Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie a andragogiky

PROFESNÍ BIOGRAFIE - VÝZNAM, KTERÝ RESPONDENTI PŘISUZUJÍ SVÉMU VZDĚLÁNÍ

PROFESSIONAL BIOGRAPHY - IMPORTANCE, THAT RESPONDENTS ATTACH TO THEIR EDUCATION

Bakalářská diplomová práce

Autor: Petr Hejl

Vedoucí bakalářské diplomové práce:

Mgr. František Znebejánek Ph.D

Olomouc

2015

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně a všechny použité prameny řádně citoval a uvedl.

V Olomouci dne 27. října 2015 ….. ……..

Poděkování

Děkuji panu Mgr. Františku Znebejánkovi Ph.D za jeho trpělivost a vstřícnost, kterou se mnou měl.

Rovněž děkuji své rodině za podporu ve chvílích nejtěžších.

Obsah

Úvod……...……...1

Teoreticko-metodologická část

1 Znalostní společnost v kontextu teorie .....……..…… 2

1.1 Základní pojmy....…… 2

1.2 Teoretické koncepty společnosti znalostí..……..…….....3

1.3 Celoživotní učení.....…….…….....3

2 Profesní biografie v kontextu s teorií .....…….…….....5

2.1 Základní pojmy…….....5

2.2 Příprava na výkon profese …….....5

2.3 Profesní kariéra.....7

2.4 Zhodnocení životní dráhy.....8

Shrnutí.....10

Empirická část

3 Kvalitativní průzkum - případová studie 11

.3.1 Rešerše literatury a výzkumných projektů.....11

3.2 Definování cíle a výzkumných otázek…….. 13

3.3 Předmět a objekt průzkumu…….....14

3.4 Metodika průzkumu……..14

3.5 Zkoumaná populace a výběrový soubor.....14

3.6 Způsob a sběr dat…….....17

3.7 Časový harmonogram.....17

3.8 Etické otázky 18

4 Výsledky…….....19

5 Diskuse…….....35

6 Závěr..…….....38

Seznam literatury…….....41

Úvod

Téma bakalářské práce je zaměřeno na zachycení profesní biografie ve vztahu k získanému vzdělání respondentů a na zhodnocení tohoto vztahu. Jedná se o stále aktuální téma. Po roce 1989 se v České republice změnily politické, ekonomické a sociální podmínky. Pro občany to znamenalo změnit přístupy k osobnímu životu, k práci. Zejména s příchodem nadnárodních společností se ukázalo, že je nutné změnit přístup lidí k práci, k vyššímu podávání pracovního výkonu, průběžně si zvyšovat kvalifikaci, zintenzívnit výuku cizích jazyků, protože znalosti většiny zaměstnanců všech věkových kategorií byly tristní. Bylo nutné, aby se vláda České republiky začala urychleně zabývat novou strategií vzdělávání. Postupně bylo schváleno několik strategií, které rozšířily možnosti pro každého, kdo se chtěl vzdělávat. Práce je rozdělena na dvě části. Teoretická část se v první kapitole zabývá požadavky na zvyšování kvality celoživotního vzdělávání. V teoretické rovině vysvětluje úlohu znalostní společnosti, teoretické koncepty, neopomíjí úlohu důležitosti celoživotního učení. Po absolvování konkrétního stupně vzdělání jedinci nastupují do pracovního procesu. Začínají pracovní kariéru, kterou budou budovat několik desítek let. Podmínkou jejich úspěchu bude další účast v celoživotním vzdělávání dospělých, jejich schopnost se prosadit kvalitně odváděnou prací. Druhá kapitola je věnována profesní biografii a teorii s ní spojenou. Profesní biografie je souhrnem pracovních zkušeností, spojeným s konkrétním zaměstnáním anebo podnikáním. Podává konkrétní obraz pracovních, vzdělávací aktivit, dalších činností. V osnově je proto zachována konkrétní posloupnost. Nejprve příprava na výkon profese, s tím související formování osobnosti, začátek a průběh profesní kariéry, zhodnocení životní dráhy. Třetí kapitolu tvoří empirická část. Je zpracována metodou kvalitativního průzkumu, technikou focus group. Cílem bakalářské práce v teoretické rovině je na základě literární rešerše a jejího shrnutí formulovat východiska pro zpracování empirické části. Cílem empirické části je zaznamenat názory účastníků diskuse na jejich vzdělání a využití profesní biografie v praxi.

1 Znalostní společnost v kontextu teorie

1.1 Základní pojmy

Znalosti

Bell (1973, s. 343-345) je chápal jako *„sadu uspořádaných sdělených faktů nebo idejí, které jsou předávány v systematické formě komunikačním médiím."* Bell dále uvedl, že pro současnou společnost mají rozhodující význam teoretické znalosti. Jan Keller (2011, s. 323-324) navázal na práci Bella z roku 1973. K názorům Bella uvedl, že realita je jiná. Zatímco Bell měl na mysli vyspělou industriální společnost s rozvojem moderní techniky, kde je získáván velký objem znalostí, sociální realita je mnohdy jiná, v důsledku deindustrializace jsou země, podniky a organizace tlačeny do nejisté situace, ve které navíc znalostí výrazně nepřibývá. Pojem znalosti také definoval Jan Barták (2008, s. 21-26), který je názoru, že znalosti lze získat ze zkušeností lidí na základě jejich delší a často opakované činnosti.

Informace

Peter Drucker (1995, s. 191) je názoru, že to *„jsou data, obohacená o relevantnost a účelnost; přeměna dat v informace tudíž vyžaduje znalosti."* Podle Lea Vodáčka a Antonína Rosického (1997) jsou informace konkrétním výsledkem způsobu interpretace dat zjištěných na základě individuálních schopností. Dominik Vymětal (2009, s. 14) definoval informaci jako *„obsah toho, co si vyměňujeme s vnějším světem, když se mu přizpůsobujeme a působíme na něj svým přizpůsobováním."*

Celoživotní učení a vzdělávání

Všeobecně jsou oba pojmy považovány za synonyma, což je omyl. Pojem *„celoživotní učení"* je překládán jako *„Life Long Learning"* Pojem se již mezinárodně ujal a je roky používán. Pojem použila komise UNESCO, když v roce 1972 vydala dokument „*Learning to be"*. (Faure, Herrera et al., 1972). Také OECD dává přednost pojmu celoživotní učení. Vychází z toho, že vzdělávání se uskutečňuje formou veřejných institucí, tedy

s pomocí státu, pojem učení směřuje k vlastnímu rozhodnutí jednotlivců. Judith Walkerová (2009, s. 104) uvedla, že *„zodpovědnost jednotlivce na účasti na celoživotním učení činí z jednotlivce určitým způsobem podnikatele.“* Závěry, které byly formulovány, potvrdily, že je nutná rovnost přístupu ke vzdělání bez ohledu na pohlaví, věk, národnost. Musí být vytvořeno takové prostředí, kde nebude mít místo diskriminace. Zdůraznily, že vzdělávací instituce se musí soustředit na vytvoření podmínek po širší vzdělávací prostředí. [1].

Celoživotní vzdělávání je v České republice chápáno jako koncepční změna, která umožnila využívat širší možnosti k učení, přičemž kromě tradičních vzdělávacích institucí využívá i ty, které stojí mimo hlavní rámec, ale chtějí s ním spolupracovat a vytvořit jednolitý celek. Podle předpokladů by tato situace umožnila větší operativnost při zajištění požadavků lidí, kteří pracují a chtějí při zaměstnání dále studovat. Celoživotní vzdělávání dospělých se tak stává subsystémem celoživotního učení. Zahrnuje vzdělání všeobecné i profesní. Je otevřeno všem, kdo má zájem se dále vzdělávat. Jedná se o sebeřízené učení (Veteška a Tureckiová 2008, s. 16). Dokument *„Implementační plán strategie celoživotního učení“* v jednom ze svých ustanovení potvrzuje, že *„Účast dospělých na dalším vzdělávání je často brzděna různými bariérami a nepříznivými podmínkami, ve kterých se jednotlivec nachází“* (MŠMT 2008, s. 98).

1.2 Teoretické koncepty společnosti znalostí

Výsledkem postupující globalizace byly nové změny, které se postupně ve společnosti projevovaly. Globalizace a výraznější růst ekonomiky v mnoha státech vytvářely mezi lidmi dojem, že díky ní ekonomika poroste a změny se projeví zejména v sociální oblasti. Jenže světová ekonomická krize (do České republiky dorazila v druhé polovině roku 2008 a odeznívala teprve na konci roku 2009) situaci změnila. Na jedné straně problémy, na druhé straně donutila mnoho lidí přemýšlet o nutnosti začít se dále

[1] Závěry Rady a zástupců vlád členských států zasedajících v Radě ze dne 14. listopadu 2006 o efektivitě a rovném přístupu ve vzdělávání a odborné přípravě (Úř. věst. C 298, 8. 12. 2006, s. 3).

vzdělávat. Přesvědčili se, že bez dalšího vzdělávání se výrazně snižuje šance na získání kvalitního zaměstnání. Rabušicová a Rabušic (2008, s. 26) reagovali na vzniklou situaci slovy, že sociální změny jsou rychlé, v důsledku toho se z pracovního trhu vytrácejí tradiční povolání, řemesla, která nemají nové alternativy. V důsledku toho se lidem mění hodnoty. Některým změny prospívají, zaměřují se na konzumní způsob života, jiní mají starosti, aby si finančně zajistili životně důležité potřeby. Jan Vymětal (2008, s. 16) v této souvislosti upozornil, že lidé si musí zvyknout, že znalostní společnost, která je specifikována jako společnost celoživotního vzdělávání, má výrazně vyšší požadavky na kvalitu pracovních sil.

Rok 2005 byl pro další rozvoj celosvětových sítí považován za velmi důležitý. Předpokladem bylo, že summit konaný v Tunisu bude řešit problematiku zintenzivnění přenosu informací do všech států a vydá závazné stanovisko, které umožní další rozvoj těchto sítí. Závěry summitu byli zklamáni např. Peter Johan Lor a Johannes Jacobus Britz (2007, s. 387-397). Sice potvrdili, že se současný stav není kvalitní a nelze tedy očekávat, že tyto sítě budou v nejbližším období důležitým pomocníkem po šíření znalostí. Zároveň vyslovili přesvědčení, že se situace brzy zlepší. Jejich názory si pečlivě prostudoval Miroslav Dopita (2010, s. 206-207). Uvedl, že podle jeho názoru pochopil tvrzení autorů, že společnost znalostí provedla radikálnější společenskou transformaci dříve, než byla objevena informační společnosti.

S rozvojem znalostí společnosti musí odpovídajícím způsobem růst úloha managementu. Na téma teorie managementu a jeho úlohy ve znalostní společnosti vedli ekonomové dlouhou dobu diskuse. Do diskuse se zapojil ekonom Fritz Machlup (1962, s. 21-22). Jeho tématem byla otázka nutnosti rozdělení znalostí na pět typů. Pro přesvědčení svých odpůrců provedl jejich podrobné rozlišení. Teorie managementu zajímala mnoho dalších ekonomů a odborníků zabývajících se různými oblastmi činnosti managementu. Teorie managementu byla především zaměřena na skloubení činnosti managementu všech stupňů, tj. od liniových, přes střední management až po top management.

2 Profesní biografie v kontextu s teorií

2.1 Základní pojmy

Biografie - pojem, který patří k těm, o kterých veřejnost všeobecně moc neví a z laického pohledu by ho určitě spojovali s historií kina (možná úsměvné, ale pro lidi s nižším vzděláním by pojem tuto asociaci určitě vyvolával). Přitom se nejedná o nově vzniklý pojem. Z delší historie vzniku pojmu lze připomenout Ottův Naučný slovník z roku 1890, kde je biografie popsána jako *„methodou historickou provedené vypsání života, a sice jak průběhu jeho vnějšího, tak mravního a intelektuálního vývoje některé osoby, ovšem takové, která zasluhuje pozornost buďto pro své osudy, své postavení nebo své působení.“* O 35 let později vyšel v roce 1925 Masarykův slovník naučný s definicí: *„Biografie, životopis, zevrubné vylíčení života osobnosti, vynikající buď svou činností, nebo zajímavé průběhem svého života, po př. osobitě pojaté svým biografem.“* Svou studii o biografii uzavřel Květoslav Kubíček (1939): „*Biografie je výtvor slovesného umění, v němž líčí autor na pozadí životního okolí, na základě doložitelných fakt a s kritickou pravděpodobností život osobitého nebo osobitě pojatého jednotlivce buď v celém jeho rozsahu, nebo v podstatné jeho části.“*

Biografii Roman Švaříček (2009, s. 59). Podle jeho názoru, který široce rozpracoval a zdůvodnil, je biografie *„cestou, jak pochopit, jakým způsobem byla identita jedince utvářena, a tedy jaká vlastně je. Biografie se vztahuje na vývoj. Obsahuje místo a čas a jejich vliv na lidský život a tato struktura může být nahlédnuta ve vzpomínkách, protože je tímto způsobem ukotvena v paměti.“*

2.2 Příprava na výkon profese

Na výkon profese se lidé připravují již před skončením studia střední nebo vysoké školy. Uvědomují si, že se jedná o dlouhodobý proces, ve kterém musí shromažďovat informace o oboru, ve kterém chtějí být zaměstnáni či chtějí podnikat. *„Profesi lze charakterizovat jako druh pracovní činnosti, k jehož výkonu je požadována profesní příprava*“

(Svobodová 2015, s. 33). Je sociálním jevem, má stránku technickou, ekonomickou, právní, psychologickou. Podle uvážení budoucího zaměstnavatele a také na základě povinností daných legislativou, musí uchazeč o zaměstnání většinou po nástupu absolvovat školení bezpečnosti práce a kromě toho splnit další podmínky, které jsou dány organizačními a pracovními povinnostmi zaměstnavatele.

Současní absolventi škol si dobře uvědomují, že získat kvalitní pracovní místo není snadné. O to v horší situaci jsou lidé, kteří jsou v pracovním procesu již mnoho let a z různých důvodů museli změnit své zaměstnání. Často se následně ocitají v určitém vakuu, protože ztratili dřívejší jistoty. Zvláště lidé, kteří nevyhovují svou kvalifikací se bez odborné přípravy na nové zaměstnání neobejdou. *„Profesní příprava je interaktivním procesem, kde finální efekt přímo souvisí s vysokou kvalitou obou zúčastněných stran. Těmito stranami jsou jednak uchazeči či frekventanti a jednak jejich školitelé“* (Nový a Surynek 2006, s. 226).

Na uchazeče o zaměstnání jsou kladeny vždy vysoké nároky ze strany zaměstnavatele. Zvláště v této době si zaměstnavatelé uvědomují, že jsou v situaci, kdy si mohou zaměstnance vybírat. Proto také nároky na profesní přípravu neustále narůstají. Především komunikační dovednosti, znalost práce s počítačem, znalost cizích jazyků na výborné úrovni se schopností komunikace při obchodních jednáních, schopnost pracovat v týmu, být flexibilní, to jsou jen základní požadavky. Čím náročnější pracovní pozice, tím více požadavků. Ani uchazeči o zaměstnání, kteří chtějí být např. zaměstnáni ve skladu, což bylo dříve snadné, nemají šanci, pokud neovládají práci s počítačem. Sklady jsou dnes automatizované, napojené na firemní marketingové informační systémy, případně propojeny se sítěmi v celé republice. Již z tohoto výčtu vyplývá, že přípravu na výkon profese nelze podcenit. Při nástupu do zaměstnání, zejména do profesí, ve kterých je pracovní činnost vykonávaná v kancelářích, si noví zaměstnanci uvědomují, že budování jejich profesní kariery nebude snadné, protože konkurence je v těchto pracovních pozicích velmi tvrdá. Každá vykonávaná profese vyžaduje profesní přípravu. Příprava na profesní dráhu nebývá nikdy

přímočará. Po nástupu do zaměstnání a v průběhu zaškolování lidé např. zjistí, že o své budoucí práci měli jiné představy. Výsledkem je odchod ještě ve zkušební době a příprava, např. formou rekvalifikace začíná znovu. Sociální role a z ní vyplývající sociální status jedince se tak mění. Ten se často dostává do složité životní situace. Existují profese, u kterých, kromě předepsaného vzdělání pro danou profesi musí uchazeč o zaměstnání splnit další zákonné povinnosti. Je řada oborů, u kterých je předepsáno povinné přezkušování, absolvování psychotestů, vykonání různých doplňkových specializovaných kurzů, různé atestace apod. Zvláště přísné jsou v rámci profesní přípravy doplňkové zkoušky u profesí, které se bezprostředně dotýkají např. zravotnictví, armády, policie. Podmínky pro tyto doplňkové přípravy stanovují většinou vyhlášky příslušných ministerstev, různé profesní podmínky si stanovují jednotlivé profesní asociace s tím, že nesmí být v rozporu s konkrétními zákony.

2.3 Profesní kariéra

Profesní kariéra patří k nejvíce sledovaným, jak ze strany zaměstnavatele, který sleduje především jak zaměstnanci plní své pracovní úkoly a povinnosti, tak také ze strany samotného zaměstnance, který do zaměstnání nastoupil s odhodláním, že začne budovat novou profesní kariéru. Pojem *„kariéra“* pochází z francouzského slova *„carriere“,* která se dá doslovně přeložit jako „dráha životem“. Milkovich a Boudreau (1993, s. 433) definují kariéru jako konkrétní sled jednotlivých pracovních míst a rolí, které člověk během pracovní kariéry absolvuje. Je výsledkem rozhodnutí zaměstnance, ale také rozhodnutí zaměstnavatele, např. propuštění ze zaměstnání. Bedrnová a Nový na základě praktických zkušeností a teoretických znalostí vypracovali tzv. *„struktury pracovní kariéry“,* přičemž vytvořili čtyři samostatné skupiny, které mají vlastní charakteristiky:

- **Stála struktura pracovní kariéry** - pracovník nemění profesi, průběžně buduje kariéru, jedná se o speciální činnosti. Pracuje nadstandardně, stává se pro zaměstnavatele specialistou.
- **Stála struktura pracovní kariéry** - přechod do řídících funkcí. Pracovník postupně přebírá kompetence. Jde o manažerské pozice.
- **Nestála struktura pracovní kariéry** - odborná příprava odpovídá obsahu vykonávané práce jen zčásti, pracovník několikrát mění profesi. Jeho sociální vzestup je vázán na změnu profese. Tento typ pracovní kariéry je častý.
- **Difúzní struktura pracovní kariéry** - odborná příprava nebývá v souladu s obsahem práce. Zaměstnavatel mění pracovní zařazení pracovníka, někdy v rozporu s pracovní smlouvou. Typ je častý u pracovníků s nízkou kvalifikací a těch, kdo neusilují o budování pracovní kariéry (Bedrnová, Nový et al. 2002, s. 373).

Podmínkou úspěšnosti pracovníka je, že si dokáže naplánovat svoji kariéru, ale v tom případě si ji musí umět svým odvedeným pracovním výkonem prosadit. Jedná se o jeho vlastní iniciativu. V podstatě hledá vlastní cestu jak uspět. Tímto způsobem si řídí vlastní kariéru. Druhou možností je, že jeho kariéru řídí zaměstnavatel, který má dostatečné informace o kvalitě práce zaměstnance, sám začne jeho kariéru řídit, přičemž bere do úvahy potřeby a cíle firmy (Tureckiová 2004, s. 97-98).

V souvislosti s profesní kariérou se lze setkat s tzv. profesiogramem, *„popisem činností, úkolů, funkcí a používaných prostředků nezbytných k výkonu konkrétní profese nebo pracovní pozice. Komplexní profesiogram obsahuje přesné charakteristiky a popisy dané pracovní činnosti*“ (Svobodová 2015, s. 35).

2.4 Zhodnocení životní dráhy

V průběhu pracovní kariéry člověk tráví desítky let v zaměstnání. Doba odchodu do důchodu se neustále prodlužuje, roky v zaměstnání přibývají. Vytváří se tak dostatek prostoru pro každého jedince, aby si pečlivě

promyslel, jak bude postupovat při budování své životní dráhy, aby se práce nestala všední záležitostí. Není lehké promýšlet a plánovat svou budoucnost na desítky let dopředu. Životní dráha zachycuje po sobě jdoucí etapy v různých sociálních rolích. Je nutné do této dráhy zahrnout i vzdělávání, tedy dráhu vzdělávací, vždyť ve škole studoval několik let každý jedinec. Zkoumáním životní dráhy se zabývá obor biodromální psychologie. *„Přístup life-course, neboli zkoumání životních drah, je interdisciplinární přístup zaměřený na studium lidských životů mezi narozením a smrtí, který se rozvinul v minulých čtyřiceti letech, a to zejména v oblasti společenských věd – antropologii, demografii, ekonomii, sociologii a vývojové psychologii“* (Dudová 2011). Pro člověka má práce velký význam. Umožňuje realizovat se na trhu práce, poskytuje mu za odvedený pracovní výkon finanční prostředky, nutné pro zajištění základních životních potřeb, dává mu pocit seberealizace. Existuje určitá skupina lidí, kterým práce dává pocit sebeuspokojení. Cítí se užiteční a prospěšní, mají před sebou svůj cíl, který se jim daří plnit.

Etapy životních drah

- **Životní dráha do 25 let věku** - věk kvalifikace. Začíná rozhodování o budoucím povolání.
- **Životní dráha od 25 do 35 let věku** - věk budování kariéry. Prohlubuje se specializace, lidé se mnohdy rozhodují o změně zaměstnání. Věk expanze, do 35 let se matkám rodí nejvíce dětí.
- **Životní dráha od 35 do 45 let věku** - věk akcí, úspěchu, realizace. V tomto období jde především o budování respektu. Řada pracovníků se ocitá na vrcholu své kariéry kolem 40 let.
- **Životní dráha od 45 do 50 let věku - věk splácení,** předávání zkušeností, v práci možný postup.
- **Životní dráha od 50 do 60 let věku - věk tradic, hodností, postavení a vlivu**. Lidé předávají v zaměstnání i v rodině tradici.

- **Životní dráha od 60 do 65 let věku - věk důstojnosti**. Lidé jsou v tomto věku již obvykle v důchodu nebo těsně před ním. Pracovní kariéra se uzavírá. Dílo člověka je hotovo, život člověka pokračuje.
- **Životní dráha po 65 letech věku - věk moudrosti**. Značná část je stále činných, obohacují druhé (Buchtová et al. 2013).

Shrnutí

Název bakalářské práce „Profesní biografie - význam, který respondenti přisuzují svému vzdělání“ předurčil postup zpracování jednotlivých částí a jejich kapitol. V teoreticko-metodologické části práce byla provedena literární rešerše týkající se problematiky vzdělávání v současné společnosti. Důvod byl zřejmý, je jím nutnost dosažení určitého stupně vzdělání. Tomu odpovídá text první kapitoly. Druhá kapitola byla zaměřena na profesní biografii. Zejména druhá kapitola a její závěry se promítnou do způsobu zpracování empirické části práce, V ní bude proveden kvalitativní průzkum metodou focus group (její zdůvodnění je v empirické části).

Závěry z teoretické části práce budou promítnuty do následujících otázek v empirické části.

Hlavní výzkumná otázka: Jak se vyvíjela pracovní činnost respondenta z pohledu biografické rekonstrukce jeho profesní a životní dráhy?
Dílčí výzkumné otázky:

1. Jak probíhá do současné doby profesní rozvoj?
2. Jak respondenti vytvářejí svoji profesní identitu po celou dobu zaměstnání?
3. Jakou roli hraje v zaměstnání sociální interakce na současném pracovišti?

EMPIRICKÁ ČÁST

3 Kvalitativní průzkum - případová studie

3.1 Rešerše literatury a výzkumných projektů

Kvalitativní výzkumy a průzkumy se staly více využívanými v současné době, než tomu bylo před několika lety. Několik let se vedly odborné spory a diskuse, o tom, která z metod je vhodnější. Odborníci se shodují, že na rozdíl od kvantitativních výzkumů mohou respondenti v kvalitativním výzkumu lépe vyjádřit a formulovat své názory a postoje, nejsou svázáni přesně daným výběrem možností u jednotlivých otázek (např. u dotazníku). Např. Petrusek (1993, s. 129) na adresu kvalitativního výzkumu uvedl svůj názor, že *„Předmětem kvalitativní metodologie je studium běžného, každodenního života lidí v jejich přirozených podmínkách.“* To byl také hlavní důvod, proč jsem se po prostudování problematiky kvalitativního průzkumu rozhodl využít tzv. metodu focus group. Ocenil jsem zejména fakt, že metoda mi dává možnost získat od respondentů takové informace, které by mi dotazník neumožnil získat, byť by počet otázek v dotazníku byl dostatečně rozsáhlý. Důvodem také byla skutečnost, že metoda je vhodná zejména v oborech, jako je např. sociologie, psychologie, management. Je vhodná v situacích, kde je nutné hodnotit konkrétní aktivity subjektů.

David Morgan a Margarete Spanishová (1984, s. 253-270) patří mezi autory, kterým je připisována zásluha o vznik této metody a její uvedení do života výzkumníků. Největším problémem při neochotě zavést tuto metodu do praxe některých badatelů bylo, že nedůvěřovali kvalitě moderátorů. Nevěřili, že budou vždy a za každých okolností připraveni diskuse moderovat. Jejich největší obavou bylo, aby jim po odborné stránce diskutující respondenti svými znalostmi tzv. „nepřerostli přes hlavu“, čímž by celá diskuse ztratila smysl. Morgan (2001, s. 13-14) potvrdil, že obavy nejsou na místě. Tvrdil, že zadavatelé výzkumu vždy budou kvalitu moderátorů sledovat a že to vždy bude osobnost, která bude mít požadované kvality a dokáže skupinu respondentů stmelit. Rozdílný názor na kvalitu schopností moderátorů měli Krueger a Caseová (2009). Nepožadují jeho

specializaci, kladou důraz na kvalitní přípravu. Tvrdí, že z hlediska organizačního se řídit jednání může naučit každý např. formou pomocného moderátora. To nebyl a není jediný problém týkající se využití metody focus group. Metoda se využívá častěji, přesto výsledky metody někteří z nich nehodnotí příznivě. Hlavním argumentem většinou je, že metoda nemá striktně stanovený postup, organizátor průzkum tak může postupovat podle svého uvážení (Gerring, 2007, s. 6). Naopak vysoce oceňuje tuto metodu Eisenhardtová (1989, s. 534). Podle ní je případová studie *„výzkumnou strategií, která se zaměřuje na porozumění dynamice, jež je prezentovaná na jednom souboru."* Simonsová (2009, s. 117) uvádí ve své studii tři důvody, proč by nebylo vhodné využívat intenzivněji tuto metodu. Podle názoru není zajištěno, že výzkumník bude mít potřebné schopnosti a znalosti o činnosti, která se bude ve výzkumu řešit. Zároveň ale přesně nespecifikuje způsoby, jak by se měly tuto schopnosti a znalosti získávat. Druhým argumentem bylo, že ani po několika letech nebyl vytvořen a odborníky odsouhlasen návod, který bude z hlediska své organizační struktury nezpochybnitelný. Třetím důvodem je, že příliš dlouho trvalo, než se stanovily způsoby analýzy. Nezodpovězenou otázkou tak i po letech zůstává, proč by nemohl některý z výzkumníků přijít s novou metodou, proč se po desítky let používají v mnoha případech stále stejné metody a chybí jejich jakákoli inovace. Důvody, proč jsem si zvolil tuto metodu. Rozhodnutí mi umožnilo i to, co tvrdí Švaříček a Šeďová (2007), že je možné využít obecnější koncepty, vyhnout se řešení vztahů mezi proměnnými. Zároveň se zde otevírá dostatečný prostor pro tvorbu a prezentaci otázek. Přesto je nutné zachovávat určitá pravidla, tj. otázky musí být pokládány respondentům tak, aby ze získaných odpovědí bylo možné zkoumat povahu každého jevu. Další devizou je možnost, že se průzkumu účastní menší skupina osob, vytváří se vzorek, jehož počet je pro každého výzkumníka dostupný (Reichel 2009, s. 88). Třetím důvodem je, že *zkoumá současně fenomény do jejich hloubky v jejich skutečném kontextu, zvláště v případě, kdy nejsou hranice mezi fenoménem a jeho kontextem zcela jasné"* (Yin 2009, s. 18).

Vybrané pojmy

Metodika. Souhrn metod v daném oboru. Vychází z vědeckého poznání a empirie, přesně vymezuje postupy pro výkon dané činnosti. Je to nauka o jedné metodě nebo jednom postupu (Olecká, Ivanová 2010, s. 6).

Moderátor. Klíčový prvek ohniskové skupiny. Řídí průběh diskuse, uděluje slovo vyrovnanou distribucí promluv mezi členy skupiny, motivuje účastníky k aktivnímu podílení se na skupinovém rozhovoru (Trampota, Vojtěchovská 2010, s. 226).

Ohnisková skupina. *„Ohniskové skupiny se používají tam, kde je důležité získat zpětnou informaci o působení či projevech určité situace nebo jevu“* (Gillernová 2000, s. 165).

Případová studie. *„Hloubkové prozkoumání z rozmanitých perspektiv složitost a komplexitu konkrétního projektu, politiky, instituce nebo systému v kontextu reality. Je založená na výzkumu, zahrnuje různé metody a stojí na faktech“* (Simons 2009, s. 21)

Výzkum. Je obecnější způsob zkoumání s vyšším stupněm abstrakce, musí splnit vědecké cíle. Jde o záměrnou systematickou činnost postavenou na technikách sběru dat (Olecká, Ivanová 2010, s. 6).

3.2 Definování cíle a výzkumných otázek

S ohledem na téma práce byly definovány tyto formulace výzkumných otázek.

Hlavní výzkumná otázka: Jak se vyvíjela pracovní činnost respondenta z pohledu biografické rekonstrukce jeho profesní a životní dráhy?

Dílčí výzkumné otázky:

1. Jak probíhá do současné doby profesní rozvoj?
2. Jak respondenti vytvářejí svoji profesní identitu po celou dobu zaměstnání?
3. Jakou roli hraje v zaměstnání sociální interakce na současném pracovišti?

3.3 Předmět a objekt průzkumu

Předmětem bylo zjištění, zachycení názorů, postojů a zkušeností respondentů ve vztahu k jejich zaměstnání, jenž jsou zachyceny a odrážejí se v profesní drahách jednotlivých respondentů.

Objektem průzkumu byly osoby, které byly vybrány jako výběrový soubor. Skupinu tvořilo osm respondentů obou pohlaví, různého pracovního zaměření s různou délkou odpracovaných let a profesní praxe.

3.4 Metodika průzkumu

V rámci šetření jsem se rozhodl využít techniku kvalitativního průzkumu a metody focus group. Důvody byly uvedeny ve stručném pojednání v úvodu práce v literární rešerši. Metoda byla využita, protože je považována za plnohodnotnou metodu, jak vyplývá právě z literární rešerše. K využití této techniky jsem rozhodl, protože se domnívám, že skupinová diskuse přináší do projektu více námětů a myšlenek než když mezi sebou diskutují pouze dva lidé. Nové náměty, zaznívající v průběhu diskuse zpravidla motivují další přítomné účastníky k tomu, aby se k danému tématu, nebo již prezentovanému názoru připojili svými novými náměty. Jako autor a moderátor diskuse jsem musel též sledovat, aby všichni účastníci diskusní skupiny měli k dispozici přibližně stejný časový prostor, protože v každé skupině se našel respondent, který mírně dominoval. Bylo to dáno jeho zkušenostmi, praxí ze zaměstnání, protože v rámci plnění pracovních povinností musí rozhodovat, vést podřízené pracovníky, dávat příkazy k plnění konkrétních úkolů. Po skončení diskuse následoval obvyklý postup, který je dán metodikou, i když ta je, jak bylo v úvodu uvedeno, na rozdíl od jiných metod volnější.

3.5 Zkoumaná populace a výběrový soubor

Bylo nutné ze vzorku populace vybrat takové respondenty, o kterých bylo možné řádným způsobem získat informace a kteří by také byli ochotni na

průzkumu spolupracovat. Po oslovení byli všichni podrobně seznámeni s tématem práce a také s tím, v čem bude spočívat jejich spolupráce s autorem průzkumu. První otázkou oslovených respondentů zpravidla bylo, zda budou muset vystupovat pod vlastní identitou. To již dopředu někteří odmítli. Po ubezpečení, že ne, z dvanácti oslovených souhlasilo osm. Z nich byl postupně vytvořen základní soubor. Ve zpětném pohledu pak významným problémem bylo, dát dohromady skupinu osob se stejnou úrovní vzdělání, aby bylo možné lépe porovnávat jejich pracovní zkušenosti a názory. Poměrně snadnější bylo získat ke spolupráci odpovídající počet žen. Ty byly, na rozdíl od mužů více vstřícné a ochotné se výzkumu zúčastnit. Přehled o rozložení údajů dává tabulka 1.

Tabulka 1 Statistické údaje o respondentech

Věk	Jméno	Doba zaměstnání	Pracovní pozice	Vzdělání
25-34 let	Ota	7 roky	Vedoucí oddělení	Vysokoškolské Ing.
	Petra	4 roky	manažerka	Vysokoškolské Bc.
35-44 let	Jarmila	16 let	Střední manažer	Vysokoškolské Bc.
	Kateřina	14 let	technik	vysokoškolské Ing.
	Pavel	16 let	zásobovač	Vysokoškolské Ing
45-54 let	Stanislav	21let	Vedoucí oddělení	Vysokoškolské Ing.
	Michal	23let	manažer	Vysokoškolské Ing.
54 let a výše	Marie	26 let	Vedoucí účtárny	Vysokoškolské Ing

Zdroj: vlastní průzkum

Stručné představení respondentů

Ota - vysokoškolské vzdělání, zaměstnán, jako vedoucí oddělení ve firmě vyrábějící potravinové doplňky 7 let, tedy od doby nástupu do prvního zaměstnání. O změně zaměstnání zatím neuvažuje, nemá ambice na postup na vyšší pracovní pozici. Výše mzdy odpovídá jeho představám.

Petra - vysokoškolské vzdělání, je manažerkou ve společnosti, která se zabývá reklamní činností. Pracuje jako vedoucí obchodního oddělení. Pracuje pouze čtyři roky, do zaměstnání nastoupila po skončení vysoké školy, ukončení s titulem Bc. O studium k získání titulu Mgr. zatím

neuvažuje, vzhledem k věku (27 let) chtějí s manželem založit rodinu. Současné zaměstnání je její první. Do pozice manažerky nastoupila ihned po ukončení vysoké školy, předtím každé prázdniny vykonávala brigádu ve společnosti. Ta jí nabídla na základě pracovních výsledků v době brigád stálé pracovní místo. Výše mzdy odpovídá jejím představám.

Jarmila - vysokoškolské vzdělání Bc., pracuje jako střední manažerka, vede kolektiv jedenácti lidí. Zaměstnána ve firmě zabývající se poskytováním sociálních služeb. Jedná se o její třetí zaměstnání. V prvním případě firma zkrachovala, ve druhém případě se sama rozhodla ukončit pracovní poměr z důvodů zvýšené péče o dítě, třetí zvolila právě s ohledem na své dítě, které potřebuje zvýšenou péči. S výší odměny za práci příliš spokojena není, kompenzací je možnost věnovat se více dítěti.

Kateřina - vysokoškolské vzdělání, pracuje 14 let, je to druhé zaměstnání. Povoláním je IT technička. Pracuje ve společnosti, která se IT technologiemi zabývá. Neuvažuje o změně zaměstnání, pracovní pozice jí po všech stránkách vyhovuje. Mzda odpovídá jejím představám.

Pavel - vysokoškolské vzdělání, zaměstnán 16 let. Třetí zaměstnání. Dvakrát na základě vlastního rozhodnutí. Nyní pracuje jako zásobovač. Neuvažuje o změně zaměstnání, je spokojen. Nemusí za prací dojíždět. Mzda odpovídá jeho představám.

Stanislav - vysokoškolské vzdělání, zaměstnán 21 let, po roce 1989 načas pracovní pobyt vKanadě, po návratu se živil různě, také překladatelstvím. Nyní všechny roky v jedné firmě. Pracuje jako vedoucí oddělení. Nabídnutou vyšší pracovní pozici odmítl, důvody nesdělil. O změně zaměstnání neuvažuje. Jak říká, je inventářem firmy. Mzdu by uvítal vyšší, ale je spokojen.

Michal - vysokoškolské vzdělání. Absolvent Vysoké vojenské školy v Košicích. Zaměstnán je 23 let. Po odchodu z armády (reorganizace v armádě po roce 1989) několikrát změnil zaměstnání. Důvodem ke změně byla nabídka pracovní pozice u jiné společnosti. Posledním zaměstnáním je manažerská pozice ve firmě vyrábějící komponenty do automobilového průmyslu. S výši mzdy je spokojen.

Marie - vysokoškolské vzdělání (VŠE). Zaměstnána 26 let, pracuje jako vedoucí účtárny. Dvakrát odmítla nabídku do vyšší pracovní pozice. Jak říká, má ráda práci s čísly, nemá ráda dohadování se s lidmi. S výší mzdy je spokojená.

3.6 Způsob a sběr dat

S ohledem na skutečnost, že se jednalo o kvalitativní průzkum s využitím metody focus group, faktický sběr dat (informací) se odehrával až v průběhu diskuse, Setkání byla velmi náročná, bylo nutné skloubit čas setkání několika respondentů v jedné skupině. Nutností bylo respektovat pracovní a volnočasový režim dotazovaných respondentů. Jednalo se o diskusi, takže bylo nutné a vhodné (viz. uvedené důvody) diskutovat ve dvou skupinách.

3.7 Časový harmonogram

Stanovený časový harmonogram měl za cíl stanovit hranice časových úseků, ve kterých bylo nutné jednotlivé dílčí úkoly zajistit.

Stanovení výzkumného problému a otázek	červen
Vyhledávání respondentů	červen - červenec
Předvýzkum – zkouška průběhu rozhovoru	červenec
Vedení rozhovorů s respondenty	červenec - srpen
Zpracovávání záznamů - průběžné	září
Interpretace výsledků	září - říjen
Závěrečná zpráva	říjen

Termíny jednotlivých etap šetření jsem stanovil podle odhadované časové náročnosti a také s ohledem na nutnost mít dostatek času na splnění jednotlivých etap. Původně naplánovaný harmonogram vyhlížel jinak, ale zdržení, která jsem nemohl ovlivnit mne přinutili část časových úseků prodloužit.

3.8 Etické otázky

Výzkumy, průzkumy a další metody sloužící ke zjištění potřebných údajů jsou vždy spojeny s otázkou etickou. Zároveň je nutné dodat, že s etikou přímo souvisí obava oslovených respondentů, aby se v případě účasti nedostali tím, že výsledky se budou prezentovat veřejně, do možných problémů. Většinou své obavy spojují s možnými následnými potížemi na pracovišti apod. *„Důvěrnost znamená, že nebudou zveřejněny žádné informace, které by umožnily čtenáři identifikovat účastníky výzkumu. Důvěrnost se tedy váže především ke kvalitativně orientovaným studiím, kdy je zajištěno diskrétní zacházení s těmito informacemi. Jde především o ochranu osobnosti zkoumaného jedince, stejně jako o ochranu výzkumníka“* (Průcha, Švaříček 2009, s. 99). Etické otázky jsou tedy vždy prvním tématem rozhovoru. Zásadním závazkem pro mne bylo dodržování obecně formulovaných etických principů, tj. zachování důvěrnosti ve vztahu k informacím sděleným respondentem, uplatnění tzv. poučeného souhlasu, ve vztahu k prezentaci bakalářské práce.

Důvěrnost v kvalitativním průzkumu znamená, že nebudou uveřejněna data, podle kterých by bylo možné respondenta jakkoli identifikovat. Zejména v době internetu je snadné data vyhledávat. Na druhou stranu není možné, aby hovory probíhaly zcela anonymně. Informace o jednotlivých respondentech jsem k dispozici měl. Na počátku spolupráce se obě strany vzájemně představily a to i s následným předložením dokladů totožnosti. Přesto jsou všichni účastníci průzkumu uváděni pod pseudonymy. Zůstal zachován věk, pohlaví, povolání. Všichni respondenti, kteří dali souhlas ke spolupráci, byli seznámeni s tím, že průběh rozhovorů je důvěrný a bude

použit pouze pro potřeby průzkumu. Po vyhotovení zprávy bude audio záznam pořízený pro potřebu šetření vymazán.

Vedle principu důvěrnosti bylo povinné respondenty, kteří souhlasili s účastí, poučit o dalším principu, který je základní povinností autora průzkumu. Týká se tzv. poučeného souhlasu, kteří musí účastníci autorovi průzkumu dát, jinak by nemohly obě strany dále spolupracovat. Základem principu je, že všichni účastníci musí být dopředu povinně seznámeni s důsledky jejich účasti v průzkumu.

4 Výsledky

Hlavní výzkumná otázka: Jak se vyvíjela pracovní činnost respondenta z pohledu biografické rekonstrukce jeho profesní a životní dráhy?

Analýza dat patřila v celém průzkumu k nejtěžší etapě. Jednalo se o přepisy, které trvaly několik dní velmi intenzivní práce. Pro mne, jako člověka, který nemá příliš zkušeností s tímto způsobem přepisu, to bylo náročné. Nešlo jen o vlastní přepis získaných dat, ale v rámci samotné diskuse bylo také třeba sledovat, zda účastník diskuse skutečně odpověděl na položenou otázku, zda se pod přílivem jeho dalších myšlenek a slov hlavní smysl jeho odpovědi nevytratil. Po zpracování přepisů a provedení nezbytných organizačních činností, vznikl korpus získaných dat, který byl připraven k následnému zpracování do formátu použitelného v závěrečné zprávě.

Respondenti odpovídali v obou skupinách na stejné otázky moderátora.

První skupinu tvořili: Ota, Petra, Jarmila, Kateřina.

Druhou skupinu tvořili: Pavel, Stanislav, Michal, Marie.

Dílčí výzkumné otázky

První dílčí otázka: Jak probíhá do současné doby Vás profesní rozvoj?

Ota - *„Nejsem zaměstnán tolik let, abych měl tzv. bohaté zkušeností. Faktem je, že když jsem teď ve funkci vedoucího oddělení, že musím makat. Takže žádné dlouhodobé pracovní zkušenosti z více firem nemám, můj životopis by byl velmi stručný."* Otázka moderátora: „Myslíte si, že byste měl tzv. navíc, vykonávat nějakou jinou práci?" – Ota: *„Ani jsem o tom nepřemýšlel. Pracovně řídím jako vedoucí pět podřízených, takže to jde zvládnout. Nemám ambice pracovně zase tak vynikat, abych rychle postupoval nahoru."* Otázka moderátora: „Máte vysokoškolské vzdělání. Jak se Vám daří získané znalosti uplatňovat ve Vaší práci?" Ota: *„Na rovinu řečeno, toto vzdělání je mi nanic. Jedná se o zajímavou a náročnou práci, kterou ale mohou vykonávat středoškoláci. Informací o potravinových doplňcích je na internetu plno, takže to není zase až tak velký problém".*

Petra - *„Jsem se svým místem spokojená. Jsem zaměstnaná málo let, takže nemám žádný dlouhý životopis. Navíc plánuji odejít, jakmile to bude možné na mateřskou a pak rodičovskou dovolenou. Když se dívám do tabulek, kolik let budu muset ještě pracovat, tak nic neřeším. Potenciálně bych měla odejít do důchodu v 67 letech. Je mi 27 let. Takže ještě budu muset pracovat neuvěřitelných čtyřicet let. Asi bych měla začít rodit jedno dítě za druhým"* (následuje dlouhý smích). Otázka moderátora: „Máte vysokoškolské vzdělání. Jak se Vám daří získané znalosti uplatňovat ve Vaší práci?" Petra: *„Nevím, buď je ve společnosti špatně nastavený systém, protože se většinou jedná o práce, které by mohli vykonávat středoškoláci a nebo se v celém státě projevuje taková mánie, že na jakoukoli kancelářskou práci všude vyžadují vysokoškoláky."*

Jarmila - *„Jsem na svém třetím pracovním místě. Nejdříve jsem byla zklamaná, když jsem se dozvěděla, že budu muset končit, a to ve dvou případech. Jsem na třetím místě, tak snad to nějakou dobu vydrží. Byla jsem zklamaná, myslela jsem si, že je všechno špatně. Ale teď, s odstupem času si říkám, že je dobře, že jsem změnila zaměstnání, alespoň mám možnost srovnávat. Profesní rozvoj zatím nic moc. Velmi mě omezuje situace s naším*

dítětem, potřebuje zvýšenou péči.“ Otázka moderátora: „Máte vysokoškolské vzdělání. Jak se Vám daří získané znalosti uplatňovat ve Vaší práci?“ Jarmila: *„V situaci, ve které jsem, je mi má specializace nanic. Spíše uvažuji o tom, že se dám na studii, které mi pomůže při péči o dítě.“*

Kateřina - *„Měla jsem štěstí, že jsem vystudovala vysokou školu se zaměřením na IT technologie. Jako ženská jsem v té době byla na fakultě téměř vzácností. To stejné platí v zaměstnání. Než jsem našla firmu, která mě byla ochotná přijmout, dost dlouho to trvalo. Ve firmách jakmile viděli, že se na pozici IT technika hlásí ženská, jsem neměla téměř šanci. Dnes už je jiná doba. Jsem teprve ve druhém zaměstnání, takže žádný dlouhý seznam různých zaměstnání nemám.“* Dotaz moderátora: „V rozhovoru mimo diskusi jste se zmínila o tom, že ve firmě jste více než patnáct let. Neměla jste někdy chuť změnit firmu, přece jen být stále na jednom místě, to unavuje, tedy, alespoň si to myslím já.“ - Kateřina: *„Měla, ale pak jsme si řekla, že nebudu, že to možná v budoucnu zkusím a dám se na podnikání. Chtěl bych zkusit, zda to zvládnu, Je to pro mne výzva.“* Otázka moderátora: „Máte vysokoškolské vzdělání. Jak se Vám daří získané znalosti uplatňovat ve Vaší práci?“ Kateřina: *„Výborně. Ale musím se stále dále vzdělávat. Buď se učím sama z dostupných informací, ale většinou již absolvuji různé kurzy, školení a semináře u akreditovaných organizací, takže mám i osvědčení apod. s certifikací.“*

Pavel - „V *průběhu 16 let mám již třetí zaměstnání, dvakrát jsem se vždy rozhodl sám. Razím teorii, že člověk nemá dřepět na jednom místě mnoho let, potom ztrácí elán a vyhořívá. Tedy platí to alespoň u mé osoby. Takže bych mohl konstatovat, že můj profesní rozvoj je dobře rozběhnutý. Sbírám zkušenosti, porovnávám, nebojím se ozvat, nejsem ale žádný suverén. Jen se snažím být aktivní, abych jen z pomyšlení, že každý den musím do práce jako seřízený stroj, nezatrpknul.“ Otázka moderátora:* „A co podnikání? Nad tím jste nepřemýšlel? Pavel: „*Ne, stačí se podívat, jaké je podnikatelské prostředí u nás. Nejsem hazardér.“* Otázka moderátora: „Máte

vysokoškolské vzdělání. Jak se Vám daří získané znalosti uplatňovat ve Vaší práci?“ Pavel: *„Nepřemýšlel jsem nad tím, protože u práce, kterou nyní dělám, nepotřebuji žádné extra vědomosti. Na druhou stranu si uvědomuji, že do důchodu mám ještě daleko a asi bych měl něco podniknout, abych jednou nelitoval, že jsem byl líný.“*

Stanislav - *„Po roce 1989 jsem vycestoval do Kanady, to mi bylo osmnáct. Po návratu jsem vystřídal několik brigád, také jsem se živil jako překladatel. Vystřídal jsem několik zaměstnání, nelíbilo se mi tam. Když byla dobrá práce, tak málo ohodnocená. Upřímně, nebylo mi zase tolik, abych se musel obávat, že se neuživím. Když je člověk mladý, dívá se na plno věcí jinak. Necítí takovou odpovědnost jako lidé, kteří mají rodiny. Mám ještě hodně let do důchodu, tak uvidím, teď to neřeším.“* Otázka moderátora: „Máte vysokoškolské vzdělání. Jak se Vám daří získané znalosti uplatňovat ve Vaší práci?“ Stanislav: „*Daří se mi je uplatňovat zcela určitě. Vřele všem doporučuji, aby se učili intenzivně cizí jazyky. Kdo je ovládá, nebude mít zcela určitě žádné problémy na trhu práce. Já osobně jsem se před půl rokem přihlásil ke studiu dalšího jazyka. Chci se pořádně naučit německy. Přece jen Rakousko a Německo jsou státy nám hraničně blízké a člověk nikdy neví, zda by tam jednou nenašel zaměstnání.“*

Michal - *„Vývoj se neodlišoval od ostatních lidí. Po skončení Vysoké vojenské školy nástup do služby v armádě. Rok 1989 znamenal zlom, armáda procházela reorganizací a snižovala početní stavy. Odmítl jsem přeložení do jiného města, jiné posádky, protože po čase by se situace opakovala. Diplom z vysoké vojenské školy je vám v civilu téměř nanic. Začal jsem podnikat, to vydrželo deset let. Pak jsem se účastnil výběrového řízení, získal jsem novou práci. Šest let jsem dělal manažera, ale měl jsem pocit, že nejsem využitý. Dostal jsem také novou příležitost, ale zbrkle jsem ji odmítl.“*Na otázku moderátora, čím se živil, Michal odpověděl: „*Hledání zaměstnání na prahu padesátky je v dnešní době nadlidský výkon. Téměř jsem byl veden v evidenci úřadu práce, na zařazení do rekvalifikačního*

kurzu jsem nesplňoval podmínky dlouhodobě nezaměstnaného. Vykonával jsem různé brigády, placené na ruku. Pak zahájila ve městě výrobu nová společnost, od roku 2011 tam pracuji.“ Otázka moderátora: „Máte vysokoškolské vzdělání. Jak se Vám daří získané znalosti uplatňovat ve Vaší práci? U vás to je zrovna otázka poměrně nevhodná, vzhledem k tomu, že jste absolventem Vysoké vojenské školy,“ Michal: *„Nic se neděje, já se neurážím. Slušně se ptáte, já slušně odpovím. V dnešní době je mi tato škola k ničemu. Ale nějak jsem si poradil, poradím si zase. V mém věku už toho moc nenadělám. Co ale ze školy umím využít, to je smysl pro pořádek a také dodržování termínů. To neznám bratra a ani sestru“* (smích rozesmál i ostatní účastníky ve skupině).

Marie - *„Je mi 57 let, pracuji více než třicet let. Pracuji ve firmě, která byla založena v roce 1992. Stále jsem ve funkci vedoucí účtárny. Ve firmě jsem dvakrát odmítla nabídku na vyšší pracovní pozici. Neláká mě to. Mám svůj svět čísel. V dnešní době není problém účetní věci spočítat, když to za Vás dělají účetní programy. Prostě jsou lidé, kteří musí být neustále akční, musí stále komunikovat. To já také, nejsem žádný morous, který nezapadá do kolektivu, nemluví s lidmi, nezasměje se. Ale práce je práce. Mám ráda, když je vše v pořádku. Konec konců pracuji s penězi společnosti, samozřejmě pouze účetně. Jde často o milionové částky. Takže, můj profesní životopis je téměř prázdný.“* Otázka moderátora: „Máte vysokoškolské vzdělání. Jak se Vám daří získané znalosti uplatňovat ve Vaší práci?“ Marie: *„Určitě daří. Já vlastně studuji pořád. Česká legislativa, novelizace již novelizovaných novel, za poslední roky např. více než 110krát úpravy v zákoníku práce a tak by se dalo pokračovat. Takže pravidelně studuji zákony, nařízení, směrnice. Jsem prostě druhý právník. Učím se průběžně po celé roky.“*

Vyhodnocení první dílčí otázky

Když jsem přemýšlel nad zněním pokládané otázky, soudil jsem, že odpovědi respondentů budou pestré. Vycházel jsem z toho, že všeobecně se

hovoří o tom, že v České republice je velká fluktuace zaměstnanců, ať již z důvodů, že lidé sami podávají výpověď z pracovního poměru, popřípadě dochází k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Informaci o vysoké fluktuaci zaměstnanců jsem získal z různých aktuálních statistik a článků Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Jak vyplynulo ze získaných údajů a z rozhovorů, všichni respondenti si naopak pochvalovali, že se jim podařilo udržet si své zaměstnání a pracovní pozice dlouhodobě, takže mají minimální fluktuaci.

Profesní rozvoj respondentů probíhá bez velkých výkyvů, je možné ho bez problémů považovat za stabilní a kvalitní. Respodenti jsou se svým zaměstnáním spokojeni, nevidí důvod, proč by, až na jednu výjimku měli odcházet k jiné firmě. Jak vyplynulo z diskuse, většina z nich zažila nutnost změny zaměstnání z různých důvodů, přesto se snažili co nejdříve získat zaměstnání nové. V diskusi jsem pak položil všem respondentům otázku, která se týkala uplatnění jejich dosaženého vzdělání v praxi a také zájmu o další studium. Odpovědi byly různé. Celkově lze ale konstatovat, že ač jsou všichni vysokoškoláky, uvědomují si nutnost dalšího vzdělávání. Někteří již uvedli konkrétní příklady svých aktivit.

Druhá dílčí otázka: Jak respondenti vytvářejí svoji profesní identitu po celou dobu zaměstnání?

Ota - *„Na pracovišti se potkávám s mnoha lidmi. Jedná se o běžné pracovní záležitosti. Nic neobvyklého. Když je trochu volna, tak si samozřejmě trochu popovídáme o všem možném co se děje kolem nás. S vytvářením profesní identity nemám zkušenosti, jsem zaměstnán teprve sedm let, jsem na prvním pracovišti.“* Otázka moderátora: „ Jste mladý člověk a jak jste řekl, nemáte ambice získat vyšší pracovní pozici. Změnit zaměstnání, nastoupit do jiné společnosti Vás také neláká? Byla by to pro Vás určitá výzva, jak doplnit svoji profesní identitu.“ Ota: *„Neláká, jsem tady plně spokojený. A upřímně,*

když vidím na internetu, jak si Lidé dávají například Na Liknedln nabídky svých schopností apod., tak to pro mne nic není.“

Petra - *„Když jsem studovala vysokou školu, byla jsem vždy o prázdninách, nejen dvouměsíčních letních, tak aktivní, že jsem doslova vymetla kdejakou brigádu. Peníze se hodily. Teď tu potřebu nemám, tak možná právě proto se nijak k větším aktivitám nehlásím. Vím ale, že to tak nebude moci být vždycky. Teď, jak jsem řekla, chceme rodinu, tak vše půjde stranou. Ale určitě budu na mateřské a rodičovské přemýšlet, co dál. Není to o tom, že bych byla pasivní, ale nechci udělat zbytečné chyby, abych později zjistila, že jsem ztratila konkrétním neúspěchem nějaký čas.“* Otázka moderátora: Váš diskutující na otázku odpověděl, že ho neláká jakýmkoli způsobem se profiloval na sociálních sítích. Co si o tom myslíte? Petra - *„Ani se nedivím, mne osobně to také neláká. Podle mého názoru je to zbytečné. Ještě tak Facebook, ale ostatní nemá smysl. Internet je těmi informacemi zcela zahlcen. Není nad osobní kontakt. Co se týče zkvalitňování profesní biografie, pracuji teprve čtyři roky. Ale určitě nebude tvrdit, že není potřebná. Právě proto, že mám před sebou doslova celoživotní pracovní kariéru, tak bude určitě dobré jí pozornost věnovat.“*

Jarmila - *„Mám větší zkušenosti se změnou pracovního místa. Nemyslím si, že jsem nějaká výjimka. Daná rozhodnutí jsem nemohla ovlivnit. Takže do své profesní biografie mohu zaznamenat další pracovní poměr. Otázkou je, jak se na tuto skutečnost budou dívat další potenciální zaměstnavatelé, pokud bych přišla také o toto třetí pracovní místo. Fluktuace a být fluktuantem stále v českém prostředí vyznívá nepříznivě. Osobně se domnívám, že se profesní biografie vyplatí pro lidi, kteří jsou aktivně činní po všech stránkách. Nejen že pracují, ale buď z hlediska svého pracovního zařazení anebo ze zájmu např. píší odborné články, věnuje se aktivně jiným činnostem, čímž si mohou svou profesní biografii vylepšit.“* Další otázku moderátor nepoložil vzhledem ke zdravotnímu stavu dítěte respondentky a nejasné perspektivě jak dál to bude s jejím zaměstnáním.

Kateřina - „*Fakt nevím, co mám odpovědět. Jak vytvářím svoji profesní identitu? Pracuji čtrnáct let, ale ještě jsem se nesetkala s tím, že by se někdo z mých známých nebo spolupracovníků o ní zmínil. Prostě snažím se pracovat dobře. Když bych chtěla změnit zaměstnání tak jedině tím, že bych začala sama podnikat a k tomu je mi profesní identita nanic. Dříve se tomu říkalo životopis, dnes profesní identita. To je stejné jako když jsou na netu uveřejňovány inzeráty, že ta nebo ona firma hledá operátora do výroby. Lidé pracující v dělnických profesích si tak možná myslí, že podmínkou je umět pracovat s počítačem. Přitom se jedná o běžné dělnické profese.*“ Otázka moderátora: „Takže Vy si myslíte, že profesní biografie je nanic?“ – Kateřina: *Neříkám, že je úplně nanic, ale pro naprostou většinu zaměstnaných ano. To je tak dobré u lidí, kteří pracují ve vyšších pozicích, manažerských funkcích.*“

Pavel - „*Protože jste nám před zahájením diskuse podrobně vysvětlil, na jaké téma se bude diskutovat, snažil jsem se o tom přemýšlet. Pravdou je, že když jsem nastupoval do svého třetího zaměstnání do firmy, která má 57 lidí, tak to bylo na základě přijímacího pohovoru. Byl jsem docela vedle, když jsem přinesl životopis (nechtěli ho zaslat dopředu) a personalista povídá: „Ten nevytahujte, za chvíli přijde vedoucí zásobovacího oddělení, vyzkouší si Vás.“ Za chvíli skutečně přišel, životopis vidět nechtěl, přičemž konstatoval, že ho nějaký papír nezajímá, že ho zajímá, co umím. Šli jsme do zásobovacího oddělení, tak si mě vyzkoušel a povídá: „Beru“. Tak jsem získal nové místo. Co tím chci říci, krásně napsaný životopis, vlastně profesní biografie je pro většinu výrobních firem k ničemu. Je zajímá skutečná praxe, co člověk umí a ne co je napsáno na papíru.*“

Stanislav - „*Asi Vás hodně zklamu, možná budete mít vztek, že jste si mě vybral, ale na nějaké profesní biografie si nehraju. To je tak pro vědátory, učitele, psance, co soustavně něco píší do novin a na internet, plodí jednu zprávu a analýzu za druhou, pomalu to stejně nikdo nečte, tedy, aspoň si to*

myslím. Kdekoli jsem se ptal na práci apod., nikdo nechtěl žádný extra životopis, natož profesní biografii. V Kanadě, kde jsem nějaký čas byl, tam profesní biografii chtěli automaticky. Tady, když jsem se po návratu zeptal, zda chtějí profesní biografii, tak jsem je ve firmě, která měla přes stovku zaměstnanců zcela rozhodil. Reagovali teprve na stručný životopis."

Michal - *„S pojmem profesní biografie jsem se několikrát setkal, takže jsem si před lety zjistil, o co se přesně jedná. Věděl jsem, že o životopis, ale šlo o jeho podobu. Zajímavou je například profesní biografie autora Michala Miovského, jehož knihy znám ze studia a se zájmem jsem si je přečetl. Upřímně, myslím si, že je to pouze pro lidi, kteří jsou profesně vysoce angažovaní. Pracují, dále studií, sledují aktuální dění v oboru, ve kterém se denně pohybují. Neumím si představit, že by měl takto připravit, aniž bych se někoho dotkl, některý dělník u pracovního pásu. To je přece absurdní. Souhlasím s tím, že když někdo něco umí, něco dokázal vlastní pílí, ať své znalosti a zkušenosti prezentuje, nic proti tomu, Ale že by profesní biografii měli povinně vytvářet všichni, to je tedy k smíchu – nebo snad k pláči. Anebo podstatu toho blbě chápu?"* Moderátor diskuse. „Vy sám jste uvedl, že jste několikrát změnil zaměstnání. Také to by u Vás šlo prezentovat v profesní biografii, mohl byste uvádět delší seznam, na rozdíl od ostatních respondentů." Michal: „*Už to vidím, když přijdu do firmy ucházet se o zaměstnání a tam bude zaznamenáno vzdělání z vysoké vojenské školy. K čemu jim to bude? Stačí, že už jsem ve věku nad 50+, takže jsem rád, že práci mám a dál to neřeším."*

Marie - *„Měla bych být ironická. Při svém vzdělání jsem teprve nedávno zjistila, že je už několik let v kurzu tzv. profesní biografie. Když jsem se seznámila s tím, co vlastně všechno obsahuje, uznala jsem, že kdybych to sepsala já, samozřejmě v případě hledání nového zaměstnání, tak budu všem asi k smíchu. To přesto, že pracuji poctivě tolik let na jednom místě, odvádím poctivě práci bez jediného problému. Ale nemám holt možnost, uvést, že jsem změnila několikrát pracovní pozici a vždy jsem postoupila*

v naší společnosti o stupínek výše, že jsem napsala různé články, provedla analýzy, vedla někde nějakou rubriku pro účetní apod. Pokud to dobře chápu, tak si tento úkol neplním, protože nevyvíjím úsilí, abych mohla dokladovat nějaké akce svým obsahem pro zaměstnavatele zajímavé. Fakt nevím, co na to říct."

Vyhodnocení druhé dílčí otázky

Všichni účastníci diskuse jsou vysokoškoláky, kteří byli s tím, o čem se bude diskutovat, seznámeni. Ukázalo se, že respondenti si uvědomují, že i když mají vysokoškolské vzdělání, jsou momenty a situace, se kterými si neumí efektivně poradit. Zřetelně se to projevilo v této druhé otázce. Většina z nich, zejména těch starších, sebekriticky přiznala, že jim tento pojem nic neříká. Pokud říká, tak si nevědí rady s tím, jak by měla struktura jejjich profesní biografie vypadat, kdyby tam měli uvedeno studium a jedno, dvě nebo nanejvýš tři zaměstnání. Oslovení respondenti jsou zaměstnáni v menších a středních společnostech, jejichž majitelé takovéto záležitosti neřeší, protože mnozí ani neví, že profesní biografie vůbec existuje. Přitom například na internetu je prezentováno množství sdělení, že ta nebo ona agentura zpracuje profesionálně životopis. Osobně se domnívám, že profesní biografie je vhodná pro lidi, kteří intenzivně pracují, budují karieru, jsou aktivní ve všech směrech. Celkově lze říci, že napsat profesní biografii na profesním základě není snadné. Současným standardem je tzv. strukturovaný životopis, který je ve srovnání s prezentací profesních životů v druhé polovině 20. století velmi výhodný, stručný a přehledný. Respondenti svými odpověďmi potvrdili, že z velké části patří k lidem, kteří se, dle jejich názoru, bez profesní biografie obejdou.

Třetí dílčí otázka: Jakou roli hraje v zaměstnání sociální interakce na současném pracovišti?

Ota - *„Pracuji ve firmě, která vyrábí potravinové doplňky. Je to činnosti, ve které je sociální interakce nezbytná. Komunikace všeobecně je ve firmě stále*

centrem pozornosti. Kdo nekomunikuje nebo komunikuje nesprávně, je poslán na školení, kurzy nebo semináře. Obchod je vždy o komunikaci, informacích. Kdo má informace, je konkurenceschopný. Už na vysoké škole nás učili, a to si pamatuji dodnes velmi dobře, že ji nelze podceňovat, ať se jedná so slovní komunikaci verbální, dokonce nonverbální, písemnou apod. Abych tady náhodou nedělal školení. Ve firmě, ve které pracuji, je celá činnost založena na komunikaci nejen mezi jednotlivci, ale také mezi všemi pracovními skupinami. Zásadní u nás je, že se jedná o týmovou práci." Otázka moderátora: „Jak řešíte problémy, které v komunikaci vzniknou?" Ota: „*Tak určitě ne nařizováním, slovními útoky jakéhokoli rázu. Manažeři mají za povinnost žádné problémy tutlat, nedovolit, aby se o nich diskutovalo tzv. za zavřenými dveřmi. Zásadně se o každém problému diskutuje formou brainstormingu. U nás se osvědčuje při běžných pracovních poradách, na kterých řešíme běžné pracovní záležitosti přičemž hledáme společné řešení v rámci celé skupiny, ale v některých případech takto řešíme i další potíže, které v sociální komunikaci vznikly."*

Petra - *„Efektivní sociální komunikaci považuje za velmi důležitý nástroj pro vytváření vztahů mezi lidmi na pracovišti. Není nic horšího, když nastane situace, že komunikační kanály fungují špatně nebo dokonce vůbec ne. Není příjemné řešit pracovní spory, natož spory osobního rázu, pokud na pracovišti vzniknou. Osobně mám ráda komunikaci, která umí člověka motivovat ke zlepšení práce, zamyšlení se nad tím, co dělám dobře a co špatně. Zažila jsem několik situací, když jsem navštívila na jiném pracovišti kamarádku a vyslechla toto: „Ten úkol ještě dnes splníte, mě to nezajímá, že je to rychlovka. Pokud ne, zítra uvidíte. Udělám kádrové opatření."* Otázka moderátora: „Jak řešíte problémy, které v komunikaci vzniknou?" Petra: *„Domluvou mezi čtyřma očima uvedením návrhu, jak bych situaci řešila já."*

Jarmila - *„Pracuji v sociálních službách a denně se přesvědčuji o tom, jak je sociální komunikace důležitá. Vytváří základ spokojenosti lidí v práci.*

Není nic horšího než špatné vztahy na pracovišti, které vznikají na základě nedobrých mezilidksých vztahů a špatné komunikace". Otázka moderátora: „Jak řešíte problémy, které v komunikaci vzniknou?" Jarmila: „*Měla jsem štěstí, nikdy jsem komunikační vakuum ve svém zaměstnání nezažila, a jsem za to ráda. V sociálních službách musí člověk jednat s lidmi opravdu lidsky a slušně."*

Kateřina - *„Vyřešila jsem to jednoduše. Pokud to jde, řeším vše s pomocí komunikačních technologií. Je to rychlém, spolehlivé, efektivní. Šetřím čas sobě i druhým. Sociální komunikaci v té pravé podobě, tj. ústní, řešíme tak jednou týdně. Sejdeme se, věci projednáme. Každý máme povinností dost, takže jsme se naučili s časem dobře hospodařit. Jinak se scházíme jednou měsíčně na takovém nepracovním posezení v jedné nekuřácké restauraci. Tam vše probereme, hovoříme, jak všichni říkáme, o nesmrtelnosti chrousta."*Otázka moderátora: „Jak řešíte problémy, které v komunikaci vzniknou?" Kateřina: *„Vedoucí to řeší individuálně za zavřenými dveřmi s těmi, koho se to týká. Nám ostatním řekne pouze závěry, to prý aby nevznikaly zase nějaké drby:"*

Pavel - *„Pracuji jako zásobovač, takže jsem často na cestách. Jsem tomu docela rád. Ve firmě převažují ženy, tak hned bude všem jasné, že to tam dost štěbetá. Nemohu hovořit za ostatní, ale sám za sebe jen uvedu, že se snažím jednat racionálně, předkládám fakta a návrhy a zatím mi to vychází. Osobní komunikaci nechávám za dveřmi."* Otázka moderátora: „Jak řešíte problémy, které v komunikaci vzniknou?" Pavel: *„Osobně žádné problémy co se týče komunikace nemám. Nejsem žádný suchar, který by se neuměl ve společnosti pohybovat a nekomunikoval. Ale myslím si, že mám tolik práce, že musím jednat efektivně. Samozřejmě, když je to nutné do komunikace se zapojím. Netvářím se, že ji neslyším. Ale jinak mé zkušenosti jsou, že se dost pracovní doby zbytečně prokecá."*

Stanislav - *„Když jsem pracoval v Kanadě, naučil jsem se velmi rychle oddělovat soukromou komunikaci od té služební, když se odehrávala na pracovišti. Ale to neznamená, že se lidé ve firmě k sobě chovali tzv. studeně. Ale jednali velmi racionálně. Co se mi líbilo. Stále se usmívali, byli ochotni bez ohledu na svůj čas pomoci. Když jsem se vrátil, čekal mě šok. Samé hádky, poukazování na to, kdo co provedl nebo nedodržel. To trvalo asi měsíc. Do firmy u nás v Čechách nastoupil manažer z Německa, jeho rodiče byli Češi. Několik dní se zásadně neprojevoval, nic neříkal, jen pozoroval, pak svolal pracovní poradu a vše s námi probral. Pomohlo to.“* Otázka moderátora: „Jak řešíte problémy, které v komunikaci mohou vzniknou právě s ohledem na příchod nového manažéra?“ Stanislav: *„Jednoduše. Problém napřed rychle vyřešit mezi stranami sporu, stejně o něm vědí všichni, o závěru pak informovat ostatní kolegy a zaměstnance a v žádném případě už se k problému nevracet.“*

Michal - *„Komunikaci považuji za základ úspěchu firmy. Hlavně zpětná vazba, na kterou se často zapomíná. Každá komunikace musí mít určitou úroveň, i kdyby byl člověk sebevíce naštvaný. Zejména vedoucí pracovníci musí být schopni sociální komunikaci zvládnout. Musí umět reagovat na agresivní nebo pasivní projevy chování, aplikovat základní asertivní techniky, musí umět předcházet konfliktům anebo je řešit. Zažil jsem mnohokrát situaci, kdy to nezvládali. Snažím se, abych takový nebyl.“* Otázka moderátora: „Jak řešíte jako manažer problémy, které v komunikaci vzniknou?“ Michal: *„Než cokoli začnu řešit, sednu si a doslova na papír si dám všechna pro a proti. Tento systém mám prověřený a ověřený v praxi. Nejhorší je, když by člověk začal jednat unáhleně. To pak může způsobit problémy ještě větší.“*

Marie - „*V kanceláři toho moc nenamluvíme, kromě pracovních záležitostí. Výjimkou jsou situace, kdy se dozvíme, že opět, a to již poněkolikáté, došlo ke změnám v legislativě. To pak diskuse neberou konce. Přestože všechny, co jsme v kanceláři, jsme dlouholetými účetními, nové situace vyřešíme tak,*

že požádáme vedení společnosti, aby nás poslalo na vyhlášené školení. Pořád je lepší investovat několik tisíc do školení, než způsobit milionové škody. Ke komunikaci všeobecně. Považuji ji za velmi důležitou z několika důvodů. Ten nejdůležitější je, že když bude ve firmě fungovat správně komunikace, lidé budou spokojenější a nebudou například přemýšlet o tom, že chtějí změnit zaměstnání, což se alespoň u nás stává." Otázka moderátora: „Jak řešíte problémy, které v komunikaci vzniknou?" Marie: *„Osobně jsem se u žádného případu řešení nenaskytla, takže nevím. Pouze jsem slyšela, že majitel firmy už upozorňoval, že se mu již delší dobu nelíbí vztahy mezi zaměstnanci. Měl na mysli právě komunikaci. Máme se připravit na to, že na nejbližší pracovní poradě se bude o tomto problému hovořit, tak uvidím."*

Vyhodnocení třetí dílčí otázky

Z diskuse jednoznačně vyplynulo, že si respondenti jako zaměstnanci různých společností, bez ohledu na jejich velikost, uvědomují důležitost kvalitní a efektivní komunikace. Respondenti potvrdili, že komunikace na pracovišti není na nejlepší úrovni. Příliš se do ní promítají různé pracovní vztahy a vazby, ale přímou osobní averzi vůči kolegům nikdo neprezentoval. Respondenti potvrdili, že nekvalitní komunikace může být jednou z příčin, proč někteří zaměstnanci zvažují rozvázání pracovního poměru.

Hlavní výzkumná otázka zněla: Jak se vyvíjela pracovní činnost respondenta z pohledu biografické rekonstrukce jeho profesní a životní dráhy?

Celkové vyhodnocení dílčích výzkumných otázek

V úvodu je nutné uvést, že prezentované odpovědi jsou pouze malou, dílčí částí odpovědí. Jedná se o výběr závěrů. Na každou otázku odpovídalo všech osm respondentů.

První dílčí otázka: Jak probíhá do současné doby Váš profesní rozvoj?

Otázka byla doplněna o podotázku, která se týkala zjištění názorů na souvislost nejvyššího dosaženého vzdělání s dalším profesním rozvojem. Na otázku týkající se profesního rozvoje na pracovišti, tedy odborného růstu, zazněly u třech respondentů kladné ohlasy (Kateřina, Stanislav, Marie). Nikdo z dotazovaných nemá zásadní problém získávat další informace, které potřebuje k výkonu své profese a sloužící k rozšíření všeobecného rozhledu. Záporné ohlasy se naopak ozvaly na téma uplatnění dosaženého vzdělání. Zazněly kritické hlasy reflektující, že respondeti vykonávají práci se získaným vysokoškolským vzděláním a přitom by pro danou pozici bohatě stačilo vzdělání střední. Např. Ota (*Moje vysokoškolské vzdělání je mi nanic... práci mohou vykonávat středoškoláci*). Petra *(většinou se jedná o práce, které mohou vykonávat středoškoláci... v celé státě je snad mánie, že na jakoukoli kancelářskou práci jsou potřeba vysokoškoláci).* Pavel *(nepřemýšlel jsem nad tím, na práci, kterou teď dělám, nepotřebuji žádné extra vědomosti).*

Doplňující komentář. Až na dva případy zbývajících šest respondentů pracuje v malých firmách, jejichž majitelé spíše řeší jak získat nové zakázky, zaplatit zaměstnance, zdravotní a sociální pojištění atd., než to, jak se zajímat o další rozvoj a vzdělávání zaměstnanců. Respondenti mají všichni vysokoškolské vzdělání, přitom tři z osmi mají pocit, že jejich vzdělání není dostatečně využito. Studie neřeší otázku, proč nehledají nové zaměstnání, novou pracovní pozici, kde by své vzělání dostatečně zhodnotili.

Druhá dílčí otázka: Jak respondenti vytvářejí svojí profesní identitu po celou dobu zaměstnání?

Největším překvapením pro autora průzkumu bylo, že naprostá většina respondentů tápala při uvedení pojmu profesní biografie. Ne v tom smyslu, že by nedovedli pojem vysvětlit, ale to, že profesní životopis v této podobě nikdy žádný zaměstnavatel nevyžadoval. Ojediněle ani u přijímacího

pohovoru (potenciální zaměstnavatel se chtěl přesvědčit na místě, jak by práci zvládnul). Všichni respondenti, až na dvě výjimky, poukazovali na to, že by jejich profesní biografie jako celek vypadala žalostně s ohledem na jedno nebo dvě nová zaměstnání, nehledě na možné další aktivity, které by do dokumentu mohli uvést. V tomto smyslu hodnocení potřebnosti profesní biografie nevyznělo z řad respondentů příznivě. Pan Michal zmínil jako konkrétní vzor profesní biografie autora mnoha knih a dalších prací Michala Miovského. Pan Michal doplnil, že v takovém případě má prezentovaná profesní biografie cenu a svoji významnou hodnotu.

Doplňující komentář. Autor-moderátor dával vždy doplňující otázku, ze které vyplynulo, že respondenti se bez profesní biografie obejdou.

Třetí dílčí otázka: Jakou roli hraje sociální interakce na současném pracovišti.

Otázka byla položena záměrně, protože považuji vzájemnou komunikaci za velmi potřebnou pro vytváření celkové tvůrčí atmosféry na pracovištích. Kde vzájemná komunikace chybí, a mnohé zkušenosti to potvrzují, je na vině právě nekvalitní komunikace a k tomu chybějící zpětná vazba.

Respondenti vyjadřovali názory, že nejhorší skutečně je, když nefunguje efektivní komunikace a naopak pracovní prostředí je poznamenáno napětím. Vůbec nejhorší je, když zaměstnanci přenesou své pracovní spory, někdy dokonce i osobní, do celého kolektivu. V diskusi také zazněla otázka ve smyslu toho, že když existuje oprávněná kritika, měly by být zároveň dány návrhy na zlepšení kvality komunikace. Návrhy, které se objevily, byly rozmanité. Ota (*Kdo nekomunikuje nebo komunikuje nesprávně, je poslán vedením na školení… používá se také brainstorming).* Kateřina *(Vedoucí řeší spory mezi oběma stranami za zavřenými dveřmi... Ostatním řekne pouze závěry, prý aby zase nevznikaly nějaké drby).*

Doplňující komentář. Ze zhodnocení situace a podání různých návrhů na zlepšení kvality komunikace vyplynulo, že si respondenti uvědomují důležitost kvalitní komunikace a zpětné vazby pro pracovní kolektiv. Souhlasí s tím, že umění komunikace se musí lidé na pracovištích naučit,

v opačném případě může být nekvalitní komunikace důvodem k ukončení pracovního poměru.

Případová studie se dotýkala skupiny respondentů, kteří byli v rovnocenném postavení z hlediska vzdělání. skupinu se podařilo vytvořit z hlediska pohlaví rovnoměrnou, tj. čtyři muži a čtyři ženy.

- Autor výzkumu se snažil respondentům porozumět z jejich pohledu.
- Výsledky studie jsou relevantní pouze pro danou studii.
- Autor výzkumu se svým zapojením stal nedílnou součástí případu.
- Výhodou případové studie je, že zjištěné poznatky mohou být rozšířeny také na další osoby.
- Nevýhodu spatřuje autor v tom, že výsledky nejsou obecně platné, protože jsou obtížně přezkoumatelné.

5 Diskuse

Několik poznámek k průzkumu a výzkumu. V různých článcích a na internetu publikovaných bakalářských a diplomových prací jejich autoři uvádějí, že uskutečnili výzkum, přitom se jednalo o krátkodobou akci. Rozdíl mezi výzkumema průzkumem vysvětlili např. Foret a Stávková (2003, s. 13). Na rozdíl od výzkumu je průzkum pouze krátkodobou jednorázovou záležitostí, která s využitím zvolené výzkumné techniky zjišťuje aktuální situaci na trhu a poskytuje základní popis situace na trhu. Naopak výzkum je zpravidla víceletou záležitostí, je složen z několika částí, které v konečném cíli musí na sebe navázat. Tolik na vysvětlenou. Pro potřeby diskuse je terminologie sjednocena, bude používán pojem výzkum.

Kvantitativní nebo kvalitativní výzkum?

. Často se v odborných diskusích soupeří, zda volit kvantitativní anebo kvalitativní výzkum. Nejen odborníci na výzkumy, ale i já jsem si kladl otázku, zda použít kvalitativní výzkum. Uvědomoval jsem si dobře

důležitost volby vhodné metody výzkumu a také veřejně přístupné studentské práce na internetu, do kterých jsem měl možnost nahlédnout, to potvrzují. Převažující část studentů ve svých pracích využívá kvantitativní výzkumy, ve kterých se to grafy a tabulkami doslova hemží. Otázkou zůstává, proč tomu tak je. Domnívám se, že pro studenty je snadnější vytvořit dotazník, rozhodnout se komu dotazníky předát a jakým způsobem, poté si domluvit jejich sběr. Autor tak prakticky téměř nepřijde do kontaktu s respondenty. Na rozdíl od toho autor, který se rozhodne použít některou z metod kvalitativního výzkumu musí být neustále v kontaktu s respondenty, klást otázky, sledovat diskusi, či spíše ji řídit, zpracovat přepisy, získaná data apod. Konstatuji, že jsem rád, že jsem zvolil kvalitativní výzkum. Setkání s lidmi z praxe, s velkými životními zkušenostmi bylo přínosem. Pokud mám hodnotit přípravu a průběh šetření, nejsložitější bylo přesvědčit oslovené potenciální účastníky k účasti ve výzkumu. Přesvědčování bylo poměrně náročné, ale podařilo se oslovit a připravit kolektiv osob, které se nakonec průzkumu se zájmem zůčastnily, jak mimo audiozáznam v době přestávky uvedly.

Studium literatury

Pro potřeby bakalářské práce jsem zaměřil na dva směry studia odborné literatury. Prvním směrem byla literatura zapracovaná do teoretické části, cílem bylo objasnit řadu teoretických pojmů majících vztah k dané problematice, např. odborné texty z druhé poloviny 20. století (Bell 1973), ale také literaturu novější, která vyšla po roce 2010 (např. Olecká a Ivanová 2010, Svobodová 2015, Halík 2015). Zvýšenou pozornost jsem pak věnoval odborným knihám zabývajícími se kvalitativními výzkumu (např. Švaříček a Šeďová 2007, Skutil 2011). Tyto a další odborné knihy mi poskytly další informace a poznatky. Např. Chráska (2007) k tématu výběru literatury uvádí, že základním a také nejdůležitějším zdrojem informací je postudium příslušné odborné literatury v tištěné i elektronické podobě.

Hodnocení rozdílnosti přístupů

Mnohokrát se v určitých momentech kvalitativní výzkum hodnotí oproti jiným metodám výzkumům jako méně kvalitní, autoři těchto slov uvádějí různé důkazy, a argumentují tím, že to tak skutečně je. Přičítá se mu, že závěry výzkumu nejdou zobecnit, že si neodborně, ale úmyslně řečeno, každý výzkumník, který techniku kvalitativního výzkumu ve svém výzkumném projektu použije, si s ním může následně dělat co chce. Lze oprávněně tvrdit, že výzkumník, který kvalitativní výzkum použije, si nezkazí vlastním neodpovědným přístupem výsledky své práce. Bude hledat cesty, které mu zaručí, že výsledku bude dosaženo správným a odpovědným přístupem od zahájení průzkumu až do jeho ukončení.

Časový harmonogram

Je pro kvalitní zorganizování výzkumu potřebný. Z tohoto důvodu jsem si ho vytvořil. S cílem, že bude naprosto neměnný. Jedna věc je plán a druhé možnost jeho dodržení. Největší překážkou bylo především velmi náročné kontaktování a následné přesvědčování potenciálních respondentů se žádostí o účast ve výzkumu. Není snadné oslovit a přesvědčit ke spolupráci člověka, se kterým jste se setkal poprvé a který vás nezná. Protože se první výzkumný projekt příliš nezdařil (kromě jiného byl připomínkován nízký počet respondentů), bylo nutné vše organizačně zajistit znovu (pro případovou studii se udává počet 7-10 zúčastněných osob). Nejvíce času pak následně zabral přepis a zpracování získaných dat.

Etika výzkumu

Již při prvních krocích přípravy výzkumu je nutné se zaměřit především na etické otázky a s tím spojené otázky dodržování zákona týkající se ochrany osobních údajů. Je nutné si uvědomit, že pokud se oslovení lidé účastní výzkumů, dávají do „terénu“ osobní informace a také prezentují své názory a postoje. V situaci, která ve společnosti panuje (stačí malá chyba, únik informací a média umí jedince během pár hodin zcela zdiskreditovat). Kromě toho zaměstnavatelé dávají zaměstnancům podepisovat různé

dodatky, smlouvy apod., o tom, že nesmí bez vědomí zaměstnavatele na veřejnosti hovořit a podávat informace o společnosti, v níž jsou zaměstnáni. V opačném případě hrozí zaměstnancům tvrdé postihy. Za této situace je proto nezbytné postupovat podle dané legislativy a respektovat zákon o ochraně osobních údajů. Postup byl popsán v empirické části.

Ke kvalitativnímu výzkumu jako celku

Praci jsem rozdělil na dvě části, na část teoreticko-metodologickou a část empirickou. To mi umožnilo zvolit podobu části empirické a volbu metody, kterou jsem chtěl výzkum realizovat. V závěru teoretické části jsem provedl její shrnutí, a specifikoval základní výzkumnou otázku a z ní vyplývající dílčí otázky. Vybrané téma si vyžádalo vyhledání, prostudování a provedení literární rešerše, při které byla využita česká a zahraniční odborná literatura. Některé knihy pocházejí z autorské dílny předních zahraničních a českých autorů, kteří získali v odborném světě věhlas, o čemž svědčí jejich častá citační politika, které jsem se úmyslně nevyhnul ani já.

Závěr

Bakalářská práce byla zaměřena na zachycení profesní biografie ve vztahu k získanému vzdělání respondetů a na zhodnocení tohoto vztahu. Zpracované výsledky teorie se přesunuly jako výchozí body do praktické části. Jako první bylo nutné nejprve stanovit, jaká metoda ke zjištění potřebných očekávání bude použita. Po zvážení mnoha možností a alternativ, jsem se rozhodl, že použiji techniku kvalitativního výzkumu s využitím metody focus group. Na základě tohoto rozhodnutí byl zpracován postup výzkumu. Jeho podstatou bylo, že nebyl zkoumán jednotlivec, respondent, ale skupina osob, která je zaměstnána v různých pracovních pozicích v sekundárním sektoru průmyslu a obchodu. Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání byli všichni respondenti vysokoškoláci.

Hlavní otázka pro kvalitativní průzkum metodou focus group zněla:

Jak se vyvíjela pracovní činnost respondenta z pohledu biografické rekonstrukce jeho profesní a životní dráhy?

K hlavní výzkumné otázce byly stanoveny tři dílčí otázky, které byly již obsaženy ve shrnutí teoretické části jako její východiska pro empirickou část.

Jaké byly nejdůležitější výsledky průzkumu. První zjištění potvrdila, že respondenti přestože byli ve věkových kategoriích od 25 let do 54 let a výše nepatří k lidem, kteří v průběhu své pracovní kariéry často měnili zaměstnavatele. Pokud k tomu došlo, sami si dokázali nádledně najít nové zaměstnání. K první výzkumné otázce dále náležela podotázka týkající se zjištění názorů na další vlastní vzdělávání se. Přestože všichni respondenti byli vysokoškoláci, uvědomovali si, že se získaným vzděláním nemohou vystačit do konce své pracovní kariéry. Potvrdili svůj souhlas se svými výroky. Zároveň uvedli, že pravidelně sledují nabídku na účast v různých vzdělávácích kurzech, seminářích nebo školeních, někteří uvažují o vyšších formách vzdělání.

Druhá výzkumná otázka se týkala profesní biografie a jejího využití respondenty. Určitým překvapením bylo, že respondenti sice potvrdili, že ví, k čemu slouží, ale zároveň všichni konstatovali včetně respondentů vyššího věku, že jim není jasné, co by do dokumentu uvedli, protože často nemění zaměstnavatele a nevyvíjejí takové činnosti a aktivity, které by bylo vhodné do dokumentu umístit. Na základě tohoto konstatování tato výzkumná otázka byla vyřešena pouze částečně.

Třetí dílčí výzkumná otázka se zabývala zjištěním poznatků jakou roli hraje sociální interakce mezi zaměstnanci na pracovišti. Otázka byla položena záměrně, protože se o sociální komunikaci na pracovištích často mluví, ale praktická stránka věci se opomíjí. Výsledkem je, že lidé ve vzájemné komunikaci neřeší vzniklé problémy, ty se následně hromadí a narušují vztahy v pracovním kolektivu. Mohou být i důvodem k rozvázání pracovního poměru a změně zaměstnavatele. Již v průběhu diskuse bylo zřejmé, že se jedná o téma, o kterém respondenti vědí více než o profesní biografii. Závěry vyzněly jednoznačně: kvalitní komunikace ve firmách je

potřebná a nezbytná a to ve všech úrovních organizační struktury každe firmy a společnosti.

Seznam literatury

BARTÁK, Jan, 2008. *Od znalostí k inovacím.* 1. Praha: Alfa Nakladatelství. Management studium (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-03-5.

BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan et al., 2002. *Psychologie a sociologie v řízen.í.,2*. rozšířené vydání, Praha: Management Press, 2002, ISBN 80-7261-064-3.

BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ. Ivan et al. 2007. Psychologie a sociologie řízení. 3. rozšíř. a přeprac. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-169-0.

BELL, Daniel, 1973. The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting. New York: Basic Books. ISBN 80-858-5084-2.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.

DOPITA, Miroslav, 2010. Zdroje a původ konceptu znalostní společnosti. Pedagogika.Sk. Roč. 1, č. 3, str. 197-222. ISSN 1338-0982.

DRUCKER, Peter F. 1995. Nové reality. Praha: Management Press. ISBN 80-85603-85-3.

DUDOVÁ, Radka a Alena KŘÍŽKOVÁ, 2011. „Konference „Životní dráhy z kvantitativní a kvalitativní perspektivy“ .“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* Roč. 12, č. 2, s. 86-88

EISENHARDT, Kathleen M. 1989. Building Theories From Case Study Research. *Academy of Management Review,* vol. 14, no. 4, s. 532–550.

FAURE, E., HERRERA, F., KADDOURA, A. R. et al., 1972. *Learning to be: The world of education today and tomorrow*. UNESCO. Paris .

FORET, Miroslav a Jana STÁVKOVÁ, 2003. *Marketingový výzkum: jak poznávat své zákazníky*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0385-8.

GERRING, John 2007. *Case Study Research. Principles and Practices.* Cambridge: Cambridge University Press, ISBN 9780521676564.

GILLERNOVÁ, Ilona. Ohniskové skupiny a rozhovory. In ŠUBRT, Jiří et al. *Kapitoly ze sociologie veřejného mínění.* Praha: Karolinum, 2009. ISBN 978-80-7378-072-2.

HAVLÍK, Radomil, 2015. *Úvod do sociologie.* Charles University in Prague, Karolinum Press. ISBN 978-8-0246-2843-1.

CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu.* Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.

KELLER, Jan, 2011. Koncept postindustriální společnosti a jeho slabiny. *Sociológia,* 2011. Roč. 43, č. 4 s. 323-337. ISSN 0049-1225.

KRUEGER, Richard, CASEY, Mary Ann, 2009. Focus Group: A Practical Guide for Applied Research. 4th edition. London: Sage Publication. ISBN 978-1412969475.

KUBÍČEK, Květoslav, 1939. Problémy biografie podle kritické literatury anglické a americké. *Slovo a slovesnost,* ročník 5 (1939), číslo 1 – Rozhledy

LOR, Peter Johan and Johannes J. BRITZ, 2007. Is a Knowledge Society Possible without Freedom of Access to Information? In *Journal of Information Science*, vol. 33, No. 4, pp. 387-397. ISSN 0165-5515.

MACHLUP, Fritz, 1962. *The Production and Distribution of Knowledge in the United States.* USA: Princeton University Press. ISBN 069-100-35-64

MILKOVICH, G. T., BOUDREAU, J. W., 1993. *Řízení lidských zdrojů,* Praha: Grada. ISBN 80-85623-29-3.

MORGAN, David L. *Ohniskové skupiny jako metoda kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert, 2001. ISBN 80-85834-77-4 20

MORGAN, David L., SPANISH, Margaret. Focus groups: A new tool for qualitative research. *Qualitative Sociology,* 1984, č. *3*, s. 253–270. ISSN 0162-0436.

MŠMT, 2008. Implementační plán strategie celoživotního učení, Praha. ISBN 978-80-254-2218-2.

NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK, 2006. *Sociologie pro ekonomy a manažery.* Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1705-0.

OLECKÁ, Ivana, IVANOVÁ, Kateřina. *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti.* Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc, 2010. ISBN 978-80-87240-33-5.

PETRUSEK, Miroslav, 1993. *Teorie a metoda v moderní sociologii*. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-7066-799-0.

PRŮCHA, J., ŠVAŘÍČEK, R. Etický kodex české pedagogické vědy a výzkumu. *Pedagogická orientace,* 2009. Roč. 19, č. 2, s. 89–105. ISSN 1211-4669.

RABUŠICOVÁ, Milada, RABUŠIC, Ladislav. Teoretický kontext a metodologická východiska, 2008. In: RABUŠICOVÁ, Milada, RABUŠIC, Ladislav. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice.* Brno: Masarykova univerzita, 2008. 349 s. ISBN 978-80-210-4779-2.

REICHEL, Jiří, 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů.* Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3006-6.

SIMONS, Helen. 2009. *Case Study Research in Practice*. London: Sage. ISBN 10-76196424-X.

SKUTIL, Martin at al., 2011. *Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství.* Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-788-8.

SVOBODOVÁ, Dagmar, 2015. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-9699-4.

ŠVAŘÍČEK, Roman, ŠEĎOVÁ, Klára at al. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách.* Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

TRAMPOTA, Tomáš a martina VOJTĚCHOVSKÁ, 2010. *Metody výzkumu médií.* Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-683-4.

TURECKIOVÁ, Marcela, 2004. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách,* Praha: Grada. ISBN 80-247-0405-6.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ, 2008. Kompetence ve vzdělávání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1770-8.

VODÁČEK, Leo a Antonín ROSICKÝ, 1997. *Informační management: pojetí, poslání a aplikace.* Praha: Management Press. ISBN 80-85943-35-2.

VYMĚTAL, Jan, 2008. *Průvodce úspěšnou komunikací. Efektivní komunikace v praxi.* Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2614-4.

VYMĚTAL, Dominik, 2009. *Informační systémy v podnicích: teorie a praxe projektování.* Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3046-2.

Walker, Judith, 2009. „The needy and competent citizen in OECD educational policy documents“. In M. Jr Bron, P. Guimaraes, R. V. de Castro (eds.). The State, Civil Society and the Citizen. Exploring Relationships in the Field of Adult Education in Europe. Frankfurt am Main: Peter Lang.

YIN, R. K., 2009. Case Study Research. Design and Methods. 4th ed. London: Sage Publications.

Dokumenty

Závěry Rady a zástupců vlád členských států zasedajících v Radě ze dne 14. listopadu 2006 o efektivitě a rovném přístupu ve vzdělávání a odborné přípravě (Úř. věst. C 298, 8. 12. 2006, s. 3).

Tabulka 1 Statistické údaje o respondentech

Anotace

Jméno a příjmení autora: Petr Hejl

Název katedry: Katedra sociologie a andragogiky

Název závěrečné práce: Profesní biografie - význam, který respondenti přisuzují svému vzdělání

Vedoucí práce: Mgr. František Znebejánek, Ph.D.

Počet znaků: 86 480

Počet příloh: 1

Počet použitých zdrojů: 43

Klíčová slova ČJ, AJ:

Celoživotní vzdělávání, biografie, kvalitativní průzkum, profesní biografie, profesní příprava, znalosti, znalostní společnost, životní dráha.

Lifelong learning, biography, qualitative research, professional biography, vocational training, skills, knowledge society, a way of life.

Anotace ČJ, AJ:

Moderní společnost přikládá celoživotnímu vzdělávání ve znalostní společnosti velký význam. Bakalářská práce je zaměřena na zachycení profesní biografie ve vztahu k získanému vzdělání respondentů a na zhodnocení tohoto vztahu. Teoretická část je literární rešerší poznatků autorů, kteří se tímto tématem dlouhodobě zabývají. Jsou zde vymezeny základní pojmy a teoretické koncepty společnosti znalostí včetně zjištění dalších názorů na celoživotní vzdělávání. Teoretická část dále obsahuje poznatky týkající se profesní biografie, tj. přípravy na výkon profese, průběh profesní kariéry a zhodnocení profesní dráhy. Obsahem empirické části je zpracovaný kvalitativní průzkum provedený s využitím metody focus group a zaměřený na zjištění názorů respondentů na budování další profesní kariéry.

Modern society attaches to lifelong learning in the knowledge society of great significance. Bachelor thesis is focused on capturing professional

biographies in relation to the acquired education respondents and appreciation of the relationship. The theoretical part is a literature review findings of authors who deal with this issue in the long term. There are basic concepts and theoretical concepts of the knowledge society, including the identification of other views on lifelong learning. The theoretical part contains information concerning the professional biography, ie. The preparation for the profession, career progress and evaluation of careers The practical part is a qualitative survey held using the method of focus groups and aimed at identifying the views of respondents on building another career.