toto jako problém vnímají. Ještě zajímavější pak je zjištění, že z tohoto počtu dva respondenti ve věku 20 a 30 let i přes problémy, které jim jejich nedostačující vzdělání přináší, neprojevuje žádnou snahu o jeho zvýšení či rozšíření. Autor se domnívá, že toto je škoda, neboť jmenovaní jsou v poměrně nízkém věku, a tedy by svůj stav mohli zkusit zlepšit. Avšak jelikož důvody k tomuto přístupu nejsou zřejmé, není možné takto snadno soudit.

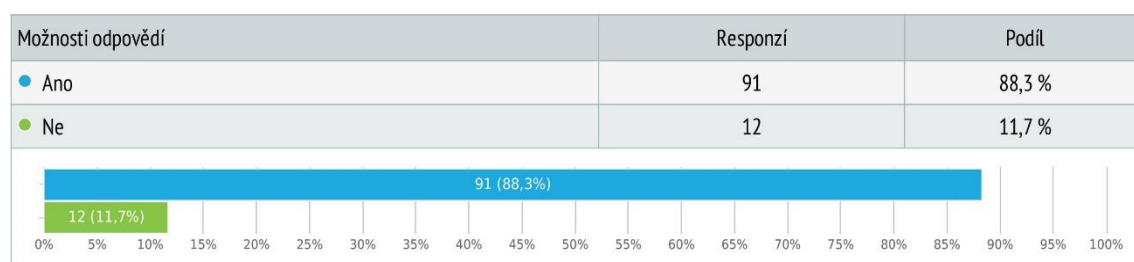
Otázka č. 16: Podnikáte či máte jiný podobný příjem?



Graf 14 - Podnikání

Jak je vidět v grafu, většina respondentů uvedla zaměstnání jako hlavní zdroj příjmů. Pouze 19,6 % z celého vzorku podniká nebo má jiný podobný zdroj zajištění. Otázkou zůstává, zda jsou tyto další příjmy dostatečné pro zajištění jejich potřeb samy o sobě, což nelze na základě získaných dat vyvodit.

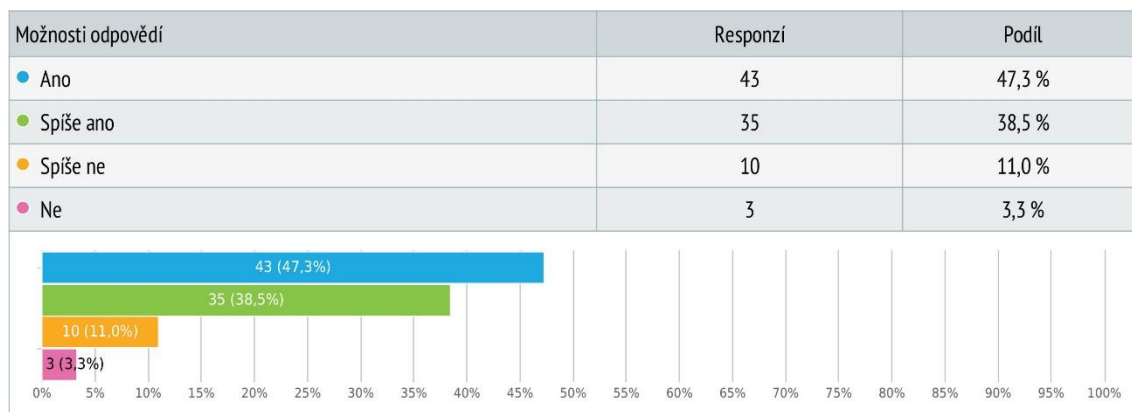
Otázka č. 17: Máte v současné době zaměstnání?



Graf 15 - Zaměstnanost

Naprostá většina, tedy 88,3 % respondentů, odpověděla, že aktuálně mají zaměstnanecký poměr. Pouze 11 osob uvedlo, že zaměstnání nemá, avšak 3 z nich zároveň podnikají. Zda je jejich příjem dostatečný, bohužel není zřejmé.

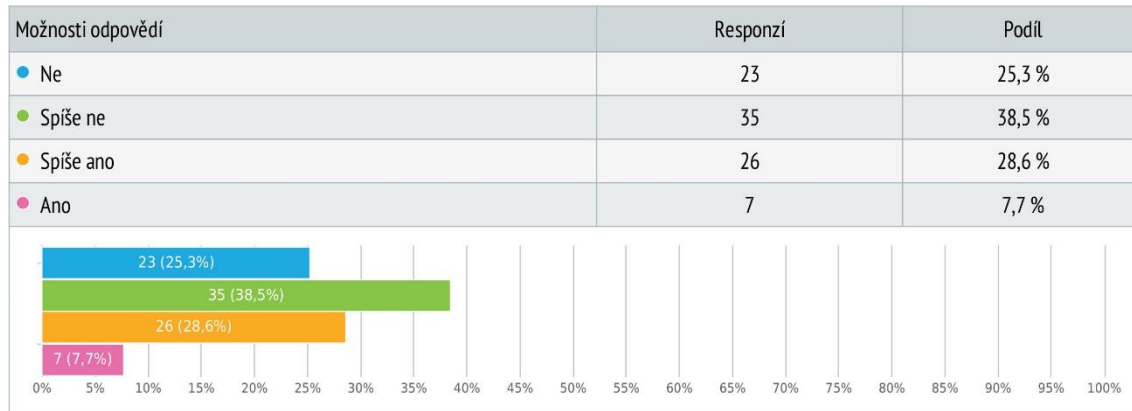
Otázka č. 18: Jste v současném zaměstnání spokojen/a?



Graf 16 – Spokojenost v současném zaměstnání

Otázka cílila na aktuální stav respondenta ve vztahu k zaměstnání. Pouze malá část dotázaných (14,3 %) uvedla, že je nespokojená. Z nich většina (77 %) hledá jinou pozici. Určité omezení aktuálním stupněm vzdělání pociťuje 60 % z těchto hledajících. Podle dotazníků se však i tito snaží problém řešit a svou úroveň znalostí rozšiřovat dál.

Otázka č. 19: Snaží se vedení identifikovat Vaše slabé a silné stránky?



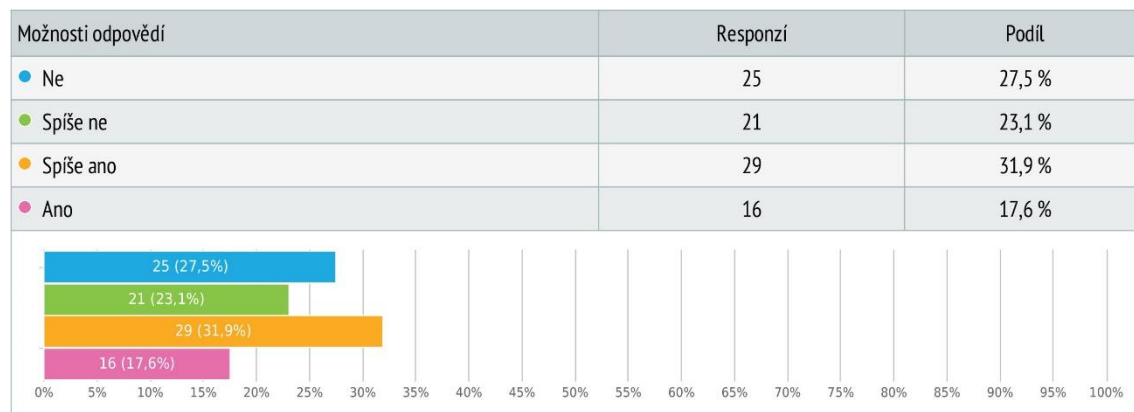
Graf 17 – Přístup vedení k identifikování slabých a silných stránek

Více než 63 % respondentů uvedlo, že se jejich nadřízení nestarají o jejich slabé a silné stránky, což je poměrně negativní zjištění. Autor se domnívá, že takováto analýza je přitom pro fungování firmy poměrně zásadní. Není možné rozvíjet, pokud není známo, co je potřeba rozvíjet. Přesto pouze 12 % z těchto dotazovaných uvedlo, že jsou v zaměstnání nespokojeni.

Je možné, že tento neduh vyvažují jiné výhody, například klidný pracovní kolektiv, dobré finanční ohodnocení, počet dnů dovolené a podobně. Nebo zkrátka tito

zaměstnanci jsou příliš pasivní v rámci svého profesního života. Toto vše jsou však pouze spekulace, neboť bližší zkoumání důvodů není na základě výpovědí možné.

Otázka č. 20: Podporuje vedení Vaše úsilí, zlepšit své slabé stránky?

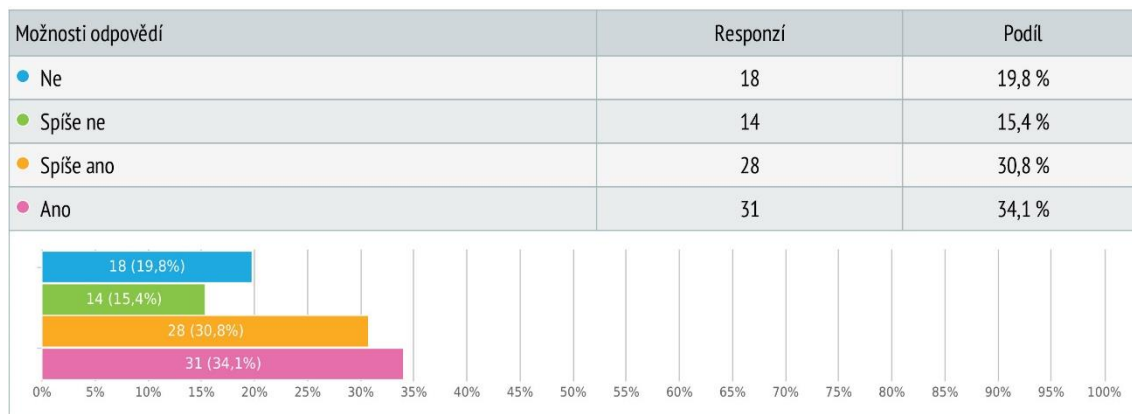


Graf 18 – Podpora vedení

Tato otázka se snažila lépe cílit na zjišťování pozitivního přístupu vedení ke snaze zlepšování slabých stránek svých podřízených. Pouze 49,5 % respondentů uvedlo, že takovouto podporu pocítují, což je samo o sobě poměrně negativní zjištění. Přesto 46,7 % těchto oslovených dodalo, že jejich odměňování na tuto snahu není ani nijak navázáno.

Jak už bylo uvedeno, autor věří, že podobné přímé provázání snahy se vzdělávat a odměňování by mělo vliv na pozitivní motivaci zaměstnanců, jejich osobní rozvoj a dobrou psychickou pohodu ze snažení, kterého si nadřízení váží. Je to i v zájmu zaměstnavatele, neboť motivovaný a vzdělaný zaměstnanec přispívá k jejímu fungování a zvyšuje konkurenceschopnost. To také potvrzují výpovědi přímo z oslovených firem v další části práce.

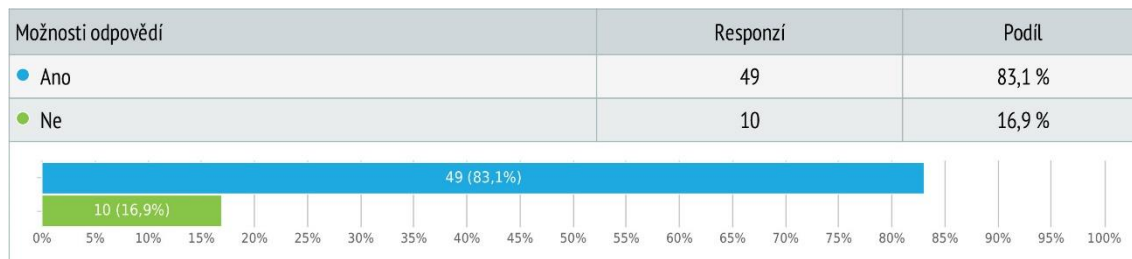
Otázka č. 21: Pokud jste zaměstnaní, umožňuje vedení profesní vzdělávání přímo v organizaci?



Graf 19 – Možnost vzdělávání v organizaci

Bližší rozebrání výsledků této otázky je uvedeno u následující, se kterou tato přímo a nedílně souvisí.

Otázka č. 22: Pokud ano, využíváte této možnosti a účastníte se ho?



Graf 20 – Účast na vzdělávání v organizaci

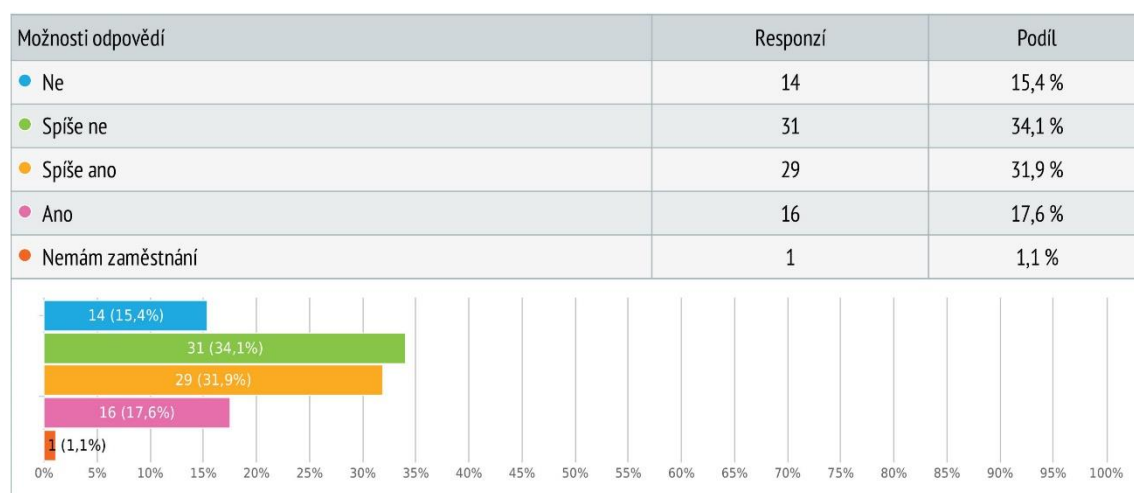
Zajímavé výsledky přinesly tyto dvě otázky. Celkem 64,8 % dotazovaných uvedlo, že na jejich pracovišti existuje nějaká forma profesního vzdělávání. Z nich se ho účastní 98 %. Podle autora toto ukazuje, že alespoň nadpoloviční část zaměstnavatelů se snaží o rozvoj zaměstnanců přímo na pracovišti, a zároveň, že je o něj velký zájem.

Není zřejmé, o jaké konkrétní aktivity se jedná, avšak časté bývá například vzdělávání v oblasti jazyků, bezpečnosti práce, ale v některých firmách i právní či technické, zaměřené přímo na konkrétní pozice. Dá se však obecně říct, že každá taková snaha ze strany zaměstnavatele je jen ku prospěchu.

Zhruba 17 % z těchto dotázaných uvedlo, že se do vzdělávání na pracovišti nezapojuje, avšak tyto zároveň v jiné otázce zodpověděli, že jsou v aktuálním zaměstnání spokojeni.

Je tedy otázka, zda jsou jen pasivní, nebo zkrátka nemají takovéto školení zapotřebí s ohledem na jejich náplň práce.

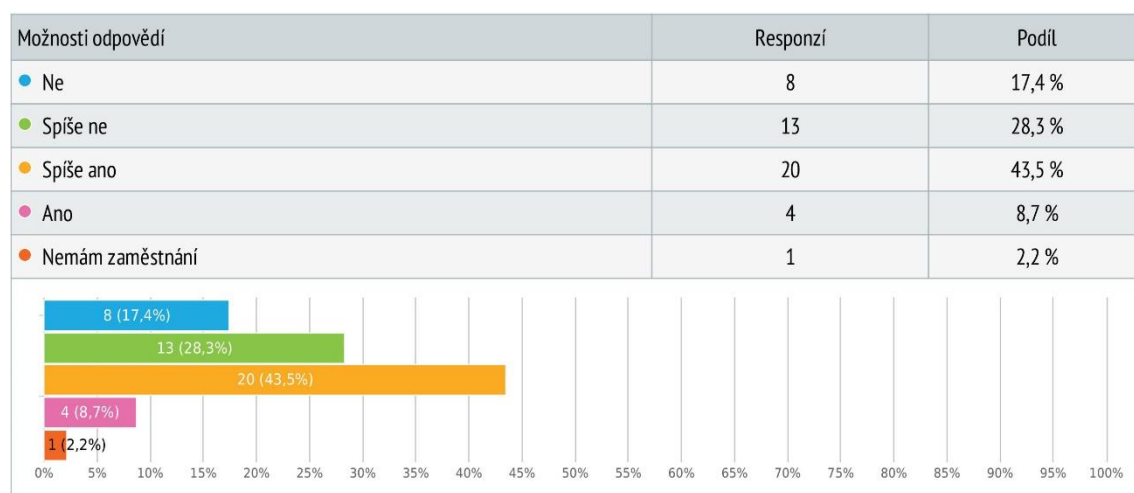
Otázka č. 23: Umožňuje vedení kariérní postup v organizaci?



Graf 21 – Možnost kariérního postupu

Bližší rozebrání výsledků této otázky je uvedeno u následující, se kterou tato přímo a nedílně souvisí.

Otázka č. 24: Je přímo podmíněn dalším vzděláváním?

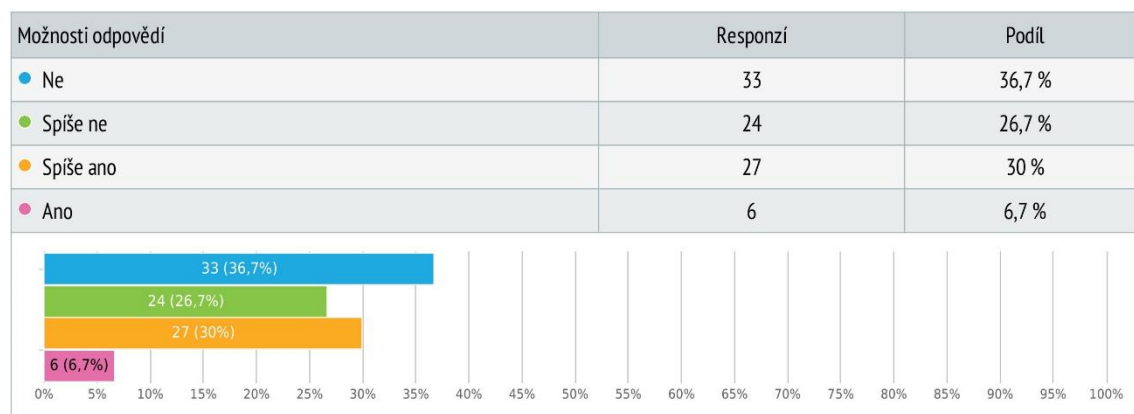


Graf 22 – Podmíněnost kariérního postupu

Pokud se řeší rozvoj pracovníků a vůbec vzdělávání obecně, je dobré zhodnotit i existenci případného postupu ve firemní hierarchii. Bohužel pouze 50 % respondentů uvedlo možnost takového profesního postupu v jejich zaměstnání. Zároveň 53,3 % z nich dodalo, že je podmíněn dalším vzděláváním. Autor chápe, že ne všude je možné

se v kariéře posouvat, avšak perspektiva nulového posunu může působit jako demotivující faktor a brzdí snahu o rozvoj a vzdělávání pracovníků.

Otázka č. 25: Odměňuje Váš zaměstnavatel snahu o vyšší vzdělání?

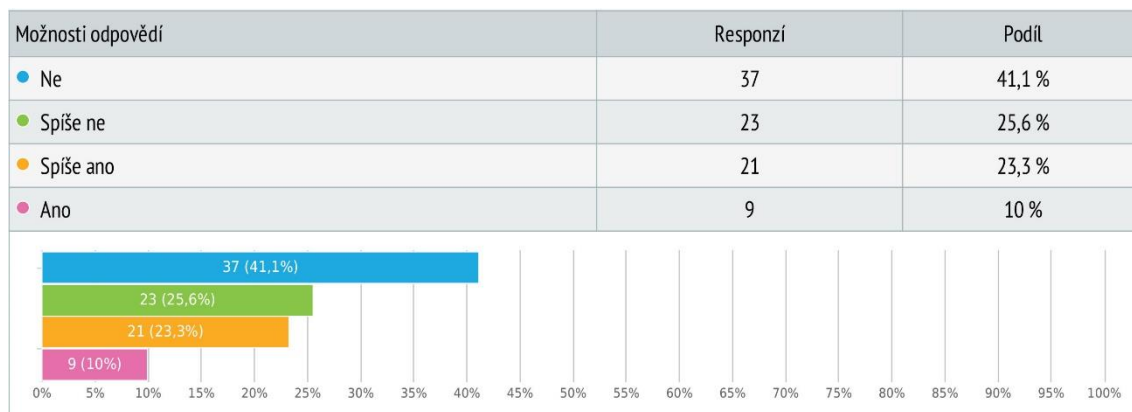


Graf 23 – Návaznost odměňování

Šetřením bylo zjištěno, že jen 36,6 % zaměstnavatelů přímo promítá do odměňování snahu zaměstnanců o zvyšování svého vzdělání. Přesto 75,5 % z nich se i přes nezájem zaměstnavatele snaží své vzdělání zvyšovat, což je důležité, neboť se nevzdělávají pro firmu, ale především pro sebe. 26,3 % z respondentů, kterým se podobné aktivity do odměňování nepromítají, přesto uvedlo, že zvažují odchod z firmy.

Autor považuje tento celkový stav za poměrně špatný a demotivující. Analýza potřeb, zaměstnanců ale i podniku, snaha o jejich naplnění pomocí vzdělávání a oceňování takového jednání by mělo jít ruku v ruce. Prospělo by to totiž všem, jak konkurenceschopnosti firmy na trhu, tak i společnosti jako takové.

Otázka č. 26: Plánujete po zvýšení kvalifikace změnu pracovního místa?



Graf 24 – Změna pracovního místa po zvýšení kvalifikace

Tato otázka se soustředila na zjištění, zda většina respondentů plánuje po zvýšení svého vzdělávání, a tedy i kvalifikace opustit současnou pracovní pozici. Poněkud překvapivě se ukázalo, že nikoliv. Autor se domnívá, že mezi nadřízenými existuje určitá obava, že pokud budou investovat do vzdělávání svých zaměstnanců a podporovat je v jeho dosažení, ti po jeho zvýšení odejdou, a tedy firma jako taková užitek z podobných snah spíše nemá.

Statistika z průzkumu však ukazuje, že tomu tak spíše není. Naopak, souhrnně 67 % respondentů uvedlo, že takovýto krok neplánují. Lze tak říci, že důvody jsou jiné než snaha najít si nové zaměstnání. Ať už se jedná o zmíněný osobní rozvoj či další. Je tedy spíše žádoucí, aby si zaměstnavatelé uvědomili, že podpora vzdělání u svých zaměstnanců je rozhodně žádoucí a pro ně samostatné může vést k pozitivním efektům. Ať se jedná o zvýšení konkurenceschopnosti nebo i zlepšení efektivity práce.

Přesto třetina respondentů opravdu uvedla, že opuštění pracoviště a hledání jiného v souvislosti se zvýšením vzdělání plánují. Autor se však domnívá, že toto může být dáno i jinými důvody, například špatnými vztahy na současném pracovišti, neodpovídajícím ohodnocení a podobně. Nemusí zde být přímá souvislost pouze se zvýšením vzdělání jako takovým.

8 SITUACE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ

V průběhu šetření se autor rozhodl oslovit několik náhodně vybraných firem či organizací, aby se stručně vyjádřily k problematice vzdělávání. Jak se na tento problém dívají, zda vzdělávání svých zaměstnanců podporují, a případně jak, jestli mají interní nástroje k jeho zvyšování a podobně.

Autor je přesvědčen, že aby koncept celoživotního učení fungoval v plné šíři, potřebuje pochopení z obou stran společnosti, tedy ze strany lidí, ale také zaměstnavatelů. Srovnání dotazníkového průzkumu s pohledem zaměstnavatelů se proto nabízelo, a mohlo přinést zajímavé výsledky a také dodat plastičnost celkovému obrazu.

Získané odpovědi byly upraveny pouze minimálně ve smyslu překlepů či gramatiky, obsah sdělení zůstal vždy přesně zachován. Pokud organizace netrvala na anonymitě, je uvedena přímo i s popisem pozice osoby, která odpovídala.

Otázky, na které firmy či organizace odpovídaly:

- Podporujete zvyšování vzdělání u svých zaměstnanců? Pokud ano, jak?
- Jak se promítá vyšší vzdělání do odměňování zaměstnanců?
- Zajišťujete vzdělávání zaměstnanců přímo na pracovištích, nebo je ponecháno spíše na nich, zda a jakým způsobem se vzdělávají?

8.1 NIELSEN PRAHA

(Odpovídala Libuše Němečková, týmleader)

1. Podporujete zvyšování vzdělání u svých zaměstnanců? Pokud ano, jak?

Ano, každé oddělení má svého leadera, který se stará o rozvoj svých zaměstnanců. HR poskytuje vzdělávání formou e-learningových kurzů a prostřednictvím volných peněz v rámci svého budgetu. Leader může zajistit rozvoj soft skills, ale také zaplatit v rámci projektu zahraniční stáž a podpořit tím jazykový rozvoj. Všeobecně zde funguje forma učící se organizace, kdy vzdělávání je formou učení jednotlivých oddělení.

2. Jak se promítá vyšší vzdělání do odměňování zaměstnanců?

Většinou ano, ale jedná se o korporátní společnost, kdy je na leaderovi, jak s platem naloží. Co očekává od každého jednoho zaměstnance. Sám si řídí zvyšování platu, nezávisle na vzdělání, spíše podle hodnocení a odvedené práce.

3. Zajišťujete vzdělávání zaměstnanců přímo na pracovištích, nebo je ponecháno spíše na nich, zda a jakým způsobem se vzdělávají?

Obě formy fungují.

8.2 MICROSOFT ČR

1. Podporujete zvyšování vzdělání u svých zaměstnanců? Pokud ano, jak?

Společnost Microsoft se celosvětově obzvláště díky našemu CEO Satya Nadella snaží o kulturu tzv. "Growth Mindset". Tato kultura je o celoživotním vzdělávání a rozvoji talentu s cílem dosáhnout více. Tato kultura zlepšuje motivaci a šanci na úspěch. Tedy ano, rozvoj je důležitým cílem každého z nás s podporou našeho manažera.

V rámci rozvoje zaměstnanci se svými manažery připravují své development plány. Velká většina vzdělávání probíhá formou "on the job training", dále je možné využívat formální i neformální mentoring, vzdělávací portály, které jsou zaměstnancům volně přístupné apod.

2. Jak se promítá vyšší vzdělání do odměňování zaměstnanců?

Strategie odměňování je bohužel důvěrná informace, nebudu se tedy k této otázce vyjadřovat.

3. Zajišťujete vzdělávání zaměstnanců přímo na pracovištích, nebo je ponecháno spíše na nich, zda a jakým způsobem se vzdělávají?

Z části jsem již reagovala v rámci první otázky. Zaměstnanci mohou plně využívat vzdělávací portály jako je například LinkedIn Learning, Safari Books, Plural Sight atd. Dále je možné využívat korporátních vzdělávacích aktivit a lokálních externích vzdělávacích aktivit, které firma zajišťuje. Zaměstnanci rozvíjí i sami sebe prostřednictvím různých „kitchen chatů“ a „tech talků“ během kterých spolu sdílí „best practices“ atd. Samozřejmě je i jazykové vzdělávání.

Tedy celkově bych to shrnula tak, že společnost podporuje neustálé vzdělávání zaměstnanců a jejich rozvoj. Zodpovědnost však leží na každém zaměstnanci, s podporou manažera, a zdroje, které jsou zaměstnancům v této oblasti přístupné jsou více než široké a nadstandardní.

8.3 JEDNO Z MINISTERSTEV ČR

(konkrétně bohužel není možné uvést kvůli přislíbené anonymitě)

1. Podporujete zvyšování vzdělání u svých zaměstnanců? Pokud ano, jak?

Ministerstvo [...] je služebním orgánem, to znamená, že pro jeho zaměstnanecké vztahy platí zákon o státní službě. Vzdělávání je podle tohoto zákona právem státního zaměstnance, tak jeho povinností. Každý zaměstnanec má zpracován roční individuální vzdělávací plán, který vychází ze služebního hodnocení, ve kterém má vždy na rok stanoveny vzdělávací cíle. Jejich plnění se hodnotí také 1 x ročně.

2. Jak se promítá vyšší vzdělání do odměňování zaměstnanců?

Zaměstnanci jsou zařazeni v rámci systemizace na jednotlivá funkční místa, kde je mimo jiné předepsán stupeň vzdělání, případně další nezbytné atributy vzdělání (kvalifikace). Zaměstnanci mohou být zařazeni jen na takové místo, kde splňují veškeré předpoklady a požadavky vzdělání. Platí, že čím vyšší vzdělání tím i vyšší platová třída.

3. Zajišťujete vzdělávání zaměstnanců přímo na pracovištích, nebo je ponecháno spíše na nich, zda a jakým způsobem se vzdělávají?

Vzdělávání je zajišťováno v různých formách:

- zahraniční vzdělávací instituce
- vzdělávací střediska resortu
- učebny v budovách úřadu
- tuzemské vzdělávací agentury a instituce
- vysoké školy
- e-learning na služební ICT technice

Služební zákon umožňuje také čerpání individuálního studijního volna pro státního zaměstnance v rozsahu 6 dní v roce. V těchto případech si zaměstnanec volí formu a místo vzdělání individuálně.

Kromě toho má každý zaměstnanec roční individuální limit z Fondu kulturních a sociálních potřeb a dle svého uvážení může tyto prostředky využít, kromě jiného i na sebevzdělávání.

8.4 ROBERT BOSCH ODBYTOVÁ S. R. O.

(Odpovídalo HR oddělení)

1. Podporujete zvyšování vzdělání u svých zaměstnanců? Pokud ano, jak?

Ano, neustálé vzdělávání a rozvoj je jedním z pilířů naší firmy. Nástrojů využíváme mnoho, ať už se jedná o interní školení (prezenční i přes Skype), online kurzy pro samostudium, tak externí kurzy a školení. Samozřejmostí je i rozvoj pomocí stínování zkušenějších kolegů. V tomto roce jsme navíc zavedli mentoringový program. Vzdělávání je také pravidelně vyhodnocováno v rámci ročního rozhovoru s vedoucím. Zaměstnanci mají možnost si kurzy sami najít a přihlásit se pomocí interního systému vyvinutému přímo k tomuto účelu.

2. Jak se promítá vyšší vzdělání do odměňování zaměstnanců?

Některá školení jsou povinná/doporučená v rámci prohlubování kvalifikace, taková školení má pak zaměstnanec ve svých cílech a od jejich splnění se odvíjí i odměna za splnění cílů. Na určité pozice je pak potřebné jisté vzdělání, případně rozvojové kurzy. S takovou pozicí pak přichází i vyšší ohodnocení. Celkově si vážíme vzdělaných a kvalifikovaných zaměstnanců.

3. Zajišťujete vzdělávání zaměstnanců přímo na pracovištích, nebo je ponecháno spíše na nich, zda a jakým způsobem se vzdělávají?

Vzhledem k velikosti firmy jsme schopni si většinu vzdělávání zajistit sami, případně externisty na našem pracovišti. Nebráníme se ale i možnosti, aby si zaměstnanec našel další vzdělávání sám, pokud takové v interní nabídce není, nebo externí přináší jiné výhody.

8.5 BIOCEV Z.S.P.O.

(Odpovídal Bc. Marek Dohnal za provozní tým)

1. Podporujete zvyšování vzdělání u svých zaměstnanců? Pokud ano, jak?

Ano, formou placených školení, kurzů apod.

2. Jak se promítá vyšší vzdělání do odměňování zaměstnanců?

Každý zaměstnanec v našem týmu byl přijat na určitou pozici, která vyžadovala určité vzdělání, určitou praxi, znalosti a dovednosti, pokud by si daný zaměstnanec rozšířil vzdělání resp. „zvýšil“, na jeho finanční ohodnocení to nebude mít vliv (nejsme státní správa).

3. Zajišťujete vzdělávání zaměstnanců přímo na pracovištích, nebo je ponecháno spíše na nich, zda a jakým způsobem se vzdělávají?

Na pracovišti ne, je to na každém zaměstnanci, pokud si někdo vybere např. školení či kurz apod. tak samozřejmě musí tento krok konzultovat nejprve se svým nadřízeným, zda se může takové akce zúčastnit a zda mu bude proplacena zaměstnavatelem, vzdělávání probíhá mimo pracoviště.

ZÁVĚR

Myšlenka celoživotního učení a vzdělávání je ve společnosti zakořeněná poměrně dlouho. První úvahy na toto téma zazněly již v antickém světě a později například v době reformace křesťanství a humanismu, kdy se jedním z největších myslitelů na poli pedagogiky a didaktiky stal Jan Amos Komenský. Jeho přínos je nesporný a velké množství jeho myšlenek dalo základy pozdějšímu bádání. A principy, na kterých stály jeho metody vyučování, jsou dosud platné.

Teprve v druhé polovině 20. století se však tyto snahy prodraly do širšího povědomí společnosti, staly se vědním oborem jako takovým, a především začaly být chápány jako nástroj k řešení nejrůznějších problémů. S vývojem společnosti během 80. a 90. let docházelo k obměňování konceptu celoživotního učení, přesto bylo brzy jisté, že tato cesta je jednoduše správná. Společnost se potřebuje neustále vzdělávat, aby byla schopna přijímat a překonávat výzvy, které jí současná dynamická doba přináší. Bylo vykročeno směrem k tzv. učící se společnosti.

Hlavním cílem této práce tedy bylo zjistit, zda si samotní lidé uvědomují potřebu neustálého zvyšování a rozšiřování vzdělání a vůbec svého rozvoje. Zda se snaží zapojit a být co nejlépe platným členem společnosti, ať v osobní rovině či profesně.

Na základě provedeného průzkumu lze říci, že teorie a hypotézy spíše korespondují s realitou. Lidé si potřebu vzdělávání v soudobé společnosti dobře uvědomují a poměrně aktivně se ji snaží naplňovat, ať formou různých programů na pracovišti, studiem nejrůznějších škol, navštěvováním kurzů či alespoň samostudiem či získáváním informací pomocí online nástrojů.

Většina respondentů též uvedla, že je ochotna do svého vzdělání investovat i finančně. Autor věří, že toto je skvělý přístup, neboť podobné investice se v budoucnu vždy vyplatí. Záleží samozřejmě na konkrétních kurzech či školách, ale dá se očekávat, že většina podobných aktivit povede k určitému zvýhodnění oproti konkurenci například při pracovním pohovoru, snaze získání prostředků na podnikání a podobně.

Ač celkový průzkum dopadl veskrze pozitivně, objevilo se několik respondentů, kteří na tyto snahy více či méně rezignovali. Zatímco u osob, které se již chystají do důchodu, se takový přístup dá pochopit, u osob mnohem mladších, kolem dvaceti

či třiceti let, se autor domnívá, že toto vnímání je chybné a v budoucnu nejspíše povede k problémům. Ať už se jedná o obtížnější setrvání v aktuálním zaměstnání, či hledání jiného. Stagnace a neochota k učení se nových věcí je tedy rysem negativním. Společnost se neustále mění a je nutné se dění v ní přizpůsobit.

Průzkum prokázal, že mezi oslovenými respondenty patří e-learning k velmi populárním řešením zajištění vzdělávacích potřeb. Většina jej používá a s úspěchem si tak rozšiřuje znalosti a dovednosti. Důvody pro toto konání jsou různé, ale převažuje snadnost použití, široká nabídka různých školení, workshopů a tutoriálů ze všech možných oborů a svou úlohu hrají i nízké či dokonce nulové náklady. Jak již bylo zmíněno, i autor této práce využívá e-learning pro rozvíjení svých tvůrčích zájmů.

Potvrdila se hypotéza, že primárním důvodem pro zvyšování a rozšiřování vzdělání je potřeba zachování přehledu v oboru, kterému se respondenti profesně věnují, tedy zájem o nové trendy a vývoj, získávání nových znalostí s příchodem nových technologií a postupů a podobně. Dále pak snaha o vlastní rozvoj a dobré pocity z něj plynoucí, lepší uplatnění nejen v zaměstnání, ale i v životě. Respondenti uváděli, že cítí pozitivní dopad na vlastní život a své fungování ve společnosti jako takové, což je motivuje k dalšímu vzdělávání.

Při vyhodnocování průzkumu je však nutno vzít do úvahy, že zjišťování se zúčastnilo jen 103 respondentů. To je sice dostatečný počet pro závěrečnou práci podobného charakteru, avšak pouze malý vzorek společnosti, a tedy jej nelze přímo zobecnit a vyvozovat z něj závěry platné pro celou populaci. Autor si toto dobře uvědomuje, přesto věří, že výsledek lze považovat za výchozí bod pro další a podrobnější zkoumání a určitou sondu do vnímání této problematiky očima běžných lidí.

Z hlediska opačné strany profesního života, tedy podnikového prostředí, bylo zjištěno, že většina zaměstnavatelů se snaží své zaměstnance ke vzdělávání motivovat. Jako nejčastější formy uváděli různé kurzy či stáže, případně poskytování vzdělávání přímo na pracovišti. Záleží však na mnoha okolnostech a konkrétních firmách. Ne vždy a všude takový přístup pochopitelně lze aplikovat. Avšak z obdržených odpovědí je zřejmé, že především velcí hráči na trhu snahy o rozvoj zaměstnanců nepodceňují a chápou je jako možnost konkurenční výhody. Též se dá mluvit o budování příznivé tváře a firemní kultury.

Bohužel z odpovědí též vyplývá, že ne vždy jsou na tyto snahy navázány hodnotící procesy či odměňování. Což je dle autora škoda. Pro mnoho zaměstnanců, hlavně těch pasivnějších, kteří si třeba ani neuvědomují, proč by se měli dál vzdělávat, by se mohlo jednat o další formu motivace vedle osobnějších pohnutek, jako je dobrý pocit ze seberozvoje a podobně.

Celkově autor vnímá všechna vyjádření veskrze pozitivně. Dá se říct, že žádný z oslovených zaměstnavatelů hodnotu vzdělávání vyloženě nepodceňuje a ve větší či menší míře se snaží tato témata zahrnout do svého fungování. Za žádnou z odpovědí se rozhodně nemusí stydět, naopak uvedeným přístupem mohou pouze získat, například nové zaměstnance, kteří se po přijetí touží dál rozvíjet.

Průběh několika posledních desetiletí ukazuje jasný příklon společnosti k tématu celoživotního učení napříč obory i druhy lidské činnosti. Z dříve spíše okrajových debat se stal ústřední bod moderní společnosti a nástroj pro řešení mnoha jejích problémů, ať se jedná o nezaměstnanost, nesoulad nabídky a poptávky v lidských zdrojích nebo například řešení nových výzev, které přináší technologický pokrok. A význam vzdělávání a učení dál stoupá.

Je těžké předjímat, co bude dál za deset, dvacet let, avšak ze stávajících zkušeností a hodnocení soudobých trendů nic nenasvědčuje, že by se úloha vzdělávání měla zásadně změnit. Spíše naopak. Další vývoj společnosti, vznik a rozvoj nových oborů a nejrůznější sociologické a demografické změny budou vyžadovat nové kompetence, znalosti a dovednosti od lidí „zítřka“, a jednou z největších výzev tak bude jejich zajištění. A právě na tomto poli bude vzdělávání dospělých hrát hlavní roli.

„Má-li se člověk stát člověkem, musí se vzdělat.“

Jan Amos Komenský

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, Jan. 2008. *Jak vzdělávat dospělé.* Praha : Alfa, 2008. ISBN 978-80-87197-12-7.

BARTOŇKOVÁ, Hana. 2010. *Firemní vzdělávání.* Praha : Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2914-5.

BENEŠ, M. 2003. *Andragogika. Teoretické základy.* Praha : Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8.

—, **1997.** *Úvod do andragogiky.* Praha : Karolinum, 1997. ISBN 80-7184-381-4.

ČESKO. 1998. Zákon č. 111/1998 ze dne 22. dubna 1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů. *Sbírka zákonů České republiky.* 1998.

—, **2006.** Zákon č. 262/2006 ze dne 21. dubna 2006 Zákoník práce. *Sbírka zákonů České republiky.* 2006.

—, **2004.** Zákon č. 435/2004 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. *Sbírka zákonů České republiky.* 2004.

—, **2004.** Zákon č. 561/2004 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Školský zákon). *Sbírka zákonů České republiky.* 2004.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. 2007. *Management lidských zdrojů.* Praha : C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

GREGER, D. 2006. *Současné trendy všeobecného vzdělávání.* Praha : Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1262-3.

HRONÍK, Zdeněk. 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků.* Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

KOPECKÝ, M. 2004. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých.* Praha : Eurolex Bohemia, 2004. ISBN 80-86432-96-3.

KOUBEK, Josef. 2000. *ABC praktické personalistiky.* Praha : Linde, 2000. ISBN 80-86131-25-4.

—. **2008.** *Řízení lidských zdrojů.* Praha : Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3.

—. **2007.** *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky.* Praha : Management Press, 2007. ISBN 9788072611683.

KUCHAŘ, Pavel. 2007. *Trh práce: sociologická analýza.* Praha : Karolinum, 2007. ISBN 978-802-4613-833.

MUŽÍK, Jaroslav. 2004. *Androdidaktika.* Praha : Aspi, 2004. ISBN 80-7357-045-9.

—. **2010.** *Řízení vzdělávacího procesu.* Praha : WoltersKluwer Česká, 2010. ISBN 978-80-7357-581-6.

PALÁN, Zdeněk. 2006. *Celoživotní učení.* Praha : Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1262-3.

—. **2002.** *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení.* Praha : Academia, 2002. ISBN 8020009507.

—. **1997.** *Vzdělávání dospělých v České republice.* Olomouc : Vydavatelství Univerzity Palackého, 1997.

PRŮCHA, J, WALTEROVÁ, E, M, JIŘÍ. 2009. *Pedagogický slovník.* Praha : Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.

ŠERÁK, M. 2007. *Celoživotní učení: koncept a praxe v ČR.* Praha : Mowshe., 2007. ISBN: 978-80-254-0561-1.

VODÁK, Jozef, KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. 2007. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců.* Praha : Grada. Manažer. Management, 2007. ISBN 978-80-247-1904-7.

ZOUNEK, Jiří, JUHAŇÁK, Libor, STAUDKOVÁ, Hana, POLÁČEK, Jiří. 2016. *E-learning : učení (se) s digitálními technologiemi.* Praha : Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-217-7.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČAPKOVÁ, DAGMAR. 1972. Pojetí vzdělání jako celoživotního procesu v díle Komenského. *pedf.cuni.cz*. [Online] 1972. http://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?attachment_id=8897&edmc=8897.

DELORS, J. 1996. Learning: The treasure within. *Teacherswithoutborders.org*. [Online] 1996. <http://teacherswithoutborders.org/pdf/Delors.pdf>.

DUFKOVÁ, Linda. 2018. Vzdělávání dospělých jako výsledek kontinuálního procesu. *medium.com*. [Online] 2018. <https://medium.com/edtech-kisk/vzd%C4%9B%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD-dosp%C4%9B%C3%BDch-jako-v%C3%BDsledek-kontinu%C3%A1ln%C3%ADho-procesu-29d2ef88b090>.

EVROPSKÁ KOMISE. 2000. Memorandum o celoživotním učení. *www.businessinfo.cz*. [Online] 2000. <http://www.businessinfo.cz/files/file1880.pdf>.

KEJHOVÁ, Hana. 2019. Moderní technologie mění i podobu dalšího vzdělávání dospělých. *www.nuv.cz*. [Online] 2019. <http://www.nuv.cz/t/moderni-technologie-meni-i-podobu-dalsiho-vzdelavani>.

LORENC, Pavel. 2017. Microlearning a jeho využití ve vzdělání. *Pavellorenc.cz*. [Online] 2017. [Citace: 11. 2 2019.] <https://pavellorenc.cz/microlearning-vyuziti-ve-vzdelavani/>.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČR. 2008. Strategie celoživotního učení ČR. *www.msmt.cz*. [Online] 2008. http://www.msmt.cz/uploads/Strategie_CZU_schvaleno_vladou.pdf.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

BOSS, S., KRAUSS, J. 2007. *Reinventing project-based learning: Your field guide to real-world projects in the digital age*. místo neznámé: International Society for Technology in Education, 2007.

EVROPSKÁ KOMISE. 2002. *A European Area of Lifelong Learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002. ISBN 92-894-3213-6.

KNAPPER, CH. K., CROPLEY, A. J. 1985. *Lifelong Learning and Higher Education*. místo neznámé : Great Britain: Biddles Ltd., Guildford and King's Lynn, 1985. ISBN 0-7099-1536-5.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Věkové zastoupení 46

Seznam grafů

Graf 1 - Pohlaví..... 47

Graf 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání 48

Graf 4 - Obor..... 49

Graf 5 – Nutnost vzdělávání 50

Graf 6 – Omezení aktuálním vzděláním 51

Graf 7 – Snaha zvyšovat vzdělání..... 52

Graf 8 – Způsoby vzdělávání..... 52

Graf 9 – Používání online nástrojů 53

Graf 10 – Důvody vzdělávání 54

Graf 11 – Investice do vzdělávání 56

Graf 12 – Obliba vzdělávání..... 57

Graf 13 – Zvýšení kvality v návaznosti na vzdělávání..... 57

Graf 14 – Stav na trhu práce 58

Graf 15 - Podnikání..... 59

Graf 16 - Zaměstnanost..... 59

Graf 17 – Spokojenost v současném zaměstnání..... 60

Graf 18 – Přístup vedení k identifikování slabých a silných stránek..... 60

Graf 19 – Podpora vedení 61

Graf 20 – Možnost vzdělávání v organizaci	62
Graf 21 – Účast na vzdělávání v organizaci	62
Graf 22 – Možnost kariérního postupu	63
Graf 23 – Podmíněnost kariérního postupu	63
Graf 24 – Návaznost odměňování	64
Graf 25 – Změna pracovního místa po zvýšení kvalifikace	65

SEZNAM PŘÍLOH

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

Příloha: dotazník

Dotazník k bakalářské práci

Vážená respondentko, vážený respondente,

rád bych Vás požádal o vyplnění tohoto dotazníku, který bude použit jako podklad pro mou bakalářskou práci na téma „Koncept celoživotního učení a současné metody ve vzdělávání dospělých“.

Děkuji mnohokrát za Váš čas i pomoc.

1. Kolik Vám je let?

2. Jaké je Vaše reálné bydliště? (stačí město)

3. Jakého jste pohlaví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Muž
- Žena

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Nedokončená základní škola
- Základní škola
- Střední či střední odborná škola
- Vyšší odborná škola
- Vysoká škola

5. Jakému oboru se primárně věnujete?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Účetnictví a administrativa
- Informační technologie
- Umělecké profese
- Sociální sféra
- Strojírenství a průmysl
- Architektura
- Dělnické profese
- Obchod a marketing
- Právo
- Finance a ekonomie
- Řemeslné profese
- Vzdělávání
- Personalistika
- Poradenství
- Jiný...

6. Je podle Vás nutné se neustále profesně vzdělávat?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

7. Cítíte jakékoliv své omezení aktuálním stupněm vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

8. Snažíte se své vzdělání cíleně zvyšovat?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

9. Pokud ano, jaké způsoby volíte pro své vzdělávání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Studium na VOŠ, VŠ či jiné škole
- Kurzy
- Profesionální vzdělávání poskytované přímo na pracovišti
- Samostudium
- Jiné...

10. Využíváte pro své vzdělávání online nástroje, jako jsou různé kurzy, webináře a tutoriály?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Vůbec ne
- Občas ano
- Ano
- Ano, často

11. Z jakých důvodů se snažíte vzdělávat?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Snaha držet tempo se současným vývojem a profesní růst
- Nutnost daná zaměstnavatelem pro získání pracovní pozice či setrvání v aktuální
- Plánovaná změna oboru
- Dobrý pocit z vlastního rozvoje
- Jiné...
- Nesnažím se vzdělávat

12. Investujete do svého vzdělávání finančně? Je jedno, zda za odbornou literaturu, kurzy, online nástroje či jinak.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

13. Baví Vás vzdělávání a učení se?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

14. Pociťujete zvýšení kvality života, profesního či osobního, v návaznosti na zvyšování svého vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

15. Hledáte aktuálně nové zaměstnání či jinou pozici?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

16. Podnikáte či máte jiný podobný příjem?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

17. Máte v současné době zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

18. Jste v současném zaměstnání spokojen/a?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

19. Snaží se vedení identifikovat Vaše slabé a silné stránky?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

20. Podporuje vedení Vaše úsilí, zlepšit své slabé stránky?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

21. Pokud jste zaměstnaní, umožňuje vedení profesní vzdělávání přímo v organizaci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

22. Pokud ano, využíváte této možnosti a účastníte se ho?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano
- Ne

23. Umožňuje vedení kariérní postup v organizaci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano
- Nemám zaměstnání

24. Je přímo podmíněn dalším vzděláváním?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano
- Nemám zaměstnání

25. Odměňuje Váš zaměstnavatel snahu o vyšší vzdělání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

26. Plánujete po zvýšení kvalifikace změnu pracovního místa?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano
- Ano

27. A jsme na konci! Pokud chcete, zde máte možnost se libovolně k dotazníku vyjádřit, doplnit cokoliv, co jsem opomněl nebo mi nechat vzkaz.

A to je vše! Ještě jednou Vám děkuji za ochotu a čas věnovaný vyplnění dotazníku. Držte mi palce a přeji hezký den. :-)

Martin

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Martin Kacl, DiS.

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Koncept celoživotního učení a současné trendy ve vzdělávání dospělých

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh: 64

Celkový počet stran příloh: 6

Počet titulů českých použitých zdrojů: 25

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3

Počet internetových zdrojů: 7

Vedoucí práce: Ing. Milan Kratochvíl, Ph.D.