

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018-2020

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Ingrid Szijjártová

Motivace k sebevzdělávání ve volném čase

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce: RNDr. Jan Žufan, PhD., MBA

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2018-2020

DIPLOMA THESIS

Ingrid Szijjártová

The motivation to self-education in leisure time

Prague 2020

Diploma Thesis Work Supervisor: RNDr. Jan Žufan, PhD., MBA

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 11.2.2020

Jméno autorky: Ingrid Szijjártová

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce panu RNDr. Janu Žufanovi, Ph.D., MBA za pomoc, rady, připomínky a za jeho odborné vedení, při zpracování této práce.

Anotace

Práce se zabývá tematikou ochoty zaměstnanců konkrétně zvolené společnosti působící na pracovním trhu v České republice věnovat vlastní volný čas dalšímu sebevzdělávání. V souvislosti s daným tématem je věnována pozornost motivaci, která k podobné aktivitě vede či prvkům, které naopak zaměstnance demotivují. Teoretická část dokumentu pracuje s pojmy, jakými jsou vzdělávání dospělých (v jeho formální či naopak neformální podobě), motivace a stimulace a také s pojmem sebevzdělávání. Praktická část pak sestává z empirického vlastního výzkumu autora, který na vzorku celkem 100 respondentů zaměstnávaných na různých pobočkách téže firmy zjišťuje postoje těchto osob k dalšímu (sebe)vzdělávání v dospělém věku, a to zejména v rámci jejich volného času.

Klíčová slova

celoživotní vzdělávání, motivace, sebevzdělávání, stimulace, volný čas, vzdělávání

Annotation

The thesis focuses on the topic of willingness of employees of a particular company operating on the labor market in the Czech Republic to devote their own free time to further self-education. In connection with the topic, attention is paid to motivation that leads to mentioned activity or to elements that on the contrary demotivate employees. The theoretical part of the document works with concepts of adult education (in its formal or informal form), motivation and stimulation as well as self-education. The practical part consists of empirical research of the author, which on a sample of 100 respondents employed at different establishments of the same company ascertains the attitudes of these persons to further (self)education in adulthood, especially in their leisure time.

Keywords

education, leisure time, lifelong learning, motivation, self-education, stimulation

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 FORMÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH LIDÍ	11
1.1 Definice pojmu vzdělávání	11
1.2 Vzdělávání dospělých	12
1.3 Formální versus neformální vzdělávání.....	13
1.4 Vztah vzdělávání k vykonávané práci	20
2 MOTIVACE A STIMULACE.....	26
2.1 Vymezení termínů motivace a stimulace	26
2.2 Význam motivace pro člověka	30
3 MOTIVACE K SEBEVZDĚLÁVÁNÍ.....	33
PRAKTICKÁ ČÁST	39
4 PRŮZKUM POSTOJŮ VYBRANÉ SKUPINY ZAMĚSTNANCŮ KE VZDĚLÁVÁNÍ MIMO ZAMĚSTNÁNÍ A SEBEVZDĚLÁVÁNÍ	39
4.1 Typ výzkumu	39
4.2 Metoda sběru dat.....	40
4.3 Zkoumaný vzorek osob.....	40
4.4 Cíl průzkumu	41
4.5 Výzkumné otázky	41
4.6 Zjištěné údaje	41
4.6.1 Demografické popisné údaje o zkoumaném vzorku respondentů	42
4.6.2 Informace zjištěné v souvislosti s jednotlivými položkami výzkumného dotazníku	46
4.7 Souhrn zjištění	73
5 DISKUSE VÝSLEDKŮ	78
ZÁVĚR	81
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	84
SEZNAM ZKRATEK	90
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	91

SEZNAM PŘÍLOH.....	93
---------------------------	-----------

ÚVOD

Vzdělání a procesy, jež k jeho nabytí u jednotlivců či celých populací osob vedou, představují ve většině zemí hodnotu, k níž je vzhlíženo, lidé si ji cení, ať již ve vyšší, nebo nižší míře.

Ačkoli stále ještě je kladen zásadní důraz zejména na vzdělávání nedospělých osob, tedy starších či mladších dětí, dospívajících či mladých dospělých, u nichž je zapojení do procesů edukace (výchovy a vzdělávání) zcela neopomenutelnou složkou jejich socializace, bez níž by uváděné populace s velkou pravděpodobností nebyly v budoucnu schopné zapojit se do dospělého života, nejedná se v současnosti ve vyspělých zemích o jediný zájem pedagogiky. Nelze již hovořit o tom, že by vzdělávány byly pouze malé děti, nebo adolescenti na střeších a dále pak i vysokých školách.

Pojem vzdělávání se vedle pedagogiky v jejím obecném pojetí přesunul taktéž jako zásadní termín do sféry andragogiky, oboru zabývající se vzděláváním již dospělých jedinců.

Stejně jako jsou však nároky dospělého člověka odlišné od těch, kterými se vyznačují děti (ať už se jedná o oblast potřeb fyzických či jiných), existuje taktéž oprávněný předpoklad odlišného zájmu na vzdělávání u těchto dvou jmenovaných skupin osob. Není možné se domnívat, že dospělý jedinec se bude zapojovat do edukačních procesů z důvodu snahy o to, aby se naučil abecedu, nebo malou násobilku.

Cílem práce je zaměření na vzdělávací procesy u dospělé populace osob, kdy centrum pozornosti bude tkvět zejména v orientaci na jeden ze zásadních psychologických konceptů, které hrají roli v každodenním fungování člověka, v jeho osobním i pracovním (či případně akademickém) životě. Zásadním pilířem předkládaného dokumentu tak bude zejména pojem motivace.

V teoretické části práce bude nakládáno s odbornými zdroji z oblasti personalistiky a managementu, doplněnými o texty z pedagogiky, andragogiky, sociologie a psychologie tak, aby bylo možné podat komplexně pojímanou informaci o tom, co motivace je, jakým způsobem se projevuje, jak ji lze povzbuzovat či naopak utlumovat.

Termín motivace kromě specifického vymezení bude pak dále v teorii propojen s dalšími důležitými termíny. Z těchto budou představeny zejména termíny vzdělávání, sebevzdělávání, formální a neformální vzdělávání dospělých, pracovní proces, volný čas a některé další.

Praktická druhá polovina dokumentu pak bude navazovat na prezentované teoretické poznatky jeho předchozí části.

Obsahem empirické poloviny bude průzkum autora práce zaměřený na konkrétní vybranou skupinu zaměstnanců a jejich postoje, jež zastávají k sebevzdělávání, které probíhá nikoli přímo v rámci pracovní doby na běžném místě výkonu profesních povinností, ale naopak se jedná o sebevzdělávací činnosti absolvované mimo zaměstnání.

Výše uváděné postoje budou na zvoleném vzorku osob objasňovány za pomoci metody dotazování a ve svém výsledku budou vyvozovány z konkrétně zjištěných informací, které budou prezentovány v grafické podobě s připojeným komentářem autora.

Cílem praktického šetření je analýza ochoty zaměstnanců konkrétní společnosti věnovat svůj volný čas dalšímu sebevzdělávání a motivace k tomu vedoucí.

Celý dokument je zaměřen na tematiku motivace v oblasti dalšího vzdělávání formou sebevzdělávacích procesů probíhajících v souvislosti s výkonem profese konkrétněji vybrané populace zaměstnanců.

K možnosti vyjádření se na dané téma, schopnosti zhodnotit zkoumaný problém v jeho blíže určených souvislostech poslouží jednak řešerše literárních (monografických, časopiseckých či výzkumných) zdrojů, která bude následně doplněna empirickou průzkumnou činností autora.

Vlastní zjištění autora budou s poznatky odborníků diskutována v poslední, čtvrté, části předkládané práce.

TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická polovina dokumentu bude sestávat z prezentace poznatků odborníků orientovaných na tematiku (sebe)vzdělávání a také tematiku motivace. Vycházeno tak bude ze zdrojů z oborů managementu, personalistiky, psychologie a pedagogiky (andragogiky), které budou v případě vhodnosti či potřeby dále doplněny o další možné oblasti zájmu, budou-li tyto ke zkoumané problematice relevantními.

Zdroje, z nichž bude na základě prvotně provedené rešerše vycházeno, budou zejména monografického charakteru. Jejich doplnění bude v případě potřeby provedeno ze zdrojů časopiseckých, či přímo z některých provedených výzkumných studií – jejich zaměření a zjištěných výsledků.

1 FORMÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH LIDÍ

První kapitola bude obsahovat informace týkající se vymezení několika základních pojmů z oblasti pedagogiky, mezi něž patří zejména vzdělávání, formální či neformální vzdělávání. Vzdělávání dospělých osob a některé další.

1.1 DEFINICE POJMU VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání lze z hlediska jeho definice vymezovat coby: „*proces osvojování nových vědomostí, dovedností, návyků a postojů. (...) proces formování osobnosti, názorů a zájmů.*“ (Zormanová, 2014, s. 21).

Odborníci označují vzdělávání taktéž termínem edukace (srov. Průcha a Veteška, 2014, s. 301). Ve své podstatě lze vzdělávání chápat jako: „*proces řízeného učení a vyučování.*“ (Průcha a Veteška, 2014, s. 302) Ke vzdělávání typicky dochází zejména v určitém edukačním prostředí (Průcha a Veteška, 2014, s. 301). Edukaci Juřeníková (2010, s. 9) přibližuje jako výchovu a vzdělávání jedince. Edukační snahy tak zahrnují obě části působení na člověka při jeho zrání a dospívání, nikoli pouze vzdělávání, ale také související výchovu. Zatímco totiž výchova je chápána jako: „*proces vytváření osobnosti člověka*“ (Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 76), vzdělávání je ve stejné chvíli zpravidla

vnímáno coby forma: „*dotváření a rozvoje osobnosti*.“ (Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 76).

Edukaci pak lze dle Juřeníkové (2010, s. 9) vymezovat jako: „*proces soustavného ovlivňování chování a jednání jedince s cílem navodit pozitivní změny v jeho vědomostech, postojích, návycích a dovednostech*.“

Při pohledu na vzdělávání ze sociálního hlediska je možné toto označovat za jednu z podmínek nezbytných pro přežití a prospívání společnosti (Průcha a Veteška, 2014, s. 301).

1.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Hned na úvod oddílu je vhodné poznamenat, že vzdělávání dospělých je součástí vzdělávacího systému, a to vedle vzdělávání populací dětí a mládeže či lépe řešeno společně s nimi (Průcha a Veteška, 2014, s. 302).

Vzdělávání dospělých osob je v současnosti dáváno odborníky do kontextu zejména s pojmem takzvaného celoživotního učení (srov. např. Průcha a Veteška, 2014, s. 202). Setkávat se lze taktéž i s pojmem dalšího vzdělávání, které je specifikováno coby: „*vzdělávání, které následuje po absolvování počátečního vzdělávání*.“ (Zormanová, 2017, s. 30)

Průcha s Veteškou (2014, s. 301) uvádějí ke vzdělávání dospělých, že toto může být vnímáno jako: „*proces, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované dospělými jedinci v rámci formálního a neformálního vzdělávání*.“

Veteška a Tureckiová (2008, s. 17) ve své společné monografii upozorňují na fakt, že existuje celá řada definic vzdělávání dospělých, které se od sebe navzájem mohou poněkud odlišovat; co však dle jejich sdělení není možné popřít je, že vzdělávání dospělých je neodmyslitelnou součástí již zmíněného celoživotního vzdělávání.

Samotné **celoživotní vzdělávání** pak lze definovat jako: „*Společenský program reagující na základní potřebu společnosti i každého jednotlivce vyrovnávat se se zákonitými změnami v práci i v jiných oblastech činnosti člověka*.“ (Kolář a kol., 2012, s. 179).

K celoživotnímu učení coby koncepci je možné poznamenat, že ji Česká republika přijímá v roce 2007 a na jejím základě proměňuje pojetí vzdělávání na našem území (Havlíčková a Žárská, 2012, s. 6).

Program celoživotního vzdělávání zahrnuje (kromě jiného) snahu o zajištění permanentního vzdělávání lidí, budování systému zvyšování kvalifikace či rekvalifikace pracovníků a další oblasti (Kolář a kol., 2012, s. 179). Jako zajímavost pak lze zmínit, že celoživotní vzdělávání je z podstatné části závislé na využívání prostředků masové komunikace a také informačních systémů (kolář a kol., 2012, s. 180).

1.3 FORMÁLNÍ VERSUS NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Jak již bylo naznačeno na počátku podkapitoly 1.2., tak v rámci kategorizace vzdělávání lze hovořit o vzdělávání formální či neformálním (srov. např. Průcha a Veteška, 2014, s. 301).

Celoživotní učení (nebo celoživotní vzdělávání tak, jak o něm již byla uvedena zmínka v oddílu 1.2. práce dříve) zahrnuje jak formální, tak také neformální vzdělávání (k nimž je dále odborníky řazeno ještě navíc i vzdělávání informální (Veteška a Tureckiová, 2008, s. 21).

V rámci formálního vzdělávání je sledován zejména cíl zisku určitého stupně vzdělání u jedince v rámci školského systému zajišťujícího počáteční edukaci člověka (Průcha a Veteška, 2014, s. 301). Počáteční edukace/počáteční vzdělávání je takový typ vzdělávání, k němuž u jedince dochází zejména v prvních dekádách jeho života; coby typický příklad dané edukace funguje v českých podmínkách povinná školní docházka do základních škol – tato představuje minimum, jež musí každý občan v oblasti edukace osobně absolvovat (*Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 8).

Formálního vzdělávání se však účastní taktéž již plně dospělá jedinci, nikoli pouze děti a dospívající. Daný fakt potvrzuje například dokument *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, (2018, s. 8), v němž je možné se dočíst, že: „Formální vzdělávání však hraje důležitou roli též v konceptu celoživotního učení prostřednictvím tzv. dalšího vzdělávání dospělých.“ Uváděné **další vzdělávání** je možné chápat v souvislosti se snahou dospělých osob o doplnění vlastního vzdělání

(dosažení jeho vyššího stupně apod.); zásadním předělem mezi počátečním a dalším vzděláváním je pak vstup konkrétní osoby na trh práce (*Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 8).

O dalším vzdělávání se odborná literatura vyjadřuje jakožto o účastnění se těch vzdělávacích aktivity, které nebyly zahrnuty do (neprobíhali v rámci) počátečního vzdělávání (Otáhal, 2018, s. 7). V návaznosti na celoživotní vzdělávání tak lze hovořit o tom, že další vzdělávání navazuje na jeho počáteční podobu, jedná se tedy o druhou základní etapu edukace člověka v rámci formálního nebo neformálního vzdělávání (Průcha a Veteška, 2014, s. 72).

Dle Průchy s Veteškou (2014, s. 72) je další vzdělávání zaměřeno na: „*různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění se jedince v osobním, občanském a pracovním/profesionálním životě.*“ Dále je možné jej členit na (Průcha a Veteška, 2014, s. 72):

- Vzdělávání profesní;
- Vzdělávání zájmové;
- Vzdělávání občanské.

Jak ve své publikaci uvádí Beneš (2014, s. 28), tak samotný pojem dalšího vzdělávání je termínem, který postupně nahradil dříve užívané slovní spojení „vzdělávání dospělých“, nebo ještě dříve praktikovanou takzvanou „lidovou výchovu“; k příklonu k označování vzdělávání dospělých osob za „další vzdělávání“ došlo na základě změny oblasti, již označuje: „*z uspokojování vzdělávacích potřeb v nutný předpoklad zvládnutí rostoucích pracovních nároků.*“ Zároveň ovšem autor upozorňuje, že pojem další vzdělávání je v některých zemích užíván v obecné rovině, v jejímž rámci je vzdělávání dospělých pouze jednou ze složek, mezi oběma termíny tak není možné spatřovat rovnítko, jedná se o pojmy ve vztahu nadřazený – podřazený (Beneš, 2014, s. 28).

Na základě uváděných informací tak lze hovořit o tom, že vzdělávání dospělých (jejich další vzdělávání) není v současnosti ve většině případů volitelnou možností těch, kdo mají enormní zájem se rozvíjet či mají mnoho volného času, jedná se prakticky již o neopomenutelný předpoklad zachování možnosti pracovního uplatnění, v jehož rámci se musí dospělí jedinci nadále vzdělávat, mají-li na svém pracovním postu setrvat, nebo dokonce v zaměstnání i vynikat.

V návaznosti na možnou kategorizaci dalšího vzdělávání dle Průchy s Veteškou (2014, s. 71) zde lze tedy upozornit na fakt, že další profesní vzdělávání dospělých osob (na rozdíl od jejich vzdělávání občanského či zájmového) funguje jako určitá (zaměstnavateli méně či více vyžadovaná a také podporovaná) podmínka výkonu pracovních povinností značné části dospělé populace osob. Další profesní vzdělávání dle Vetešky a Tureckiové (2008, s. 42) zahrnuje například vzdělávání podnikové.

Formální vzdělávání dospělé populace osob (ať již v oblasti profesní, zájmové, nebo občanské), její učení, má být odvozováno z kompetencí (CBA) (Veteška a Tureckiová, 2008, s. 42).

Dle informací uváděných v dokumentu *Vzdělávání dospělých v České republice v Evropském kontextu: Specifické výstupy z šetření Adult Education Survey 2011* (2014, s. 4) lze jmenovat konkrétní faktory, které ovlivňují míru zapojování dospělých jedinců do (dalšího) formálního vzdělávání, mezi něž spadá:

- Kvalita institucionálního prostředí pro formální vzdělávání;
- Kvalita legislativního prostředí pro formální vzdělávání;
- Politická podpora;
- Investice do rozvoje sektoru vzdělávání;
- Široká nabídka vzdělávacích příležitostí (podporujících osobní i pracovní růst);
- Rozvinutost forem vzdělávání, jež umožňují sladění studijních, pracovních a rodinných povinností;
- V návaznosti na předcházející bod tedy zejména existence distančních či kombinovaných forem vzdělávání, modulárních vzdělávacích programů a taktéž využívání ICT technologií).

O výše uváděných faktorech působících na dospělé jedince lze hovořit jako o vzájemně provázaných (spolupůsobících) (*Vzdělávání dospělých v České republice v Evropském kontextu: Specifické výstupy z šetření Adult Education Survey 2011*, 2014, s. 4).

Tabulka 1: *Důvody účasti ve formálním vzdělávání*

76

Důvody účasti ve formálním vzdělávání	Účastníci formálního vzdělávání				
	celkem	dle věku		dle typu vzdělávání	
		18–24 let	25–69 let	počáteční	další
získat osvědčení (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom apod.)	76	80	66	79	60
zlepšit kariérní vyhlídky	50	45	69	46	74
prohloubit znalosti/dovednosti v oblasti, která mě zajímá	44	43	50	44	47
zlepšit vyhlídky na získání nebo změnu práce	42	41	45	42	43
získat znalosti/dovednosti užitečné v každodenním životě	27	28	21	28	20
potkat nové lidi, pro zábavu	21	22	18	22	14
vykonávat lépe svou práci	17	11	37	13	42
snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání	8	3	23	3	33
musel/a jsem se účastnit	6	5	7	5	9
začít své vlastní podnikání	5	5	7	6	3

Zdroj: AES 2016; in: *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 22

Z předložené tabulky vyplývá, že nejčastěji se dospělé osoby účastní dalšího formálního vzdělávání proto, aby dokončili určitý stupeň vzdělání, s kterýmžto krokem bývá spojeno určité osvědčení potvrzující daný fakt (typicky například maturitní vysvědčení, nebo výuční list a jiné). Z dalších důvodů pak na druhém místě lze jmenovat snahu o vylepšení budoucích vyhlídek jedince v jeho zaměstnání. Třetí nejčastěji uváděnou možností pak u zástupců dospělé populace bývá tendence prohlubovat znalosti nebo dovednosti v oblastech svého zájmu.

Podrobnější informace o tom, s jakými dalšími body reflektujícími důvody zapojení do systému dalšího formálního vzdělávání u dospělých se lze ještě setkávat, budou zmíněny v kapitole číslo 3 předkládaného práce, které se bude svým obsahem zaměřovat na tematiku motivace člověka k sebevzdělávání.

Neformální vzdělávání je pak sférou s mnohem širším spektrem nabízených vzdělávacích příležitostí (Průcha a Veteška, 2014, s. 301). Právě tento typ vzdělávání je

úzce spojen s již dříve prezentovaným konceptem celoživotního učení člověka (Havlíčková a Žárská, 2012, s. 6).

Zatímco totiž formální vzdělávání je tím, které je prováděno v rámci tradičních vzdělávacích institucí (tedy zejména škol), existují navíc další dvě možnosti, na jejich základě člověk může rozvíjet své dovednosti a znalosti, stejně jako i posilovat vlastní postoje či hodnoty – jednou z těchto možností představuje formální neformální vzdělávání; druhou z cest je pak ještě také i informální učení (Havlíčková a Žárská, 2012, s. 6).

O informálním učení se lze například dozvědět, že toto probíhá ve všech fázích lidského života a má zásadní vliv jednak na celkovou životní vzdělanost, jednak také i na profesní rozvoj dospělých osob (stejně jako i jejich rozvoj v jiných než pracovních sférách jejich fungování) (Průcha, 2014, s. 70). Informálnímu učení nebude v dalších oddílech dokumentu věnována bližší pozornost.

K charakteristickým rysům neformálního vzdělávání lze dle autore Havlíčkové se Žárskou (2012, s. 7) řadit zejména následující body:

- Dobrovolnost;
- Partnerství navozované mezi osobou vedoucí vzdělávací proces a těmi, kdo se jej účastní;
- Aktivní účast vzdělávaných jedinců;
- Motivovanost vzdělávaných subjektů;
- Celostní přístup k rozvoji osobnosti;
- Posilování aktivního občanství v jednotlivcích či skupinách;
- Důraz nejen na individuální, ale zároveň také skupinové učení;
- Rovné příležitosti a přístupnost neodlišovaná na základě faktorů, jakými jsou například finanční možnosti, nebo dosažený stupeň vzdělání;
- Flexibilita – v prováděných aktivitách by se měly zrcadlit jednak potřeby účastníků vzdělávacího procesu, jednak také i podmínky prostředí, v němž daný proces probíhá;

- Přítomnost facilitátora provázejícího (usnadňujícího) účastníky učení;
- Právo na chyby – z těchto se edukovaní jedinci mají poučit do budoucna (součástí jsou tak rozборы situací, jejich reflexe apod.).

V souhrnu je možné neformální vzdělávání definovat jakožto: „*organizovaný proces se vzdělávacími cíli.*“ (Havlíčková a Žárská, 2012, s. 7) K těmto cílům je pak nutné brát v potaz také i již prezentovaný výčet typických charakteristik (srov. Havlíčková a Žárská, 2012, s. 7).

Neformální vzdělávání představuje nejčastěji absolvovanou formou dalšího vzdělávání dospělých osob, je-li toto nahlíženo v rámci určité uspořádanosti (*Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 24). Coby charakteristiku neformálního vzdělávání lze zmínit vyjádření, který uvádí, že toto: „*Spočívá v organizovaném získávání vědomostí a dovedností za účasti učitele, odborného lektora či jiné vzdělávací autority, které může či nemusí být zakončeno výstupním certifikátem.*“ (*Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 24)

V případě neformálního vzdělávání nedochází k dovršením určitého stupně vzdělání (například středoškolského apod.) a probíhá nikoli v rámci, ale vedle hlavních ustavených vzdělávacích systémů; také díky tomu bývají aktivity z oblasti daného typu vzdělávání méně centralizované z hlediska své organizace, jejich obsah lze považovat za flexibilnější, stejně jako i samotné edukační procesy zde probíhající; z hlediska časového pak bývají spíše kratšího trvání – uváděné charakteristiky dopomáhají k tomu, aby podobné aktivity bylo možné ze strany účastníků vzdělávání vyrovnávat s dalšími požadavky, které jsou na ně běžně kladeny (s vlastními potřebami, stejně jako i s požadavky pracovního trhu apod.) (*Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 24).

Do sféry neformálního vzdělávání spadají (*Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 24):

- Zájmové kurzy pořádané ve volném/pracovním čase (typicky se může jednat například o jazykové výukové kurzy);

- Profesně orientované kurzy pořádané ve volném/pracovním čase;
- Krátkodobá pracovní školení;
- Přednášky/semináře probíhající ve volném čase, nebo v rámci denního pracovního uplatnění jedince v jeho zaměstnání;
- Rekvalifikace;
- Vzdělávání zaměstnanců organizované zaměstnavatelem;
- A řada dalších možností.

V zásadě lze o neformálním vzdělávání uvést, že se jedná o: „*jakékoli vzdělávání, které probíhá ve strukturovaných vzdělávacích programech.*“ (*Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 24). Podobné programy cílí na umožnění vzdělaným osobám, aby tyto získávaly v budoucnu uplatnitelné dovednosti a rozšiřovaly své kompetence (případně nabývali i kompetence nové); na základě takového uplatnění u účastníka neformálního vzdělávání zpravidla dochází ke zlepšení jeho uplatnění buď přímo v zaměstnání, nebo obecně ve společnosti (*Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 24).

Z forem neformálního vzdělávání lze typicky hovořit o (srov. *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 24):

- Kurzech
- Seminářích (workshopech);
- Pracovních školeních;
- Soukromých lekcích.

Již na základě takto krátkého výčtu tak lze spatřovat, že i v rámci neformálního vzdělávání mají jeho účastníci možnost zapojovat se do aktivit, které mají vztah k jejich pracovní – profesní dovednostem, znalostem a kompetencím (viz například zmínka o možných pracovních školeních apod.).

Dle informací uváděných v dokumentu *Vzdělávání dospělých v České republice v Evropském kontextu: Specifické výstupy z šetření Adult Education Survey 2011* (2014, s. 4) lze i v případě neformálního vzdělávání dospělých osob detekovat konkrétní faktory,

kteří ovlivňují míru zapojování dospělých jedinců do tohoto typu vzdělávacích aktivit, mezi něž spadá zejména:

- Institucionální prostředí;
- Stav ekonomiky;
- Kultura;
- Postoje osob považujících další neformální vzdělávání za nezbytnou součást života lidského jedince (ať již pracovního, nebo soukromého), případně spatřujících v podobném konání jen nadbytečné náklady (časové, finanční, ...);
- Rozpočtové možnosti a ekonomické zájmy zaměstnavatele;
- Platná legislativa (daňová, pracovní);
- Hospodářská vyspělost konkrétní geografické oblasti (životní úroveň obyvatelstva);
- Rozvoj občanské společnosti;
- Tradice ke vzdělávání;
- A další.

1.4 VZTAH VZDĚLÁVÁNÍ K VYKONÁVANÉ PRÁCI

V případě neformálního vzdělávání tvoří jeho značnou část zejména pracovně (kariéerně) motivované vzdělávání, které je úzce spojeno s postavením jedince na trhu práce; nikoli sporadicky se jedná o vzdělávání, které probíhá na pracovišti, nebo alespoň v rámci úzké provázanosti daného vzdělávání s jedincem vykonávanou profesí (*Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016, 2018, s. 24*).

Neformální vzdělávání takového typu tedy bývá absolvováno mnohdy na popud zaměstnavatele (*Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016, 2018, s. 24*).

Zcela nejčastějším podněty, jež vedou dospělé osoby k zapojení se do systému vzdělávání, jsou vzdělávání pro práci, nebo vzdělávání v práci obvykle představuje nečastější podnět k zapojení do vzdělávání, (*Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016, 2018, s. 24*).

Armstrong s Taylorem (2015, s. 358) pak uvádějí, že: „*Vzdělávání na pracovišti souvisí s učením se na základě pracovních zkušeností.*“ Zaměstnanci (obecně pracovníci) se učí během samotného výkonu svěřené práce, podobně nabyté zkušenosti nejen zažívají (vstřebávají), ale také zároveň reflektují pro lepší porozumění a následně další možné využití (Armstrong a Taylor, 2015, s. 358). V podobných případech tak vykonávaná práce a vzdělávání pracovníka jsou doslova ruku v ruce.

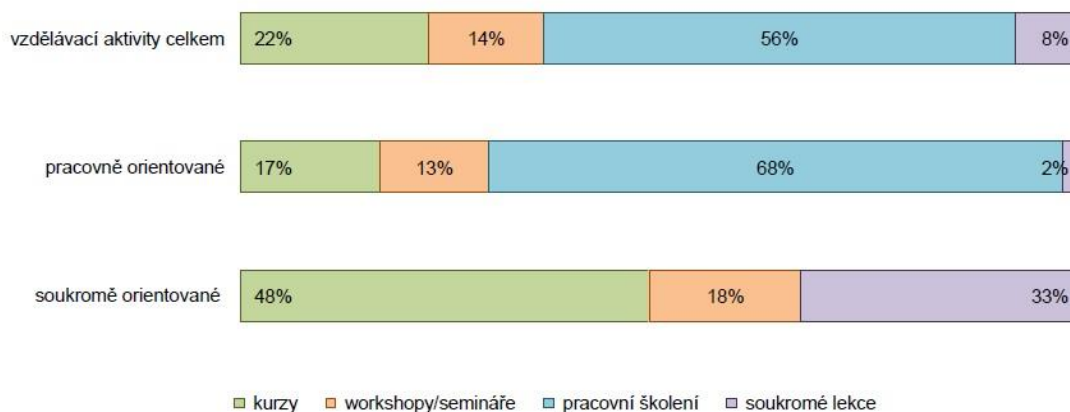
Vzdělávání je tím, co přispívá k rozvoji zaměstnanců, jejich schopností potřebných pro výkon pracovních úkolů; vzdělání je pak i v těchto případech propojeno s výchovou – lze tedy hovořit o edukaci dospělých jedinců (Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 76). Vzdělávání dospělých přitom není výstřelkem ani volnomyšlenkářským přístupem, ale jedná se doslova o nezbytnost vycházející s rychlými změnami odehrávajícími se na trhu práce (tyto jsou v současnosti výsledkem zejména globalizačních tlaků vedoucích ke vzniku dalších nových oblastí podnikání; bez zisku vědomostí a dovedností vážících se k uváděným nově vznikajícím oblastem, stejně jako i k využitelným technologiím a bez znalosti nových pracovních činností není možné, aby podnik a jeho zaměstnanci zůstali do budoucna konkurenceschopnými (Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 77).

Poněkud odlišné vztahy vzdělávání a vykonávaná práce pak lze rozlišovat v malých firmách a velkých koncernech. Na základě odlišných finančních, personálních a dalších možností, které jsou v podobné komparaci nasnadě, lze očekávat taktéž odlišné postoje obou zmíněných typů firemních subjektů ke vzdělávání jejich zaměstnanců.

Dvořáková (2012, s. 477) k dané skutečnosti poznamenává následující: „*Malý podnik se liší oproti velké organizaci v oblasti vzdělávání a rozvoje tím, že nemá rozpočet na vzdělávání, realizuje školení nahodile, využívá spíše neformální metody vzdělávání na pracovišti a vzdělávací aktivity mají krátkodobou perspektivu.*“ Možnosti vzdělávání a rozvoje v organizaci přitom patří mezi vnitřní podmínky získávání pracovníků ze strany firem (společností) (Kociánová, 2010, s. 81).

V následujícím grafu si lze prohlédnout, jakým typům aktivit se zaměstnanci v rámci neformálního vzdělávání nejčastěji věnují, a to s rozlišením, zda se jedná o neformální vzdělávání orientované soukromě, nebo přímo pracovně.

Graf 1: Struktura neformálního vzdělávání dle aktivity a orientace vzdělávání v populaci 18 – 69 let



Zdroj: AES 2016, Eurostat; in: *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 27

Z grafu prezentovaného výše vyplývá, že v oblasti neformálního vzdělávání lze hovořit o nejvyšším zastoupení pracovních školení u dospělé populace osob, tato tvoří více než polovinu všech absolvovaných aktivit zúčastněných osob. Na druhém místě se pak z hlediska struktury neformálního vzdělávání, tedy možných konkrétnějších forem jeho podoby, nacházejí nejrůznější kurzy, které mohou dospělí navštěvovat (tyto představují přibližně pětinu všech jejich edukačně neformálních aktivit). Třetí místo v pomyslném žebříčku drží workshopy a semináře a nejmenší poměrné zastoupené v dospělé populaci zaujímají absolvované vzdělávací soukromé lekce.

Zároveň je možné ještě i doplnit, že zatímco v pracovně orientovaných aktivitách absolvovaných v rámci neformálního vzdělávání se dospělí nejčastěji účastní (téměř ve třech čtvrtinách všech případů) zejména pracovních školení, v soukromě zaměřených aktivitách jsou nejvíce preferovány vzdělávací kurzy (tyto tvoří téměř polovinu všech aktivit dospělé populace). V rovině soukromých aktivit pak mají významné místo soukromé lekce (tvořící třetinu všech případů vzdělávání), které v souvislosti s pracovními podmínkami a prostředím absolvuje pouze zanedbatelné procento zaměstnanců.cz

V souvislosti se zájmovým vzděláváním je pak ještě vhodné přiblížit pojem **volného času** a jeho souvislost se zájmovými činnostmi člověka.

V jednom z titulů věnovaném tématice volného času v případě dětí je možné se dočíst, že při zapojení nadsázky by bylo lze volný čas definovat coby: „*doba, kdy „nemusíme, ale chceme.“*“ (Bocan, 2012, s. 25) Uváděný stručný definice pak jasně odkazuje nejen na teorii motivace, ale zároveň také na určitý aktivní prvek, tedy na situace, kdy se člověk němu věnuje (ačkoli by v danou chvíli vlastně vůbec nemusel).

Dle Janiše se Skopalovou (2016, s. 14 – 16) pak pojem volný čas lze definovat na základě hned dvou různých přístupů – těmito jsou reziduální teorie volného času dle Dumazediera, nebo pozitivní přístup k vymezení daného pojmu. V případě reziduální teorie volného času lze hovořit o tom, že tento představuje: „*čas zbytkový, který zůstane po odečtení povinných činností.*“ (Janiš a Skopalová, 2016, s. 14) Poměrně zásadním bodem týkajícím se volného času dospělých osob je pak informace hovořící o tom, že v dospělosti jsou jedinci odpovědní za výběr a také i realizaci vlastních volnočasových aktivit (Janiš a Skopalová, 2016, s. 20). V komparaci s volným časem dětí a dospívajících tak lze spatřovat u dospělé populace vyšší míru nezávislosti v otázce toho, jakým způsobem bude jedinec své volno trávit, jakým činností jej věnuje. Na druhou stranu daný fakt s sebou přináší taktéž značnou míru odpovědnosti, například ve vztahu k možnosti nahlížení vlastního volna jako „nepromarněného“, věnovaného kupříkladu právě aktivitám sebezvzdělávacího charakteru tak, jak o nich bylo hovořeno v předkládaném dokumentu již v jeho předchozích oddílech.

Pro dospělého jedince pak zpravidla platí, že tento je schopen svůj volný čas trávit sám – daný fakt je jednou ze základních charakteristik, na jejichž základě je dospělost u člověka ve svém základu vymezována (Farková, 2009, s. 44). V rámci vlastního volna se dospělé osoby mají tendenci setkávat méně frekventovaně s vlastními rodiči, z hlediska přátel pak mohou být volnočasové aktivity spojovány s přítomností jak druhé osoby v podobě jednotlivce, tak také s přítomností většího počtu osob, jež je možné za daným označením častovat (srov. Farková, 2009, s. 44).

S přihlédnutím k pracovnímu životu (pracovnímu vytižení) dospělé osoby je možné volný čas považovat za determinovaný právě profesními úkony a odpovědností jedince;

práce u dospělého člověka ovlivňuje samotnou časovou dotaci, jíž je možné následně věnovat volnočasovým aktivitám a dále také ovlivňuje náplň volného času z hlediska její ekonomické náročnosti – Janiš s e Kopalovou (2016, s. 20) konkrétně uvádějí, že práce o dospělého: „*generuje finanční prostředky, které může do volného času investovat.*“

V porovnání s nedospělou populací jedinců je možné u dospělého zpravidla zaznamenávat menší množství času, které tento může označovat za „volný“, a to právě v návaznosti na množství (pracovních) povinností, které tento zastává (srov. Janiš a Skopalová, 2016, s. 20).

Pozitivní pohled na vymezení volného času pak vyjadřuje, že se jedná o dobu, kterou člověk může věnovat sám sobě, osobně preferovaným činnostem, růstu apod. (srov. např. Bakalář, 1978; in: Janiš a Skopalová, 2016, s. 16). Druhý pohled tak nevymezuje volný čas jako fenomén, který je odvozován coby zbytkový vůči povinnostem, ale má svou vlastní náplň, možnosti a cíle.

K náplni volného času pak je možné vyjádřit, že je naplňován svobodně volenými aktivitami, které ve svém důsledku vedou k (Bakalář, 1978; in: Janiš a Skopalová, 2016, s. 16):

- Potěšení jedince;
- Zábavě;
- Odpočinku;
- Rozvoji;
- Obnově sil (tělesných i duševních, stejně jako i tvůrčích).

Na uváděný výčet dopadů volnočasových aktivit lze navázat přístupem autorek Holczerové a Dvořáčkové (2013, s. 29), které volný čas charakterizují coby: „*opak doby nutné práce a povinností a doby nutné k reprodukci sil.*“ Jak je vidět, různí autoři vymezují volný čas odlišným způsobem. Zatímco Bakalář uvádí, že volnočasové aktivity by měly vést z obnově sil, Holczerová a Dvořáčková pak volný čas pojmají ještě úžeji, s postavením reprodukce zdrojů jedince v rovině biologické a psychické mimo volnočasovou dotaci, která je vyhrazena tedy spíše čistě zábavným či rozvojovým činnostem.

S tematikou volného času pak velmi úzce souvisí pojem zájmové činnosti – zájmovou činnost lze nahlížet coby jednu z možných podskupin volnočasových činností; sama o sobě zájmová činnost: „evokuje určitou pozitivnost a organizovanost při využívání volného času.“ (Janiš a Skopalová, 2016, s. 17 – 18). Zájmové vzdělávání by tak mělo být taktéž typické svobodnou volbou činnosti (například z hlediska určité formy vybraného neformálního vzdělávání) konkrétní osoby. V případě nařízeného pracovního školení nelze hovořit o tom, že by toto představovalo příklad zájmového vzdělávání.

V návaznosti na uváděné je možné citovat autorku Geisslerovou (2012, s. 129), která k volnému času a jeho vymezení uvádí následující komentář: „jde o čas, který má člověk sám pro sebe a může se v jeho rámci věnovat svým zájmům, zálibám a koníčkům, aniž by musel zaopatřovat své potřeby.“

Kromě zájmových činností (kdy se jedinec věnuje vlastním koníčkům či hobby) je však možné se setkávat s jedinci, kteří svůj volný čas věnují činnostem charakterizovaným jako „dobrovolnické“ (srov. např. Krejsa, 2012, s. 41). Dobrovolnictví je možné nahlížet jako určitý zájem osob, která jej vykonává, ačkoli není typické o dobrovolnictví hovořit jakožto o koníčku či hobby podobně zainteresovaných jedinců.

Pro předkládaný text bude volný čas pojímán zejména v kontradikci času věnovanému pracovním činnostem. Jeho obsahem tak budou nejen „zábavné“ činnosti, ale zejména pak aktivity rozvojového charakteru. Předmětem zájmu v souvislosti s volnočasovými aktivitami nebudou tedy jen hobby, případně koníčky jednotlivce, ale budou zahrnuty také odlišné možnosti trávení volna (viz například informace o dobrovolnické činnosti apod.).

2 MOTIVACE A STIMULACE

Ve druhé kapitole teoretické části dokumentu bude hlavním předmětem zájmu pojem motivace. Tento bude jako termín definován a dále podrobněji též charakterizován. Motivace bude nahlížena ve vztahu k chování a jednání člověka.

Vedle motivace bude dalším pojmem kapitoly také stimulace, která bude od motivace odlišena.

V oddílu bude pracováno zejména s psychologickými knižními tituly, jelikož je to právě psychologie, která se tematikou motivace významným způsobem zabývá (srov. např. Blatný, 2010, s. 164). Dále též bude pracováno s monografiemi z oblasti managementu a personalistiky. Na poznatky kapitoly pak bude dále navázáno (budou rozvíjeny) v rámci třetího oddílu práce, v něm bude motivace specificky spojena s konkrétní oblastí života člověka.

2.1 VYMEZENÍ TERMÍNŮ MOTIVACE A STIMULACE

Jak upozorňuje Tureckiová (2004, s. 55) v případě **motivace** se jedná o skutečně složitý psychologický problém, jehož výklad vydá na řadu samostatných psychologických publikací. S ohledem na omezený prostor, který k pojetí daného tématu předkládaný dokument skýtá, však budou k motivaci uvedeny pouze vybrané informace.

Pastucha (2011, s. 86) představuje motivaci jako psychologický, který vede k energetizaci organismu člověka a dokáže usměrňovat jeho chování i jednání, a to ve směru snahy o dosažení konkrétního cíle. Lidské chování a jednání je tedy s motivací těsně spojeno.

Motivace u lidského jedince navozuje takzvaně motivovaná chování – chování, které směřuje k nějakému cíli; cílem bývá nejčastěji to, o čem se dotyčný domnívá, že naplní jím pocíťovanou potřebu (Kutnohorská, Cichá a Goldmann, 2012, s. 53). Důležitým poznatkem k dané tématice je fakt, že každé chování člověka je motivovaným (Kutnohorská, Cichá a Goldmann, 2012, s. 53) k danému tvrzení doplňují, že: „*Bez motivů není žádný člověk.*“ Tureckiová podotýká (2004, s. 55), motivaci lze přímo vztahovat k chování člověka, k jeho pozorovatelným projevům.

Motivy jsou tedy spjaty se všemi lidmi na světě, s jejich neustálým každodenním fungováním.

Motiv je dle Armstronga (2009, s. 109) něčím, co přiměje jedince něco udělat, konat („dát se“) určitým směrem. O motivovaných osobách pak lze říci, že tyto mají jasně definované cíle a činí jednotlivé kroky, jimiž je pro ně možné daných cílů dosáhnout; v obecném náhledu motivace pak tato funguje nejčastěji na základě očekávání jedince, že vlastním jednáním dosáhne cíle (například určité odměny) (Armstrong, 2009, s.109).

Motivaci pak je možné dle Říčana (2007, s. 92) vnímat coby: „*souhrnné označení pro motivy a jejich působení.*“ Jedná se o: „*vnitřní proces, který spolupůsobí na to, že se v určité situaci zachována způsobem, který povede k dosažení cíle.*“ (Tureckiová, 2007, s. 37).

Motivace člověka vychází nejsilněji z jeho potřeb (srov. např. Armstrong, 2009, s. 109).

Kromě potřeb pak u lidí působí coby motivační faktory taktéž jejich návyky, ideály, zájmy a hodnoty (Duchon a Šafránková, 2008, s. 265).

Stejně jako i v jiných oblastech života člověka, taktéž v rámci jeho edukačních snah lze hovořit o tom, že tyto mohou být posilovány (mohou vycházet) ze dvou základních typů individuální motivace – k těmto náleží konkrétně (Herzberg a kol.; in: Armstrong, 2009, s. 110):

- **Motivace vnitřní** – jedinci jsou jí vedeni ve chvíli, kdy jim konkrétní činnost (práce, studium) dává smysl sama o sobě; důležitými faktory umožňujícími aktivaci na jedince na základě vnitřní motivace jsou zejména podnětnost, důležitost či zajímavost konkrétní činnosti, odpovědnost v ní obsažená, nebo také prvky autonomie, případně příležitost k osobnímu rozvoji;
- **Motivace vnější** – tato funguje jako „lákadlo“, na jehož základě se člověk rozhodne vykonat určitý krok; jednou z nejefektivnějších možností, jak tohoto docílit, je nabídnout dotyčnému odměnu v nejrůznějších podobách (v podobě finančního ohodnocení, pochvaly, uznání apod.); stejně tak mohou externě motivačně působit také tresty a jejich vidiny (kritika, odepření finanční odměny aj.).

Ve vztahu k chování, které motivy vyvolávají, lze uvést, že vnitřně motivované chování bývá postaveno zejména na úsilí o uspokojování potřeb, někteří autoři hovoří o významném postavení potřeb vrozených (srov. Tod, Thatcher a Rahman, 2012, s. 43), ovšem podobná problematika již není pro předkládanou práci zásadní a nebude ji tedy věnována další pozornost.

Armstrong (2009, s. 110) pak upozorňuje, že vnější motivátory mají spíše krátkodobou účinnost (ačkoli jejich okamžitý účinek může být skutečně výrazným), naopak u vnitřních motivátorů lze očekávat jejich dlouhodobé působení na jedince, jelikož tyto jsou hlubokými součástmi konkrétního jedince, nejsou mu pouze vnucovány jeho okolím, aniž by se on sám s nimi vnitřně ztotožňoval; uváděný fakt se týká (krom jiného) též kvality pracovního života zaměstnance.

Pilařová (2016, s. 73) ve svém textu uvádí, že: „*Motivy jsou pohnutky jednání.*“ Uváděná definice ovšem není zcela přesnou. Jak uvádí Plamínek (2007, s. 14), tak u vnitřních motivů je hovořeno o podnětech, zatímco v souvislosti s vnitřními motivy je užíváno označení pohnutka.

Jak pojem motivace, tak i motiv patří k základním pojmům výkladu fungování člověka z jeho dynamického hlediska (Cakirpaloglu, 2012, s. 180). Jedná se o komplexní psychologický proces: „*spouštění, zaměření a regulace aktivity člověka na objekty a cíle.*“ (Cakirpaloglu, 2012, s. 180) Zahrnuje v sobě prožitek určitého konkrétního nedostatku (případně přebytku) a specifický cíl, na základě jehož dosažení je možné napětí vznikající na základě zmíněného přebytku/nedostatku (kdy jejich působením dochází k narušení rovnováhy organismu jedince) odstranit (Cakirpaloglu, 2012, s. 180).

Z hlediska vývojové psychologie lze hovořit o tom, že během života člověka dochází k rozvoji jeho schopnosti seberegulace v oblasti motivace (daný fakt je důležitý například ve vztahu k projevům morálního chování, ale nikoli pouze v souvislosti s nimi) (Ptáček a Ptáčková, 2018, s. 52). U dospělých osob tak již lze předpokládat vysokou míru schopnosti regulovat vlastní motivaci, zejména pak ve směru plnění zásadních úkolů a úkonů, které musí jedinci zvládat, přestože aktuálně una ně působí protichůdné motivy apod.

Motivaci dospělých osob Beneš (2014, s. 101) označuje za klasické téma, které je v současnosti stále aktuálním. Autor k němu podotýká, že dospělý člověk se z psychologického hlediska projevuje (oproti dětem a dospívajícím osobám) stabilizovaným chováním (stejně jako i prožíváním), na jeho základě je dospělý coby pojem přímo charakterizován (Beneš, 2014, s. 101). Vzhledem k tomu, že motivace je tím, co pohání člověka k projevům jeho chování a jednání, je tedy možné z daného poznatku opětovně potvrdit, že dospělí svou motivaci mohou do značné míry vědomě a záměrně ovlivňovat. V opačném případě by totiž bylo možné u nich očekávat nestabilní, neočekávané projevy, s jakými se lze setkat u malých dětí.

Pro pochopení určitých projevů člověka slouží vhodným způsobem právě analýza jeho motivů (srov. např. Kutnohorská, Cichá a Goldmann, 2012, s. 53).

V případě **stimulace** se jedná o pojem označující: „*aktivní vnější zásahy vedoucí ke změně psychických procesů člověka.*“ (Duchon a Šafránková, 2008, s. 265). Vztah mezi stimulací a motivací (o níž bylo v podkapitole hovořeno již dříve) pak tkví v tom, že motivace je jedním z procesů, do nichž může být na základě stimulace zasahováno (Duchon a Šafránková, 2008, s. 265). Na základě vhodně volené a vedené stimulace lze značným způsobem přispívat k motivaci člověka (Gruberová; in: Hutyrová a Růžičková, 2018, s. 54).

Někteří autoři se ve svých publikacích přesto vyjadřují k oběma pojmům – tedy k motivaci i stimulaci – najednou. Například u Pilařové (2016, s. 73) je možné se dozvědět, že proces motivace/stimulace sestává z celkem tří jednotlivých fází, kterými jsou:

- Vzbuzení zájmu jedince;
- Udržení zájmu dané osoby;
- Nasměrování zájmu dotyčného k požadovanému cíli.

Stejně tak je dle Plamínka (2007, s. 14) nakládáno s termíny motivace a stimulace taktéž i v manažerské praxi. Nejenže na daný fakt autor poukazuje, ale zároveň vyjadřuje názor, že proti podobné praxi není příliš nutné se vzpouzet (Plamínek, 2007, s. 14). Také z uváděného důvodu nebude stimulaci v práci dále věnována detailnější pozornost. Na tomto místě bude pouze doplněna ještě jedna z informací autora Plamínka (2007, s. 14)

vyjadřujícího se k tématům stimulace a motivace člověka, v jejímž rámci tento poukazuje na fakt, že kladný vztah k určité činnosti/úkolů/úloze vzniká zpravidla na základě působení dvou příčin, kterými jsou buď spojení plnění se ziskem či určitou hodnotou danou zvnějšku (typicky s finančním ohodnocením/odměnou), nebo soulad daného plnění s vnitřní nastavením osoby, která jej provádí.

2.2 VÝZNAM MOTIVACE PRO ČLOVĚKA

Sama o sobě motivace představuje: „*vnitřní energetizující síly, které stojí za každým naším jednáním.*“ (Křížek a Crha, 2012, s. 31) Energetizace (určité „vybuzení k činu“) organismu člověka je tak jedním z bodů, které je vhodné v rámci tematiky významu motivace zmínit.

Plamínek (2007, s. 14) pak podotýká, že smyslem motivace je: „*nenásilné vytvoření pozitivního přístupu k něčemu.*“ Uváděné „něco“ bývá zpravidla zastoupeno nějakým výkonem, nebo typem chování apod. (Plamínek, 2007, s. 14). Motivace tak působí u člověka jako určitý překlenovací most mezi jeho vlastním fungováním (tedy působením vnitřních pohnutek) a požadavků jeho okolí projevujících se podněty, na jejichž základě je po jedinci něco požadováno. Autor navíc představuje motivaci ve vztahu k pozitivnímu naladění člověka, nikoli v souvislosti s násilným působením na jeho osobu. Působení motivace lze spatřovat v tom, že je u konkrétního člověka dosaženo stavu, v němž je tento ochotný z vlastní vůle *naplňovat určité stanovené požadavky dané konkrétním cílem nebo úkolem* (Plamínek, 2011, s. 112).

Motivace působí na člověka ve 3 rovinách (dimenzích, která zároveň představují hlavní charakteristiky motivace) (Duchon a Šafránková, 2008, s. 265):

- V dimenzi směru – zaměření, orientace činnosti člověka;
- V dimenzi intenzity (nízké, střední, vysoké, extrémně vysoké);
- V dimenzi stálosti/vytrvalosti – jedná se o schopnost překonávání překážek (vnějších či vnitřních).

Na základě výše uváděných charakteristik pak lze (v případě jejich diagnostiky) například do jisté míry odhadovat budoucí projevy člověka v rovině jeho chování a jednání. Stejně jako je možné podobné odhady činit (za určitých podmínek) ze strany

druhých, lze vlastní motivy a jejich možné dopady u dospělého taktéž nahlížet z pohledu jeho samotného.

Kromě již zmíněných charakteristik lze motivaci též přisuzovat následující vlastnosti (Mitchell; in: Dědina a Cejthamr, 2005, s. 142):

- Individuálnost – specifčnost jednotlivců se projevuje také v oblasti jejich motivace;
- Záměrnost – je pod kontrolou konkrétního jedince, jehož chování ovlivňuje;
- Stavění na dvou základních faktorech – podnětech, jež lidi povzbuzují a síle jedince zapojit se do konkrétního jednání;
- Možnost předpovídání chování člověka (založena na vnitřních a vnějších podnětech ovlivňujících jeho jednání).

Opět zde tedy bylo v prezentovaném výčtu potvrzeno již dříve vyřčené, tedy že odhalením motivů lze usuzovat na chování jedince, k němuž ještě nedošlo.

Zacharová a Šimíčková – Čížková (2011, s. 193) dále zmiňují, že motivace například přispívá ke komunikaci s druhými i sebou samým a vlastními niternými opěrnými body – toto vše v rámci takzvané existenciální motivace jednotlivců. V rámci motivace, kterou autorky označují jako přesilovou, pak poukazují na fakt, že tato člověku dopomáhá ke snaze vyniknout mezi druhými, prosadit se, zatímco požitkářská motivace jedince vede k rozptýlení a úniku od starostí (Zacharová a Šimíčková – Čížková, 2011, s. 193).

Uváděné informace tak potvrzují, že motivace má pro člověka mnohočetný význam zasahující do nejrůznějších sfér jeho života.

Taktéž u Plamínka (2007, s. 94) se lze dozvědět, že motivační ladění je tím, co může konkrétní osobě dopomoci (nebo naopak ji ztížit) její snahu o působení na druhé.

Motivace hraje důležitou úlohu v oblasti efektivitu učení (srov. např. Franclová, 2013, s. 55). V návaznosti na informace prezentované v podkapitole 1.2. předkládané práce, v níž byl představen pojem a koncept celoživotního vzdělávání zahrnující také body zájmu o (re)kvalifikaci a další rozvoj již dospělých pracovníků, je možné na tomto místě zmínit, že je velmi důležité: „*vytváření motivace pro vzdělávání u všech lidí a vybavování všech dovednostmi a schopnostmi vzdělávat se.*“ (Kolář a kol., 2012, s. 179 – 180)

Motivace má též neopomenutelný vliv a dopady na pracovní uplatnění člověka (srov. např. Mikuláščík, 2015, s. 136). Tento fakt též potvrzuje Lojda (2011, s. 30), který uvádí, že motivace hraje významnou úlohu při dosahování stanovených cílů jedince.

Informace uváděné v podkapitole 2.2. zahrnují celou řadu možných bodů, na nichž byly ilustrovány přínosy motivace pro člověka, tedy její význam. Je vhodné upozornit, že tento výčet zcela jistě není vyčerpávajícím, ovšem pro ilustraci postačí. To, že motivace má vliv na skutečně širokou škálu oblastí fungování lidských jedinců je logické a vyplývá z její samotné podstaty (viz informace uváděné v podkapitole 2.1. věnované vymezení pojmů motivace a stimulace). Daná skutečnost vychází z toho, že motivaci lze v jejím nejširším smyslu chápat coby určitou soustavu hybných sil, které: *„vyvolávají, směřují a udržují činnost člověka.“* (Franclová, 2013, s. 55)

3 MOTIVACE K SEBEVZDĚLÁVÁNÍ

Informace o motivaci chování a jednání člověka tak, jak byly tyto obsaženy v oddílech 2.1. a 2.2. práce, budou na tomto místě propojeny s tematikou poznatků o vzdělávání dospělých osob, jež byly předmětem první kapitoly dokumentu. V daném ohledu bude hovořeno zejména o pracovně orientovaném neformálním vzdělávání.

Hlavními pojmy, o něž se kapitola opírá, jsou neformální vzdělávání, motivace, dospělá populace osob a sebevzdělávání. Právě sebevzdělávání bude v centru zájmu, snaha bude zaměřena na osvětlení postavení sebevzdělávání ve vzdělávání dospělých osob a taktéž předložení informací o tom, jaké faktory mohou dospělou osobu vést k jejímu zájmu o sebevzdělávání, zapojení se do procesu edukace mimo formální oblast vzdělávání tak, jak byla tato představena již v první kapitole předkládaného dokumentu.

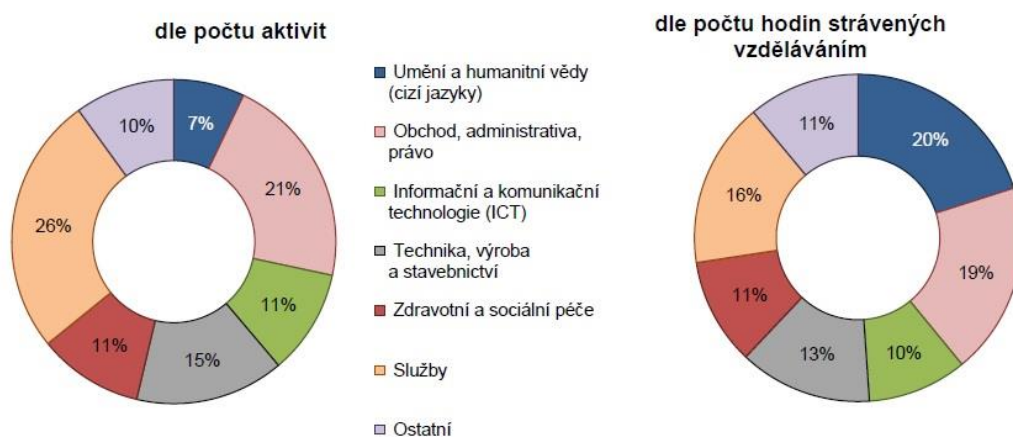
Motivací ke vzdělávání dospělých je dle dokumentu *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016* (2018, s. 22) zvyšování jejich dosavadní profesní kvalifikace.

Zvyšování kvalifikace v sobě zahrnuje celou řadu motivačních faktorů, které mohou dospělého člověka vést k dalšímu studiu – konkrétně sem lze řadit například snahu o nabytí nových znalostí/dovedností, zlepšení kariérních vyhlídek a řada dalších (přehled těchto důvodů byl předložen již v kapitole 1.3., a to formou tabulky). Při pohledu na výčet, který dokument *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016* (2018, s. 22) předkládá, lze hovořit o následujících zásadních motivačních faktorech tkvících v tendenci navýšení profesní kvalifikace jednotlivce:

- Snaze získat osvědčení;
- Zlepšování kariérních vyhlídek;
- Prohlubování znalostí a dovedností v relevantních oblastech zájmu;
- Zlepšení vyhlídek na zisk práce (či její změnu);
- Lepším vykonáváním svěřených pracovních úkolů;
- Snížení pravděpodobnosti ztráty zaměstnání;
- Povinné účasti (zadané zaměstnavatelem);
- Snaze začít vlastní podnikání.

V dokumentu *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016* (2018, s. 30) se lze navíc také dočíst, že většinový podíl absolvovaného neformálního vzdělávání je motivován zejména právě pracovními důvody.

Graf 2: Struktura aktivit ve sféře pracovní orientovaného neformálního vzdělávání dle ISCED-F oborů vzdělávání v populaci 18 – 69 let



Pozn.: kategorie Ostatní zahrnuje v pořadí od nejčastěji zastoupených (dle počtu aktivit) následující kategorie: Všeobecné vzdělávání, Vzdělávání a výchova, Společenské vědy, žurnalistika a informační vědy, Zemědělství, lesnictví, rybářství a veterinářství a Přírodní vědy, matematika a statistika.

Zdroj: AES 2016, ČSÚ; in: *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 32

Z grafů prezentovaných výše lze vyčíst, že nejvyšší zastoupení z hlediska časového je v populaci dospělých osob do 70 let věnováno zejména aktivitám z oblasti umění a humanitních věd, jejíž součástí je také vzdělávání v oblasti cizích jazyků – daná oblast tvoří celou pětinu času investovaného do všech sedmi uváděných kategorií zájmu (přičemž ovšem co do počtu aktivit, jimiž dospělí tráví v dané sféře svůj čas se jedná o nejméně čtverou kategorii zájmu). Podobně pak dospělí přistupují také k oblasti obchodu, práva a administrativy, jíž věnují 19 % veškerého času stráveného neformálním vzděláváním. Na třetím místě pak dospělí věnují nejvíce času neformálnímu vzdělávání v oblasti služeb.

V souvislosti s tematikou třetí kapitoly předkládané práce je vhodné na tomto místě upozornit, že pracovně orientované neformální vzdělávání je možné provádět taktéž formou takzvaného sebevzdělávání.

Sebevzdělávání je odbornou literaturou představováno jako: „*Forma vzdělávání, v níž si jedinec převážně sám stanovuje cíle, vybírá učivo, volí metody a techniky, motivuje se a řídí, kontroluje průběh svého učení a hodnotí jeho kvalitu.*“ (Průcha a Veteška, 2014, s. 246) Jako takové značně závisí na osobnosti jedince (jeho věku, nabytých životních zkušenostech, vytrvalosti, sebepojetí a v neposlední řadě pak také na již zmíněné motivaci) (Průcha a Veteška, 2014, s. 246).

Sebevzdělávání tedy nespadá do formální sféry vzdělávání, která je zajišťována příslušnými institucemi a programy, a u níž jsou jak cíle, tak jejich ověřování a další body procesu edukace zakotveny ze strany druhých subjektů a jimi také kontrolovány. Jedná se o součást informálního vzdělávání učení (srov. Veteška a Tureckiová, 2008, s. 22), což s sebou logicky přináší jak řadu výhod, tak také i nevýhod či minimálně nároků. Jedním z takových nároků je zejména fakt, že pro sebevzdělávání je zcela zásadní vhodné (správné) vytyčení cílů a zajištění podmínek, které jsou vhodné pro učení samotné (Průcha a Veteška, 2014, s. 246).

Přesto je možné sebevzdělávání s organizovanými procesy edukace samozřejmě taktéž spojovat. Dvořáková (2015, s. 39) například zmiňuje, že jak sebevzdělávání, tak i na jeho základě vzniklé sebevzdělání patří mezi cíle organizované edukace.

Sebevzdělávání je formou vzdělávání, která se může odehrávat nepřetržitě – člověk si v jeho rámci sám vyhledává informace, je otevřený nově přichozím poznatkům, s nimiž přichází do kontaktu, doptává se na potřebné, sám na vlastní popud studuje dostupné materiály apod. (Ciglerová, 2008, s. 118)

Podobné „*vstřebávání*“ podnětů, jež člověka rozvíjejí, se pak týká samozřejmě také pracovního prostředí, jeho je účasten (Ciglerová, 2008, s. 118).

Dle Zormanové (2017, s. 42) je sebevzdělávání odborníky nahlíženo jakožto: „*dovršení předchozích etap vzdělávání člověka.*“ Pospíšil (in: Zormanová, 2017, s. 42) pak uvádí, že sebevzdělávání vede ke zdokonalování jedince, k rozvoji jeho osobnosti. Sebevzdělávání tak lze považovat za jakýsi vrchol angažovanosti a snah jedince

celoživotně se vzdělávat a v rámci podobného vzdělávání se taktéž obohacovat například i v oblastech zájmů, které souvisejí s výkonem jeho profese.

V návaznosti na informace prezentované v souvislosti s výzkumným šetřením *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016* tak, jak byly tyto zmíněny v podkapitole 1.4. práce již dříve, je možné na tomto místě upozornit na fakt, že sebevzdělávání nemusí probíhat pouze formou docházky do vzdělávacích kurzů, nebo jednotlivých soukromých lekcí různých tutorů apod.

Plamínek (2014, s. 273) například v daném ohledu upozorňuje na to, že v současnosti existuje celý široký svět nejrůznějších informačních zdrojů, které mohou dospělé osoby v rámci snahy o sebevzdělávání využívat; autor taktéž upozorňuje, že daná oblast možného využití s každým okamžikem dosahuje větší šíře. V případě, že dospělý jedinec tedy nemá zájem (nebo případně z nejrůznějších subjektivních či objektivní důvodů nemůže) docházet za vzděláváním do kurzů, nebo k soukromým učitelům, může pro něj být zdrojem inspirace a informací pro další rozvoj jeho kompetencí právě tento „svět“ informací, který logicky zahrnuje například tituly knih dostupných ve veřejných knihovnách, ale také i různé elektronické zdroje v podobě vhodných webových stránek apod.

Právě poslední uváděný příklad – tedy možnost sebevzdělávání se za využití dostupných informačních a komunikačních technologií fungující zejména díky médiu internetu – je pak akcentován některými autory zaměřujícími se na rozšiřování kompetencí dospělých osob, a to dokonce i v jejich poměrně pokročilém věku (srov. např. Tomczyk, 2015, s. 135).

Sebevzdělávání se značnou měrou podílí na obsahu vzdělávání jednotlivce během celé jeho životní dráhy (Průcha a Veteška, 2014, s. 297). Příkladem významu daného procesu je například schopnost péče o vlastní zdraví v návaznosti na informace, které k dané oblasti dospělý jedinec získá a dovedností, jež si osvojí (srov. např. Bártlová, 2019, s. 43). Jako takové je předmětem zájmu andragogiky společně s případným formálním vzděláváním dospělých osob (Kolář a kol., 2012, s. 15).

Kromě náhledu sebevzdělávání z hlediska kompletní životní dráhy lidského jedince je pak vhodné daný pojem nahlížet taktéž i v souvislosti s profesní dráhou člověka (srov.

Kolář a kol., 2012, s. 15). Uváděná poslední informace logicky vyplývá z faktu, že dospělé osoby se ve společnosti aktivně zapojují do profesní oblasti fungování, kdy lze toto oprávněně očekávat jako obohacující z hlediska rozšiřování kompetencí (tedy „učení se“) či naopak s požadavky nutného vzdělávání/sebevzdělávání proto, aby bylo možné konkrétní profesi vůbec vykonávat.

Sebevzdělávání je tedy pojmem spadajícím do oblasti pedagogiky obecně, v rámci andragogiky (tedy pedagogiky směřována k populaci dospělých osob) pak sebevzdělávání bývá úzce spjato s pracovním životem člověka, kdy tento život podporuje a zároveň je jím podporováno.

Průcha (2014, s. 71) upozorňuje, že sebevzdělávání v populaci dospělých osob představuje zcela zásadní koncept v rovině vzdělávání dané populace jako takové. Uváděný poznatek tak dále potvrzuje již výše zmíněné závěry.

Sebevzdělávání je předmětem zájmu oboru označovaného jako sociologie vzdělávání (Šámalová, 2016, s. 22).

Jako slabou stránku sebevzdělávání je možné uvést fakt, že procesy této formy edukace jsou v rámci příslušných oborů a jejich odborné literatury (tedy oborů, jako jsou pedagogika či andragogika) objasňovány pouze nedostatečným způsobem, a to přesto že sebevzdělávání má v praxi edukace dospělých populací zásadní postavení (Průcha, 2014, s. 71).

V konceptu již tolikrát zmiňovaného celoživotního učení je na sebevzdělávání kladen velký důraz – sebevzdělávání je znakem dospělého jedince a u dospělé populace osob je spojováno s potřebou sebeuplatnění jednotlivců, která vede k jejich motivaci pro učení jako takové (Zormanová, 2017, s. 46).

V rámci sebevzdělávání lze hovořit o podobných motivačních faktorech, jež dospělé vedou k tomu, aby se do jeho procesu dobrovolně zapojovali, jaké jsou vymezovány pro další edukaci dospělých v její obecné rovině. Konkrétně tak je možné vyjádřit, že (DBM, on-line; in: Zormanová, 2017, s. 49):

- Zájem o další vzdělávání narůstá v období ekonomické recese;
- Vzdělávání je podnikáno za účelem zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce;
- Vzdělávání představuje nástroj umožňující udržení si vlastního pracovního místa;
- Skrze vzdělávání je dosahováno stanovených profesních cílů jedinců;
- Vzdělávání je vnímáno jako cesta k otevření dalších (nových) možností;
- Vzdělávání bývá též nahlíženo jako efektivní způsob trávení volného času a způsob seberozvoje;
- Motivace ke vzdělávání může tkvět ve vidině finanční odměny.

Naopak z bariér (tedy základních demotivačních faktorů, jež u dospělých osob vedou v konečném důsledku ke sníženému zájmu či ztrátě zájmu o další vzdělávání zcela) lze jmenovat následující (Bartlová, Freibergová, Jyskeová, Läykkiová a Wagenhoferová, 2008; in: Zormanová, 2017, s. 49):

- Nedostatek finančních prostředků nebo času;
- Rodinné povinnosti (péče o děti, nebo závislé osoby) a problémy;
- Nízká míra dostupnosti vzdělávání v dané lokalitě bydliště jednotlivce;
- Strach z náročnosti studia;
- Slabá vůle;
- Nízké sebevědomí (malá důvěra ve vlastní schopnosti);
- Odlišné priority (upřednostňování trávení volného času s přáteli/rodinou apod.);
- Nedostatečná psychická podpora okolí jedince;
- Negativní zkušenosti se vzdělávacím systémem/se školeními.

Má-li být tedy očekávána motivace dospělých k jejich (sebe)vzdělávání, je nutné pracovat na odstraňování (nebo alespoň minimalizaci) působení výše prezentovaných faktorů; samozřejmě v bodech, u nichž je to možné (jelikož například odstranění povinností spojených s péčí o malé děti není u jejich rodičů nikdy zcela možné apod.).

PRAKTICKÁ ČÁST

V rámci tří prvních kapitol dokumentu byla problematika sebevzdělávání dospělých a jejich motivace k dané činnosti zakotvena v odborných zdrojích autorů, jež se v minulosti daným tématem zabývali (či případně ještě stále aktuálně zabývají).

Dalším krokem bude navržení, provedení a následné vyhodnocení vlastního průzkumného šetření.

Čtvrtá kapitola práce tak bude obsahovat informace o zvoleném metodologickém postupu přípravy empirické činnosti, stejně jako i prezentaci konkrétních údajů, které byly při aplikaci daného postupu do praxe získány na zkoumaném vzorku osob. Pátá část práce pak poslouží jako prostor pro komparaci vlastních zjištění s teoriemi, názory a zjištěními prezentovanými v odborných zdrojích.

4 PRŮZKUM POSTOJŮ VYBRANÉ SKUPINY ZAMĚSTNANCŮ KE VZDĚLÁVÁNÍ MIMO ZAMĚSTNÁNÍ A SEBEVZDĚLÁVÁNÍ

Čtvrtý oddíl práce bude obsahovat základní metodologické údaje o průzkumu provedeném autorem dokumentu. Zmíněné údaje pak budou dále doplněny o data získaná samotnou průzkumnou činností.

4.1 Typ výzkumu

Průzkumná činnosti pro předkládanou práci probíhala na základě schématu kvantitativního výzkumného šetření. Kvantitativní výzkum byl zvolen s ohledem na plánovanou práci s informacemi získanými od zkoumaného vzorku osob na základě jejich statistického zpracování (srov. Reichel, 2009, s. 41). Toto bude probíhat v rovině vyjádření absolutních hodnot a poměrných zastoupení jednotlivých znaků ve studovaném vzorku.

4.2 Metoda sběru dat

S ohledem na informaci o kvantitativním schématu prováděného výzkumu byla pro sběr dat od vzorku respondentů zvolena možnost využití dotazníkového šetření na základě osobně vytvořeného dotazníku sestaveného specificky za účelem naplnění cíle předkládaného dokumentu. Dotazník je výzkumnou metodou vhodnou pro práci s dospělou populací a bývá uplatňován ve výzkumech s andragogickou tematikou (srov. např. Průcha, 2014, s. 84). Dotazník pro předkládaný výzkum bude obsahovat uzavřené otázky s nucenou možností volby jedné z předkládaných odpovědí (srov. Průcha, 2014, s. 115).

Dotazník bude obsahovat celkem patnáct položek, z nichž některé budou zahrnovat v rámci možných odpovědí taktéž i variantu „Jiné“. Dotazník je součástí předkládaného dokumentu jako Příloha I.

Informace o zkoumaném vzorku osoby byly získány na základě dodržení pravidla anonymity respondentů. Tito do dokumentu neuváděly žádné konkrétní identifikační údaje (jméno, adresu apod.). Vyplněné dotazníky byly předávány každý zvlášť ve stejné papírové obálce, které respondentů vhažovali do předem připravené papírové krabice.

4.3 ZKOUMANÝ VZOREK OSOB

Ve výzkumném šetření bude pracováno se vzorkem celkem 100 respondentů. Bude se jednat o zaměstnance vybrané společnosti orientované na prodej drogistických produktů, konkrétněji o osoby angažované na postech prodejců zboží a jejich vedoucích pracovníků.

Vzorek byl získán na základě předchozí domluvy s vedením společnosti, které poskytlo souhlas a také podmínky pro to, aby jejich zaměstnanci měli možnost se do průzkumu zapojit. Samotní jednotliví zaměstnanci pak byli do výsledného zkoumaného vzorku zařazeni taktéž na základě svého informovaného a dobrovolného souhlasu s participací na šetření.

4.4 CÍL PRŮZKUMU

Cílem průzkumu bude zjistit, zda mají zaměstnanci dané firmy zájem se vzdělávat, v jaké sféře a konkrétních oblastech je tento zájem manifestován. Druhým cílem bude zjistit, jaký postoj mají ke zvolení pracovníci ke vzdělávání z hlediska jeho finanční nákladnosti.

4.5 VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Pro průzkum byly stanoveny následující výzkumné otázky:

1. Jakým způsobem zaměstnanci zvolené firmy přistupují k tématice dalšího vzdělávání?
2. V které z rovin vzdělávání jsou zaměstnanci zvolené firmy nejčastěji ochotni se angažovat?
3. Jakým způsobem nahlížení zaměstnanci zvolené firmy problematiku finanční stránky vzdělávacích procesů v dospělosti?
4. Kterým volnočasovým aktivitám věnují zaměstnanci zvolené firmy největší pozornost a čas?
5. Jaké motivy zaměstnance zvolené firmy vedou k tomu, že se aktivně angažují v oblasti sebevzdělávání?
6. Které bariéry nejčastěji zaměstnanci zvolené firmy uvádějí jako důvody své neochoty k dalšímu vzdělávání?

4.6 ZJIŠTĚNÉ ÚDAJE

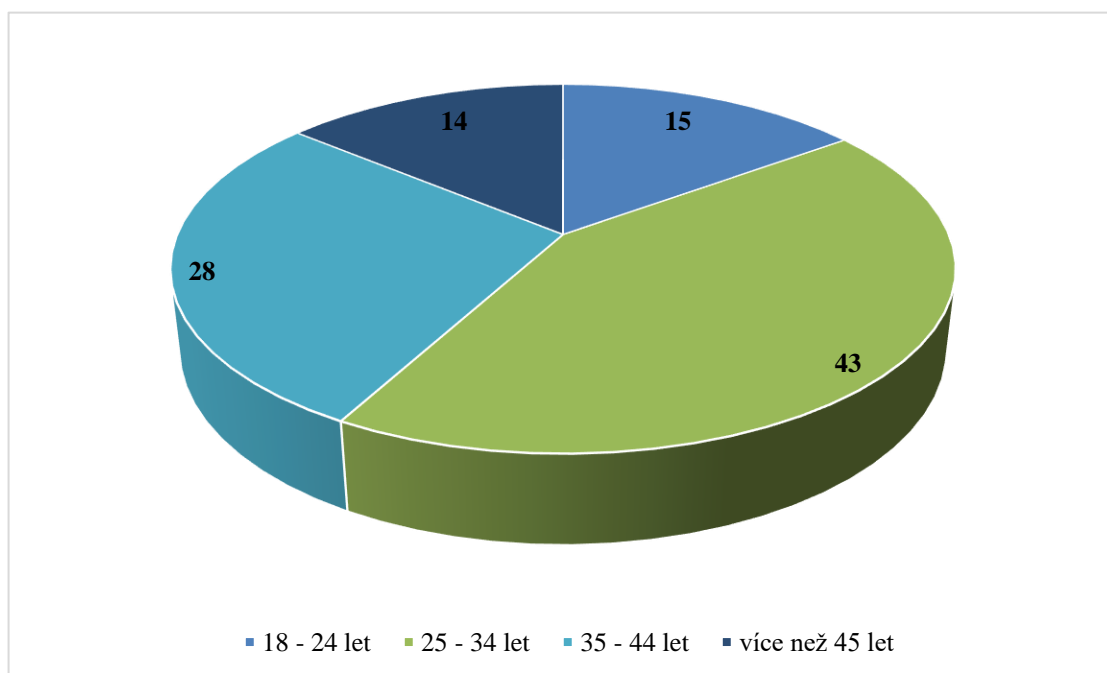
Podkapitola 4.6. bude obsahovat prezentaci dat získaných dotazováním v rámci empirické činnosti autora v grafické podobě s připojeným slovním komentářem. Nejprve budou v dané části práce uvedeny informace týkající se demografických údajů zkoumaného vzorku osob, následně pak budou tyto doplněny o data zjištěná u stejného vzorku v souvislosti s reakcemi jeho členů na položky 1 – 15 dotazníku sestaveného za účelem provedené průzkumu.

4.6.1 DEMOGRAFICKÉ POPISNÉ ÚDAJE O ZKOUMANÉM VZORKU RESPONDENTŮ

Demografické údaje o zkoumaném vzorku budou zahrnovat informace o věku a pohlaví osob jej utvářejících, stejně jako o pracovním zařazení těchto jedinců a délky výkonu jejich pracovních povinností u stávajícího zaměstnavatele.

Věk respondentů

Graf 3: Složení zkoumaného vzorku osob dle věku respondentů



Zdroj: *Vlastní šetření*

Z hlediska věkového byli respondenti na základě osobně uváděných informací v identifikační části dotazníku rozděleni do celkem čtyř různých intervalů, k nimž dle uvedeného údaje o věku spadají.

Nejčetněji zastoupeným věkovým intervalem ze strany dotazovaných osob bylo rozmezí od 25 – 43 let, do nějž spadá celkem 43 osob (43 % zkoumaného vzorku, tedy necelá jeho polovina).

Druhou nejčastěji zastoupenou věkovou skupinou pracovníků zvolené firmy pak byli jedinci spadající do intervalového rozmezí od 35 do 44 let, kterých bylo přítomno 28 (tedy 28 %, lze hovořit o necelé třetině respondentů).

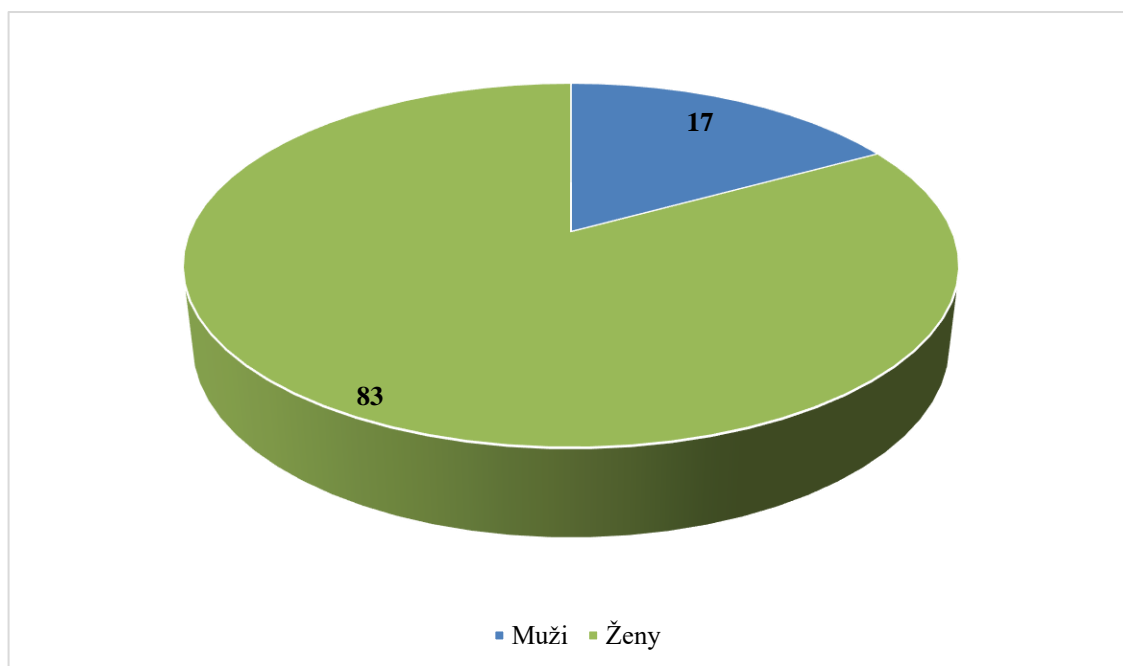
Na třetím místě z hlediska četnosti zastoupení se pak nacházejí zaměstnanci ve věku 18 – 24 let, kterých ve firmě v rámci vzorku působí 15 (tito tak mají 15 % zastoupení na vzorku jako celku, jedná se o necelou sedminu dotazovaných zaměstnanců).

Na posledním místě pak lze hovořit o zaměstnancích firmy ve věku přesahujícím hranici 45 let, kterých bylo ve vzorku přítomno 14 (tedy 14 %, i zde lze hovořit o přibližné jedné sedmině vzorku tak, jak v předcházejícím případě u osob ve věku 24 let či mladších).

Průměrný věk zaměstnance účastného na zkoumaném vzorku respondentů pak činil 33,5 roku.

Pohlaví respondentů

Graf 4: Složení zkoumaného vzorku osob dle pohlaví respondentů



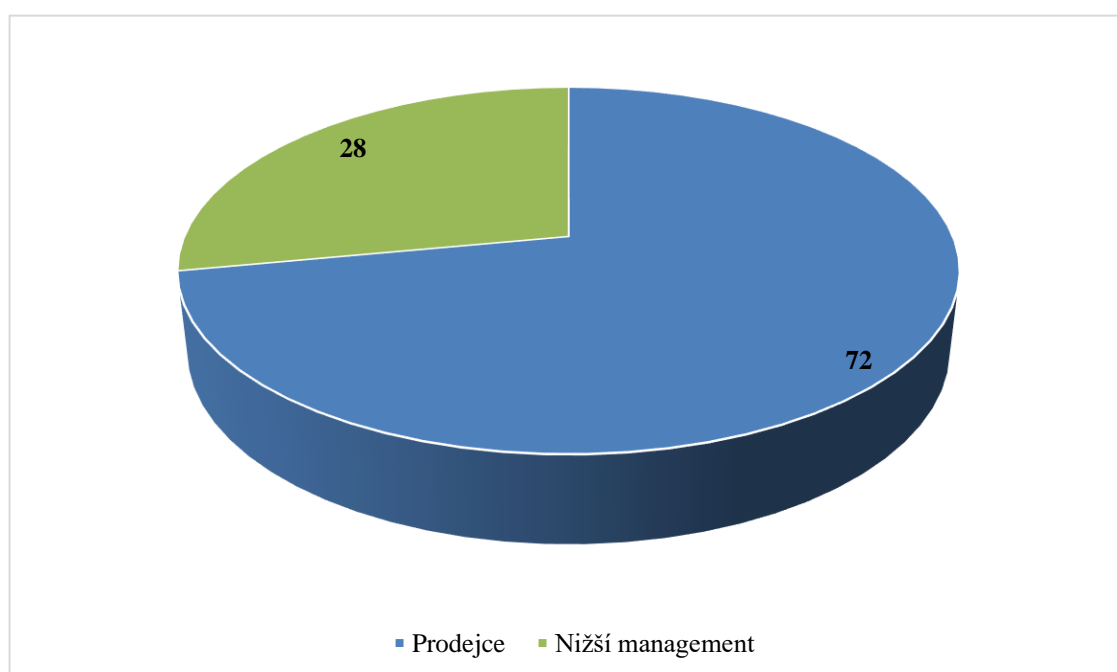
Zdroj: *Vlastní šetření*

Graf číslo 3 výše obsahuje informaci o tom, že zkoumaný vzorek osob ze zvolené firmy tvořilo celkem 100 jedinců, z nichž 17 osob byli muži (17 % vzorku bylo tvořeno právě jimi) a zbývajících 83 byly ženy (v 83 % vzorku se jednalo o ženy).

Ženy tak ve vzorku vůči mužům byly zastoupeny přibližně v poměru 5:1, muži jsou tak ve zvolené firmě zastoupeni pouze v malém počtu.

Pracovní zařazení respondentů

Graf 5: Složení zkoumaného vzorku osob dle jejich pracovního zařazení



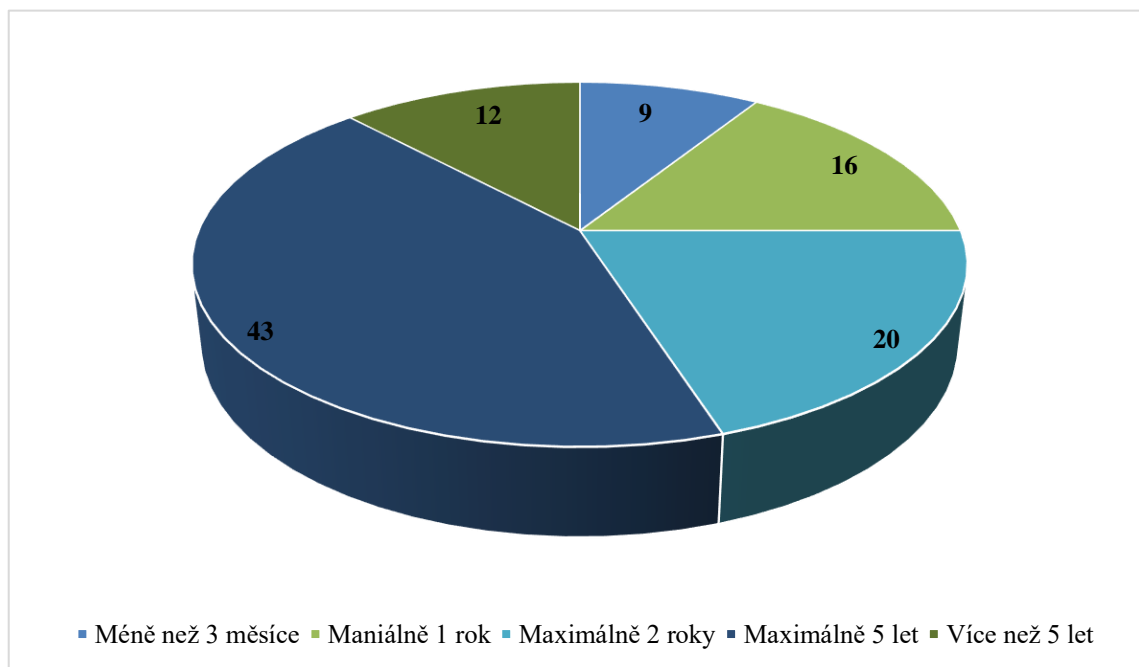
Zdroj: *Vlastní šetření*

Ve vzorku respondentů, kteří se zapojili do průzkumu autora, bylo přítomno celkem 72 jedinců, kteří působí v zaměstnání u zvolené firmy na pozici prodejce. Tito tedy byly zastoupeni ve třech čtvrtinách všech případů, konkrétně v 72 % procentech celého zkoumaného vzorku.

Zbývajících 28 osob (28 % vzorku respondentů) pak tvořili zaměstnanci působící na pozicích odpovídajících nižšímu managementu, tedy zejména vedoucí jednotlivých poboček (prodejen) firmy na území České republiky.

Délka výkonu práce u stávajícího zaměstnavatele

Graf 6: Složení zkoumaného vzorku osob dle délky výkonu práce pro stávajícího zaměstnavatele



Zdroj: *Vlastní šetření*

Největší část vzorku – konkrétně 43 dotazovaných osob, tedy 43 % (necelá polovina) celého zvoleného vzorku pro dotazování – uvedla, že pro stávajícího zaměstnavatele pracuje v rozmezí do maximální délky trvání 5 let, přičemž spodní hranicí daného intervalu bylo překročení hranice dvouleté pracovní spolupráce.

Druhou nejčetnější skupinu respondentů pak tvořili ti, kdo pro svého aktuálního zaměstnavatele pracují maximálně dva roky, přičemž za dolní hranici dané varianty výpovědi bylo stanoveno jednoleté působení ve firmě. Danou reakci uvedlo celkem 20 osob, tedy 20 % (celá jedna pětina) zkoumaného vzorku.

Ve vzorku bylo dále přítomno 16 jedinců, kteří pro zaměstnavatele, pro něž aktuálně vykonávají určité pracovní povinnosti, pracují ne déle než jeden rok, ale minimálně již tři měsíce. Uváděná skupina zaměstnanců tak tvoří 16 % podíl (necelou jednu pětinu) na zkoumaném vzorku.

Dalších 12 dotazovaných (12 % vzorku, tedy jeho přibližná osmina) pak pro svého stávajícího zaměstnavatele pracuje již více než 5 let. Do dané kategorie osob byli zařazeni respondenti, jež do dotazníku uvedly celou řadu různých odpovědí, jejichž sjednocujícím faktorem byl fakt, že jsou zaměstnáváni v dané firmě déle, než 60 měsíců.

Nejméně čtenou skupinou dotazovaných jsou pak osoby, které v reakci na demografickou položku dotazníku uvedly, že pro zaměstnavatele, u nějž aktuálně aktivně působí, pracují po dobu kratší než 3 měsíce (jedná se tedy o jedince nacházející se ve výkonu takzvané zkušební lhůty). Daných osob bylo celkem 9, zastupují tedy necelou desetinu celého vzorku, konkrétně se na něm podílejí 9 %.

Průměrná doba, po níž zaměstnanec ze zkoumaného vzorku respondentů, působí pro danou firmu coby zaměstnavatele, pak činí 3,5 roku.

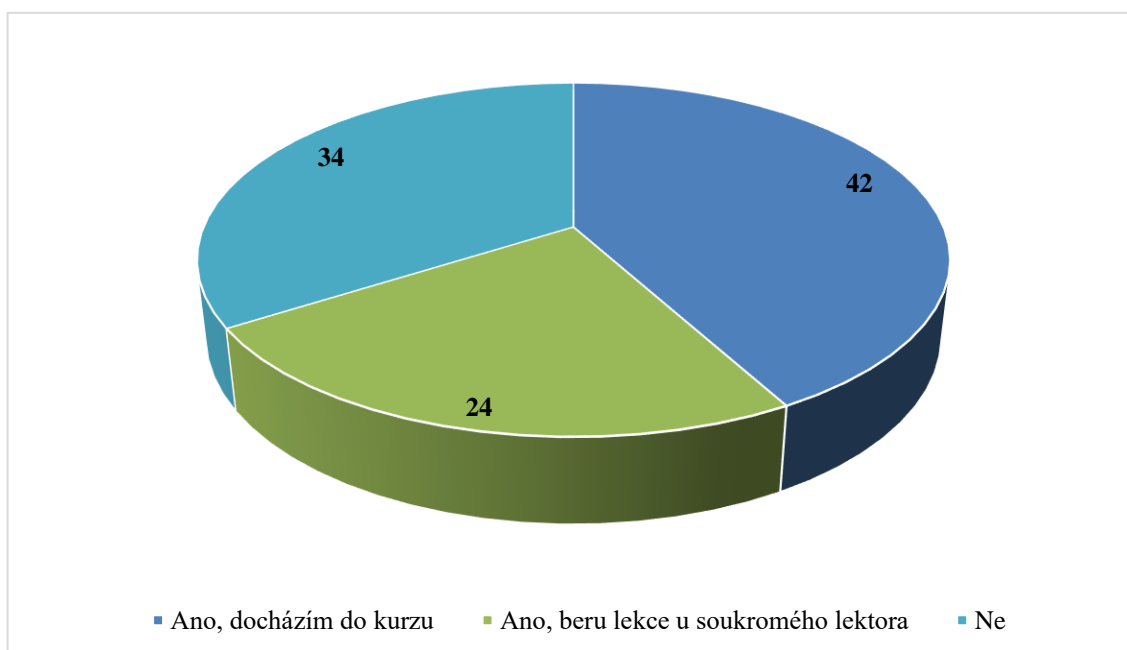
4.6.2 INFORMACE ZJIŠTĚNÉ V SOUVISLOSTI S JEDNOTLIVÝMI POLOŽKAMI VÝZKUMNÉHO DOTAZNÍKU

Informace, jež byly zjištěny v souvislosti s jednotlivými hlavními položkami dotazníku, který respondenti vyplnili, budou zahrnovat údaje o zkoumaném vzorku ve vztahu k celkem patnácti různým položkám dotýkajícím se tématiky motivace zaměstnanců k sebevzdělávání v jejich volném času.

Reakce na první položku dotazníku

1. položka výzkumného dotazníku ve znění: *Účastníte se aktuálně nějakého vzdělávacího kurzu, nebo docházíte například k soukromému lektorovi?*

Graf 7: Aktivní účast na vzdělávacích aktivitách ve volném čase



Zdroj: *Vlastní šetření*

Na první z hlavních položek výzkumného dotazníku zajímaví se o to, zda se dotazovaní jedinci aktuálně angažují ve vzdělávacích procesech z pozice studentů odpovědělo nejvíce respondentů možností „ano, docházím do vzdělávacího kurzu“. Konkrétně danou reakci uvedlo 42 dotazovaných, tedy 42 % celého vzorku.

Další odpovědí na položku dotazníku byla varianta „ano, vzdělávám se u soukromého lektora“. Tuto možnost odpovědi zvolilo 24 respondentů (24 % vzorku, tedy jeho necelá čtvrtina).

Informaci o tom, že se mají tendenci aktuálně vzdělávat, tak potvrdilo celkem 66 ze 100 dotazovaných. Lze tedy hovořit o 2/3 zaměstnanců účastnících se vzdělávacích procesů v dospělém věku.

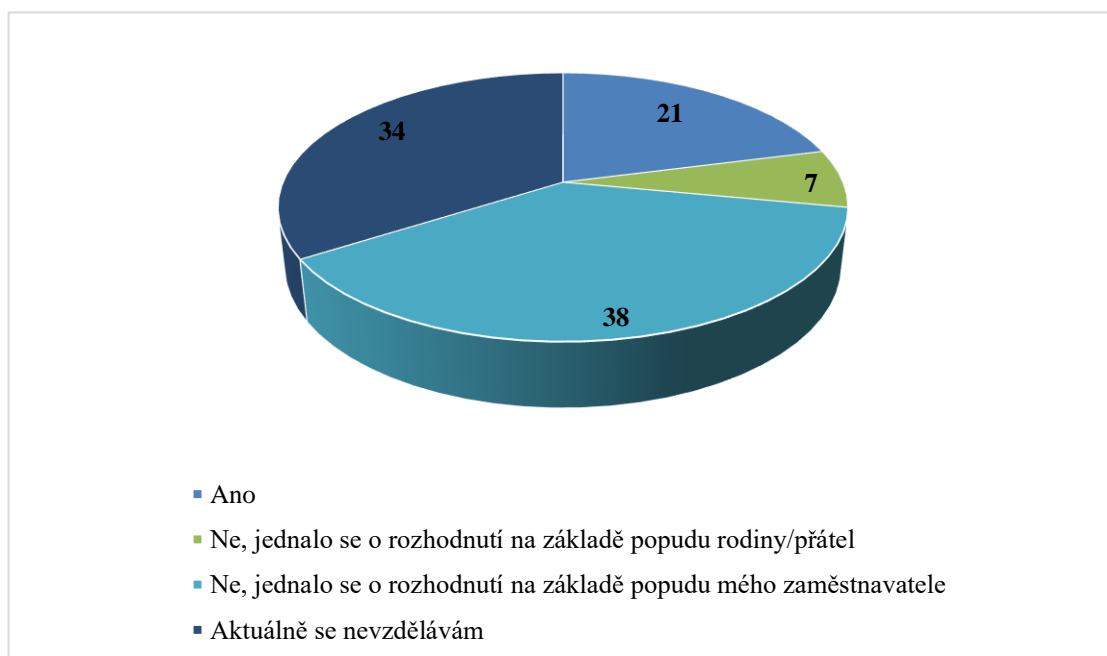
Zbývajících 34 respondentů (34 % vzorku, tedy přibližně jeho jedna třetina) pak popřelo informaci o tom, že by se aktuálně účastnilo vzdělávacích procesů, ať již v jedné

či druhé možné podobě tak, jak byly tyto dotazovaným jedincům v dotazníku v položce číslo 1 předestřeny.

Reakce na druhou položku dotazníku

2. položka výzkumného dotazníku ve znění: ***Bylo Vaše zapojení do vzdělávání v dospělém věku Vaším vlastním a dobrovolným rozhodnutím?***

Graf 8: Důvod pro vzdělávání se v dospělém věku



Zdroj: *Vlastní šetření*

Ve druhé položce dotazníku byl opětovně potvrzen fakt vyplývající již z grafu prezentovaného k první otázce jeho hlavní části, a to informace o tom, že celkem 34 z respondentů účastných na vzorku zkoumání (34 % celého zkoumaného vzorku osob) nebylo v době provádění průzkumu aktivně zapojeno do procesů vzdělávání.

Ze zbývajících počtu 66 dotazovaných jedinců pak 38 uvedlo, že jejich angažovanost v procesech edukace byla vyvolána na popud zaměstnavatele, který podobné zapojení vyžadoval. Celých 38 % vzorku tak k zapojení do vzdělávání v dospělém věku bylo přivedeno právě zaměstnavatelem.

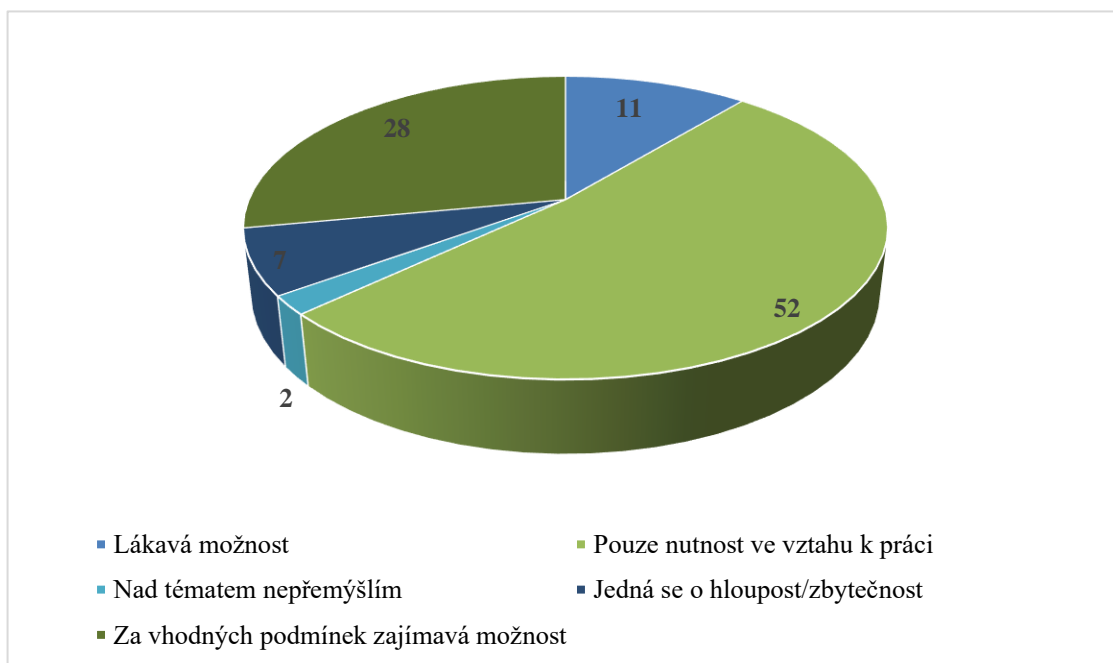
Dalších 7 dotazovaných (7 % zkoumaných osob, tedy necelá desetina vzorku) zmínilo, že je k účasti na vzdělávání vedl popud vycházející ze stran jim blízkých osob – členů rodiny či přátel.

Pouze 21 dotazovaných (21 % vzorku, tedy více než pětina všech respondentů) pak v reakci na položku dotazníku uvedla, že je k účasti na vzdělávání v době, kdy již nebyli účastníky pravidelné celoroční docházky do některé ze škol, vedlo jejich vlastní, dobrovolné rozhodnutí, nikoli nátlak jejich okolí, ať již soukromého či pracovního.

Reakce na třetí položku dotazníku

3. položka výzkumného dotazníku ve znění: *Co pro Vás znamená myšlenka vzdělávání se v dospělém věku?*

Graf 9: Význam vzdělávání v dospělosti



Zdroj: *Vlastní šetření*

Více než polovina dotazovaných respondentů v reakci na třetí položku hlavní části dotazníku uvedla, že myšlenka vzdělávání v dospělém věku je u nich asociována zejména s povinnostmi spojenými s možností výkonu pracovních povinností a udržení

si pracovní pozice. Danou reakci zvolilo celkem 52 respondentů (52 % celého vzorku osob).

Druhou nejčastější reakcí na položku bylo odpověď, že myšlenka vzdělávání v dospělém věku představuje pro respondenta zajímavou možnost, ovšem pouze za předpokladu, jsou-li osobě k edukačním procesům poskytnuty vhodné podmínky. Uváděnou možnost volilo 28 respondentů (tedy 28 % zkoumaného vzorku osob, přibližně jedna jeho třetina).

V 11 případech (u 11 % ze vzorku, tedy více než u jeho jedné desetiny) bylo zjištěno, že vzdělávání v dospělém věku je považováno dotazovanými jedinci jednoduše za lákavou možnost.

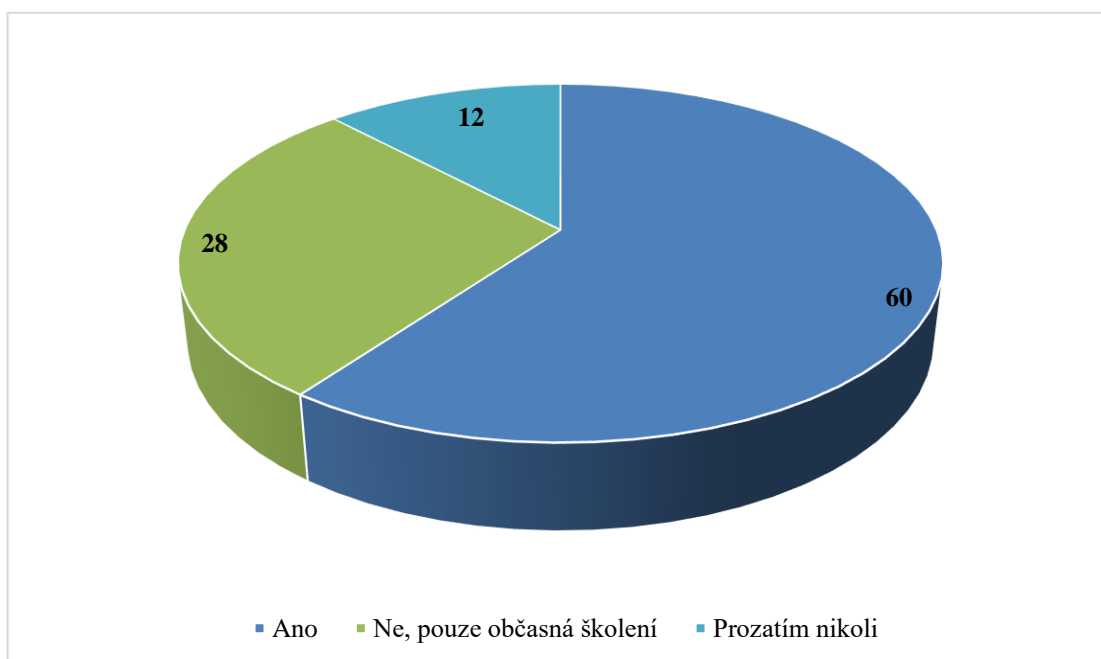
Dalších 7 dotazovaných osob (7 % vzorku, tedy necelá jeho desetina) v reakcích na položku dotazníku uvedlo, že pro ně je vzdělávání v dospělosti asociováno zejména s myšlenkou na hloupý nápad a zbytečnost celého procesu pro danou populaci.

Zbývající 2 jedinci (2 % vzorku) pak přiznali, že se nad daným tématem (uváděnou myšlenkou) nezamýšleli, prozatím se jí osobně nezabývali.

Reakce na čtvrtou položku dotazníku

4. položka výzkumného dotazníku ve znění: **Požaduje po Vás váš stávající zaměstnavatel, abyste se nadále vzdělával/a (ať již v jakékoli oblasti)?**

Graf 10: Požadavek zaměstnavatele na další vzdělávání



Zdroj: Vlastní šetření

Z odpovědí respondentů na čtvrtou položku dotazníku je možné uvést, že nadpoloviční většina všech dotazovaných potvrzuje požadavek zaměstnavatele na to, aby se jím zaměstnávající pracovníci nadále – tedy i v dospělém věku – vzdělávali. Daná skutečnost vyplývá z reakcí celkem 60 jedinců (60 % celého zkoumaného vzorku). Přibližně dvě třetiny všech respondentů tak potvrdily, že je pro ně otázka vzdělávání i po nastoupení do zaměstnání a v rámci plnění pracovních povinností aktuální.

Dalších 28 dotazovaných (28 % ze vzorku, tedy necelá jeho třetina) pak uvedlo, že nejsou vedeni přímo k účasti na mimopracovních vzdělávacích aktivitách, ale minimálně se musí jednou za čas účastnit pracovních školení.

Zbývajících 12 respondentů (12 % vzorku, tedy něco málo přes jednu jeho desetinu) uvedlo, že prozatím nejsou ke vzdělávání se ze strany zaměstnavatele či jeho zástupců

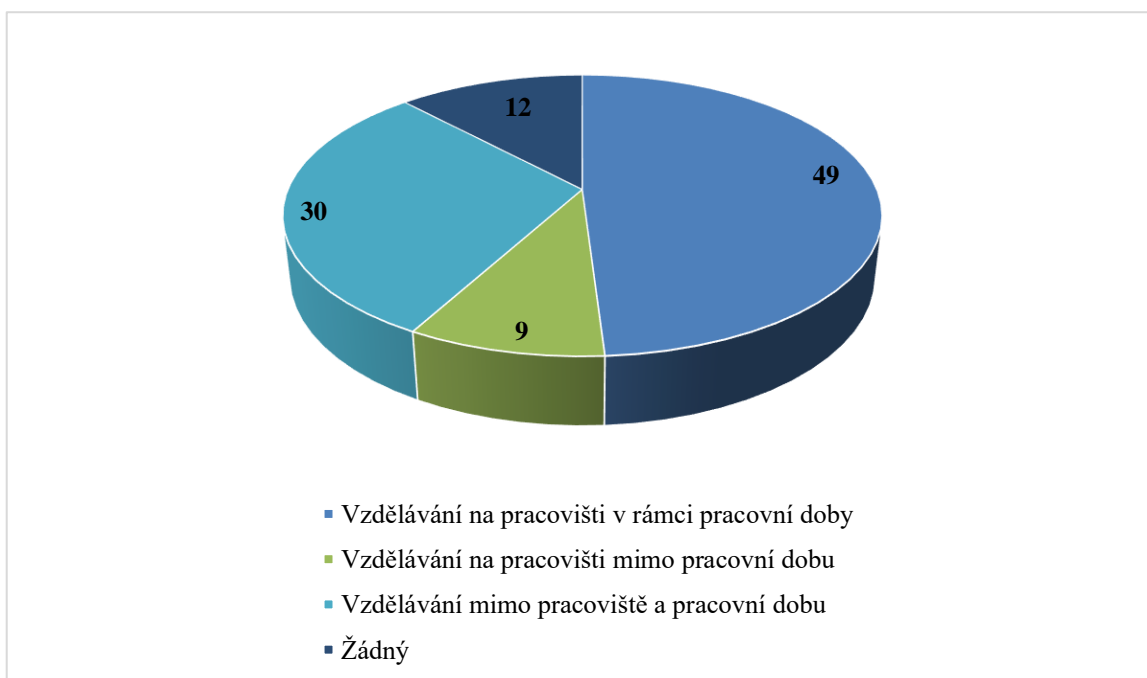
vedeni, ale zároveň předpokládají, že v budoucnu na ně podobný požadavek pravděpodobně kladen bude.

Celých 72 % dotazovaných (72 osob ze vzorku tvořících téměř $\frac{3}{4}$ jeho celku) tak přiznalo aktuální či anticipovaný požadavek zaměstnavatele v oblasti nutného dalšího vzdělávání se.

Reakce na pátou položku dotazníku

5. položka výzkumného dotazníku ve znění: ***Jaký způsob vzdělávání je ze strany Vašeho zaměstnavatele podporován a upřednostňován u jím zaměstnávaných pracovníků (včetně Vás samotné/ho)?***

Graf 11: Upřednostňovaný způsob vzdělávání ze strany zaměstnavatele



Zdroj: *Vlastní šetření*

Z téměř celé poloviny výpovědí dotazovaného vzorku osob na položku číslo pět (celkem ze 49 reakcí, tedy z reakcí 49 % celého vzorku) dotazníku vyplývá, že zaměstnavatel pracovníků zvolené firmy podporuje (upřednostňuje) vzdělávání svých zaměstnanců přímo na pracovišti během oficiální pracovní doby, po níž tito jedinci běžně vykonávají své povinnosti a úkoly.

Dalších 30 respondentů (30 % osob, tedy téměř třetina všech dotazovaných) uvedlo, že preferovanou formou vzdělávání pracovníků je u jejich zaměstnavatele zejména edukace absolvovaná mimo pracoviště a mimo oficiální pracovní dobu zaměstnance.

Celkem 12 dotazovaných (12 % vzorku, tedy více než jeho desetina) uvedlo názor, že jejich zaměstnavatel nepreferuje žádnou podobu vzdělávání pracovníků své firmy.

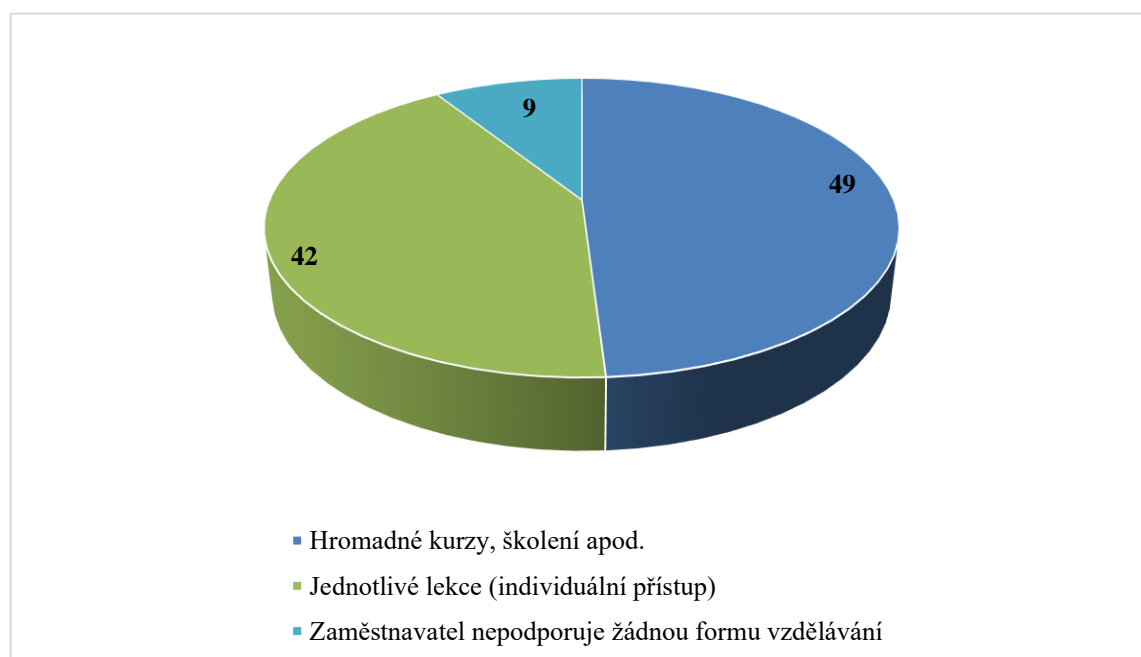
Zbývajících 9 osob ze vzorku (jeho 9 % část představující přibližně jednu desetinu všech získaných reakcí) pak zmínilo, že jejich zaměstnavatel upřednostňuje takový způsob vzdělávání pracovníků, který se odehrává přímo na pracovišti samotném, ovšem mimo dobu pracovních výkonů zaměstnanců.

Odpovědi na položku číslo pět dotazníku se tak různí, což je vhodné přikládat nikoli skutečné reálné situaci na pracovišti, ale spíše osobnímu náhledu na to, jakým způsobem vzdělávání a otázky s ním související jsou řešeny u toho konkrétního zaměstnance.

Reakce na šestou položku dotazníku

6. položka výzkumného dotazníku ve znění: ***Jaká forma vzdělávání je ze strany Vašeho zaměstnavatele podporována?***

Graf 12: Podporovaná forma vzdělávání ze strany zaměstnavatele



Zdroj: *Vlastní šetření*

V šesté položce byl opakovaně potvrzen názor části respondentů obsahující informaci o tom, že jejich zaměstnavatel nepodporuje žádnou podobu ani formu vzdělávání svých pracovníků (tato informace již byla představena taktéž v souvislosti s položkou číslo 5 výzkumného dotazníku – viz graf číslo 11). Dotazovaných jedinců, kteří uváděný postoj zastávají, bylo v případě šesté položky dotazníku zjištěno 9 (zde tak představovali 9 % podíl na celkovém vzorku, tedy necelou jednu jeho desetinu).

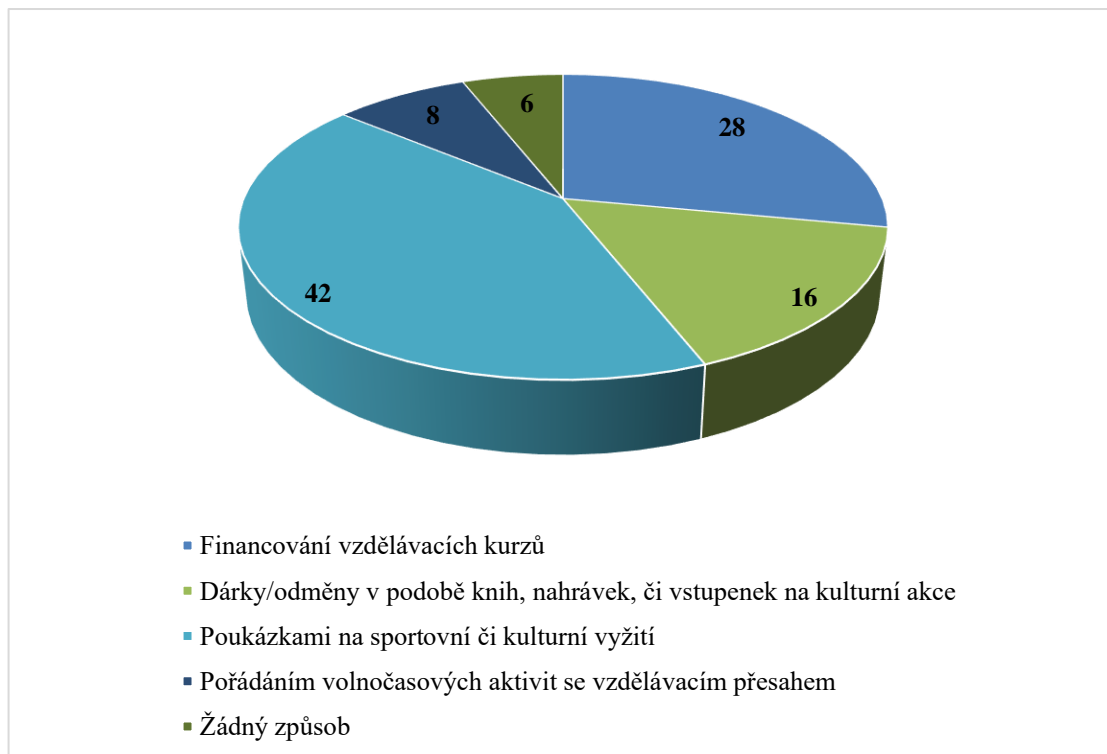
Ze zbylých odpovědí na položku pak vyplynulo, že přibližně shodný počet respondentů se domnívá, že jejich zaměstnavatel podporuje vzdělávání svých zaměstnanců ve formě hromadné, stejně jako i formu individuální v podobě jednotlivě absolvovaných lekcí konkrétních jednotlivců. Pro první uváděnou možnost se vyslovilo 49 respondentů (49 % vzorku, tedy téměř celá jeho polovina), zatímco pro druhou se vyjádřilo 42 dotazovaných jedinců (42 % vzorku).

Taktéž zde je vhodné brát ohled na fakt, že uváděné výpovědi zaměstnanců nemusejí nutně odrážet objektivní stav reality panující ve firmě, ale jedná se spíše o vlastní názor na dané téma. Díky tomu je možné získat data, která jsou do značné míry protichůdnými.

Reakce na sedmou položku dotazníku

7. položka výzkumného dotazníku ve znění: ***Jakým způsobem je ze strany Vašeho zaměstnavatele podporováno Vaše další vzdělávání z hlediska jeho finanční či obecně materiální podpory?***

Graf 13: Finanční/materiální podpora sebevzdělávání ze strany zaměstnavatele



Zdroj: *Vlastní šetření*

Respondenti byli vedeni nucenou volbou k výběru pouze jedné odpovědi, ačkoli v dané položce je možné očekávat, že by zaměstnavatel poskytoval pracovníkům více než jednu možnost financování jejich možností sebevzdělávání ve volném čase. Daný přístup byl volen s ohledem na snahu o detekci postoje zaměstnance k tématice vzdělávání se za podpory zaměstnavatele coby možné motivace. Na základě výpovědí je tak možné si učinit obrázek o tom, kterou z uváděných možností si zaměstnanec nejvíce spojuje s podporou sebevzdělávání ze strany svého zaměstnavatele.

Z jednotlivých uváděných odpovědí na položku číslo sedm dotazníku dotazovaných bylo zjištěno, že nejčastěji zaznamenanou finančně – materiální podporou ze strany

zaměstnavatele pro sebevzdělávání jeho zaměstnanců je ze strany těchto osob zejména poskytování poukázek, které je možné užít za účelem financování kulturních či sportovních akcí, jichž se dotyčná osoba účastní. Danou možnost v dotazování zvolilo celkem 42 jedinců (42 % ze vzorku, tedy necelá jeho polovina).

Celkem 28 dotazovaných (28 % vzorku, tedy necelá jeho třetina) pak uvedlo, že jejich zaměstnavatel podporuje vzdělávání pracovníků angažovaných ve firmě zejména financováním jimi absolvovaných vzdělávacích kurzů, na něž přispívá.

Dalších 16 respondentů (16 % vzorku, což představuje něco málo přes jednu jeho šestinu) v reakci na položku uvedlo, že zaměstnavatel jejich sebevzdělávání podporuje tím, že jim věnuje (formou dárku či odměny) například knižní či hudební nosiče, případně vstupenky na kulturní akce typu divadelního představení apod.

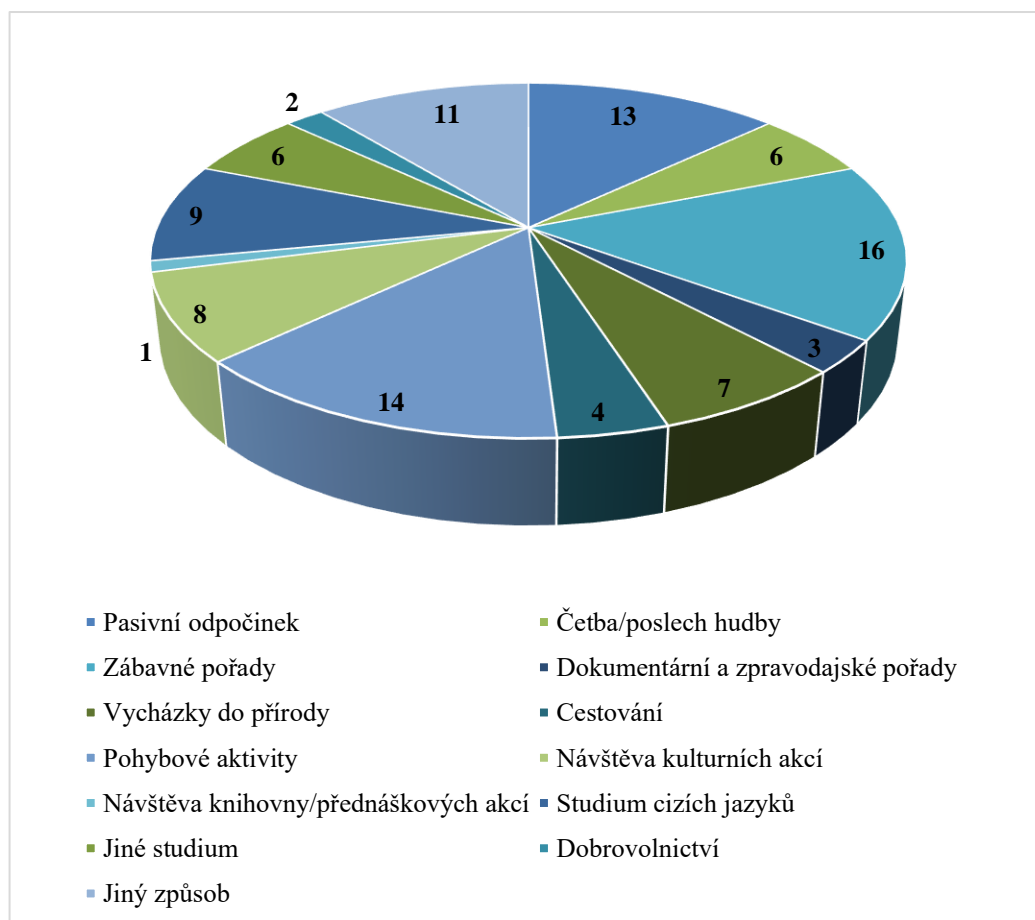
Od 8 dotazovaných zaměstnanců firmy (od 8 % celého vzorku osob, tedy necelé jeho jedné desetiny) byla na položku získána reakce, že zaměstnavatel z hlediska finančně – materiální podpory vzdělávání se zaměstnanců přispívá a motivuje své pracovníky skrze pořádání vlastních volnočasových aktivit, které mají vzdělávací přesah (například se může jednat o výlety po území České republiky, ale také i cesty do zahraničí, nejrůznější přednášky netýkající se přímo výkonu profesních povinností zaměstnanců apod.).

Zbývajících 6 respondentů výzkumu pak uvedlo, že zaměstnavatel nepodporuje jejich další vzdělávání se žádným způsobem. Odpověď zde byla formována tak, aby bylo ze strany dotazovaných možné danou reakcí vyjádřit jak skutečně reálné přesvědčení o tom, že jejich zaměstnavatel nemá nejmenší podíl na podobu, obsah či samotnou skutečně existence sebevzdělávacích procesů u svých pracovníků, stejně jako i vyslovení se vyjadřující fakt, že zaměstnavatel finančně či materiálně nepodporuje své zaměstnance k sebevzdělávání na základě žádné z konkrétně uváděných možností prezentovaných v dotazníku.

Reakce na osmou položku dotazníku

8. položka výzkumného dotazníku ve znění: *Jakým způsobem máte ve zvyku nejčastěji trávit svůj volný čas (tedy dobu, kdy se nemusíte věnovat svým pracovním povinnostem, péči o domácnost či členy rodiny apod.)?*

Graf 14: Preferované volnočasové aktivity



Zdroj: *Vlastní šetření*

Také v rámci osmé položky dotazníku bylo po respondentech požadováno, aby zvolili pouze jednu reakci na zadaný dotaz. Ačkoli je možné, že se u většiny dotazovaných náplň jejich volného času proměňuje v závislosti na celé řadě faktorů, položka obsahovala důležité vymezení „nejčastěji“ provozované aktivity ve chvílích, kdy zaměstnanec nemusí plnit žádnou ze svých běžných denních povinností, ať již pracovních, či rodinných.

U položky byla výjimečně respondentům nabídnuta možnost reakce „jiné“, jelikož existuje celá široká škála možností trávení volného času, jimž se člověk může věnovat, ačkoli ne všechny mají stejně zásadní dopad na sebevzdělávání jedince.

Nejzásadnější volnočasové aktivity vedoucí ve svém důsledku k obohacování jedince ve smyslu jeho sebevzdělávání byly ve výčtu specificky zmíněny (jedná se zejména o možnosti, jako jsou četba, cestování, návštěva knihovny, sledování zpravodajských pořadů, návštěva kulturních akcí, studium, nebo dobrovolnická činnost) společně s předpokládanými nejčastěji provozovanými „činnostmi“, jimiž mohou dospělé osoby naplňovat své volno (například odpočinkem, sportem, vycházkami do přírody, nebo sledováním zábavných pořadů). Vynechány ovšem byly další nabízející se možnosti odpovědí, jako například „zahradničení“, „péče o domácí mazlíčky“, „vaření“, „hra na hudební nástroj“, „ruční práce“, „kutilství“, „setkávání s přáteli“ apod. Právě tyto možnosti se lze s velkou pravděpodobností představit (společně s dalšími) jako náplň odpovědi „jiné“ ze strany respondentů výzkumu.

Z reakcí respondentů na osmou položku výzkumného dotazníku vyplynulo, že tito se ve svém volnu nejčastěji věnují sledování zábavných pořadů v televizi (případně na internetu apod.). Danou reakci bylo možné získat od celkem 16 dotazovaných (danou volnočasovou aktivitu tak preferuje 16 % celého zkoumaného vzorku a jedná se tedy o více než šestinu všech do průzkumu zapojených osob).

Na druhém místě co do četnosti výskytu konkrétních responsí se pak umístila možnost trávení volného času pohybovými aktivitami, jako jsou nejrůznější sporty, nebo tanec. K dané variantě náplně volného času se přiklání nejčastěji 14 z dotazovaných respondentů (14 % celého vzorku, tedy něco málo přes sedminu zúčastněných).

Třetí nejčastější reakcí na položku byla možnost „jiným způsobem“ trávení volného času, jíž zvolilo 11 respondentů (11 % vzorku, což znamená něco málo přes desetinu zúčastněných jedinců).

Studium cizích jazyků jako svou nejčastěji provozovanou volnočasovou aktivitu pak uvedlo 9 dotazovaných osob (9 % ze vzorku, tedy necelá jeho jedna desetina).

U 8 dotazovaných (u 8 % vzorku, tedy opět jeho necelé jedné desetině) bylo zjištěno, že ve svém volnu nejčastěji věnují návštěvám různých kulturních akcí. Dalších 7

respondentů (7 % ze vzorku, při zaokrouhlení se jedná opět o přibližně jeho desetinu) se pak volnočasově nejčastěji věnuje vycházkám do přírody.

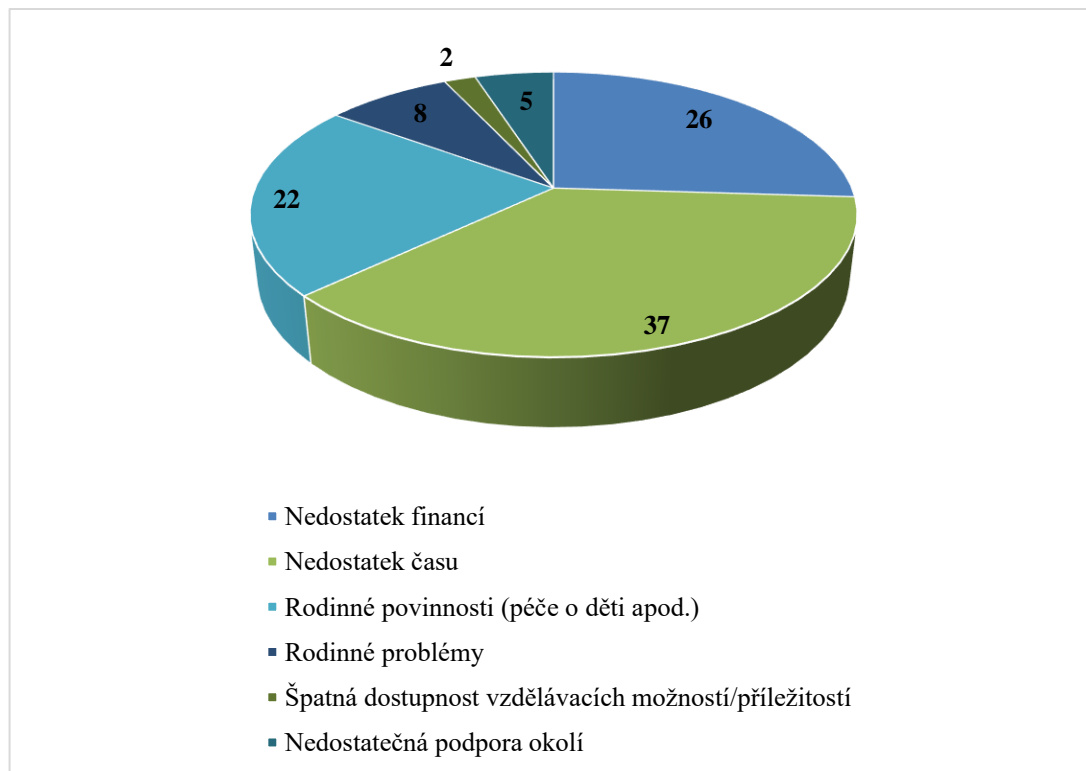
Četbě či poslechu hudby se pak věnuje stejný počet osob ze vzorku, jako je tomu v případě studia netýkajícího se cizích jazyků. V obou případech byla získána odpověď od celkem 6 osob (6 % vzorku, tedy něco málo přes jedné jeho dvacetiny).

Nejméně často pak v reakcích na položku byly získány odpovědi, že se respondenti ve svém volnu věnují nejčastěji cestování (toto bylo uvedeno u 4 osob – jednalo se o vyjádření 4 % zkoumaného vzorku, tedy necelé jeho dvacetiny), dále pak sledování dokumentárních a zpravodajských pořadů (k dané možnosti se přiklonili 3 dotazovaní – zastoupení reakce tvořilo 3 % na zkoumaném vzorku), dobrovolnické činnosti (ta byla zmíněna 2 dotazovanými, její zastoupení na vzorku tak činí 2 %) a na nejméně častou odpověď na položku pak bylo sdělení, že se 1 respondent (1 % vzorku) ve svém volném času nejčastěji věnuje návštěvám knihovny, nebo různých požádaných přednášek.

Reakce na devátou položku dotazníku

9. položka výzkumného dotazníku ve znění: ***Kterou z uváděných možností považujete osobně za největší překážku pro své vzdělávání*** (ať již reálně v současnosti probíhající, nebo případné budoucí)?

Graf 15: Osobně nahlížené vnější bariéry vzdělávání



Zdroj: *Vlastní šetření*

V deváté otázce, na níž měli respondenti odpovědět, nebyla těmto nabídnuta možnost „jiné“, ačkoli také zde lze očekávat, že osobně nahlížené vnější důvody (motivy) bránící dospělým osobám – a konkrétně tedy respondentům samotným – v jejich snaze o zapojení se do vzdělávání v dané fázi života mohou nabývat také i jiných podob. Možnost „jiné“ zde nebyla uvedena z důvodu toho, aby respondent byl nucen zvolit konkrétní podobu odpovědi, nikoli se (například ze stresu, nedostatku zájmu apod.) zařadit do kategorie výpovědi bez obsahu.

Z reakcí dotazovaných osob na devátou položku výzkumného dotazníku bylo zjištěno, že nejvyšší zastoupení respondentů jako největší překážku v (potenciálních)

procesech svého vzdělávání spatřuje zejména nedostatek času, který by mohli podobným procesům věnovat. Danou odpověď bylo možné získat od 37 dotazovaných (37 % vzorku, tedy více než od jedné jeho třetiny).

Druhou nejčastěji uváděnou odpovědí na položku byla reakce, že největší překážkou ve vzdělávání je dle respondentů nedostatek financí, které by mohli do seberozvoje investovat. Tuto možnost zmínilo 26 dotazovaných osob (26 % ze vzorku, tedy něco málo přes jeho čtvrtinu).

Třetí nejčastěji uváděnou reakcí byla výpověď uvádějící, že největší překážkou (sebe)vzdělávání jsou pro respondenty rodinné povinnosti tkvící v nutnosti péče o děti, nebo i jiné rodinné příslušníky. (Zde lze do jisté míry spatřovat souvislost také s informací o nedostatku času, o níž již bylo výše hovořeno, ovšem nejen s ní.) Danou variantu reakce zvolilo 22 respondentů (22 % vzorku, tedy více než jeho pětina).

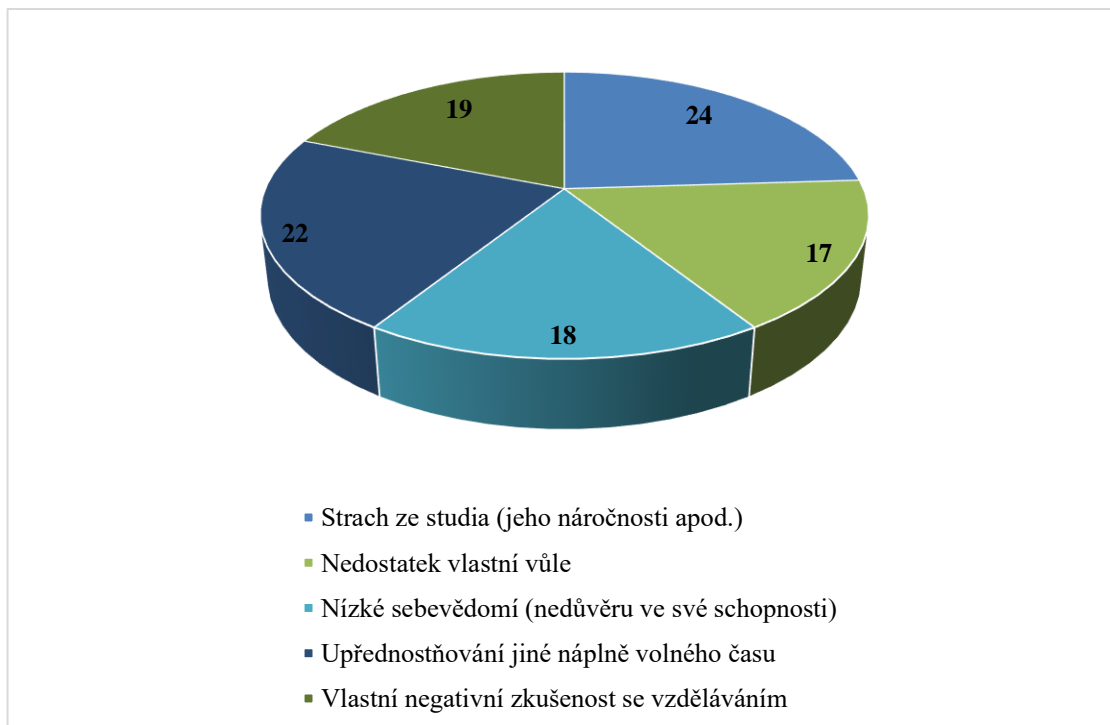
Z méně častých odpovědí pak dotazované osoby v 8 případech (v 8 % celého vzorku, tedy necelé jedné jeho desetiny) zvolily reakci odkazující na rodinné problémy jakožto na největší překážku jejich možností vzdělávat se; v 5 případech (u 5 % vzorku, tedy u jedné jeho dvacetiny) odkazovali jako na největší překážku na nedostatečnou podporu svého blízkého okolí a nejméně čtenou reakcí pak byla ve zkoumaném vzorku odpověď, že největší překážkou ve vlastním (potenciálním) vzdělávání je pro respondenty špatná dostupnost vzdělávacích možností a příležitostí v oblasti jejich bydliště – uváděnou reakci zvolili 2 respondenti (2 % ze vzorku).

Všechny uváděné reakce na položku se týkaly nahlížení vnějších bariér, které mohou vyvstávat z okolí respondenta a působit tak negativním způsobem na jeho snahu o (sebe)vzdělávání. Lze tak hovořit o vnějších demotivačních faktorech.

Reakce na desátou položku dotazníku

10. položka výzkumného dotazníku ve znění: ***Kterou z uváděných možností považujete osobně za největší překážku pro své vzdělávání*** (ať již reálně v současnosti probíhající, nebo případné budoucí)?

Graf 16: **Osobně nahlížené vnitřní bariéry vzdělávání**



Zdroj: *Vlastní šetření*

Také desátá položka dotazníku byla svým obsahem zaměřena na hodnocení (nahlížení) možných bariér ovlivňujících motivace respondentů k jejich (sebe)vzdělávání. Stejně jako v případě položky číslo devět výzkumného dotazníku, ani zde nebyla dotazovaným osobám umožněna volba reakce „jiné“, a to ze shodných důvodů, jako tomu bylo i v případě předchozí položky, tedy ve snaze o zabránění „skrývání“ se respondentů pod odpovědí, která vypovídá pouze velmi málo o předkládaném tématu.

Konkrétně bylo u položky zjištěno, že největší část respondentů považuje za nejzásadnější překážku ve svém vzdělávání zejména strach ze studia a jeho nároků, které

by jedinci nemuseli být schopni dle vlastního hodnocení zvládnout. Danou reakci uvedlo 24 respondentů (24 % celého vzorku, tedy necelá jeho čtvrtina).

Druhou nejčteněji uváděnou reakcí na otázku číslo 10 dotazníku pak bylo odpověď, že největší překážkou ve vzdělávání respondenta samotného je jeho vlastní upřednostňování jiné náplně volného času, a to konkrétně ve 22 případech (u 22 % zkoumaného vzorku, tedy něco málo než jedné jeho pětiny). Uváděná reakce se nevyklučuje s odpověďmi uváděnými respondenty výzkumu na položku číslo 8 dotazníku, v níž tito vypovídali o běžné náplni svého volného času.

Celkem 19 dotazovaných jedinců (19 % vzorku, tedy téměř jedna jeho celá pětina) uvedlo coby největší překážku ve vlastním vzdělávání předcházející negativní zkušenosti se školním prostředím či vzdělávacími procesy obecně.

Dalších 18 respondentů (18 % ze vzorku, tedy jedna jeho necelá pětina) uvedlo, že za největší překážku ve svém (potenciálním) vzdělávání považují zejména vlastní nízké sebevědomí, tedy nedostatečnou důvěru ve své osobní schopnosti a dovednosti, která na ně má demotivační účinky.

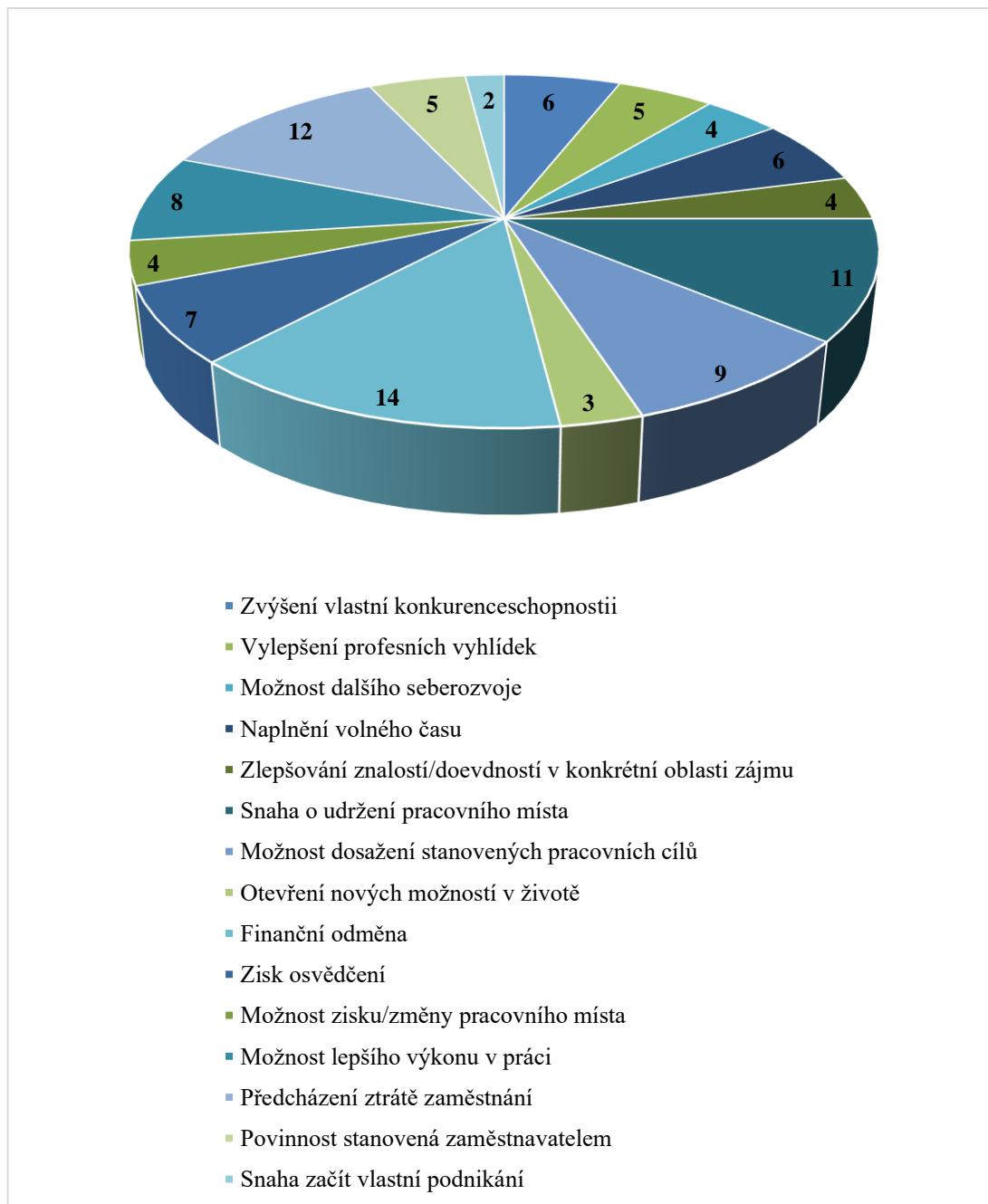
Nejméně četnou odpovědí na položku pak byla reakce uvádějící, že největší bariérou ve vzdělávání jedince je dle jeho vlastního přesvědčení nedostatečná míra vlastní vůle. Tuto informaci potvrdilo 17 respondentů (17 % vzorku, tedy něco málo přes jednu jeho šestinu).

Uváděné reakce se – na rozdíl od těch, jež byly získány v souvislosti s položkou číslo 9 dotazníku již dříve – týkají tentokrát vnitřních bariér, tedy faktorů, které vycházejí z jedinců samotných (nejsou výsledkem přímého působení jejich okolí) a mohou na snahu o (sebe)vzdělávání působit demotivačně.

Reakce na jedenáctou položku dotazníku

11. položka výzkumného dotazníku ve znění: ***Který z níže prezentovaných faktorů pro Vás osobně představuje největší motivaci pro vzdělávání se*** (ať již v současnosti, nebo v případné budoucnosti):

Graf 17: Motivace ke vzdělávání



Zdroj: *Vlastní šetření*

Na základě výpovědí respondentů k otázce číslo 11 výzkumného dotazníku bylo zjištěno, že největší část z nich je ke vzdělávání nejvíce motivována především finanční odměnou, kterou v souvislosti s jeho absolvováním očekávají ze strany zaměstnavatele. O této skutečnosti referuje celkem 14 dotazovaných, (14 % celého zkoumaného vzorku osob, tedy něco málo přes jeho jednu sedminu).

Druhou nejčastější reakcí na otázku byla výpověď respondentů uvádějící, že tito jsou nejvíce k zapojení do vzdělávacích procesů ve svém dospělém věku motivováni především snahou předcházet ztrátě svého zaměstnání. Tuto odpověď zvolilo 12 dotazovaných osob (12 % vzorku, opět tedy něco přes jeho jednu desetinu v souhrnu).

Na třetím místě se co do výskytu četností reakcí na položku mezi respondenty umístila odpověď, že respondenti jsou nejvíce ke svému vzdělávání motivováni zejména na základě jejich snahy o udržení si stávající pracovní pozice, kterou zastávají, udržení vlastního pracovního místa. K dané variantě odpovědi se přiklonilo 11 dotazovaných (11 % celého vzorku, tedy něco málo přes jeho desetinu).

Poslední dvě zmíněné výpovědi respondentů spolu do značné míry souvisejí, ovšem první – předcházení ztráty zaměstnání – je motivována spíše pozitivním náhledem na vzdělávání, kdežto pouhá snaha o udržení své pracovní pozice v sobě nese určitý nádech negativního postoje ke vzdělávání, které by nebylo zřejmě absolvováno, kdyby jedinci nehrozila jeho ztráta (ve větší či menší míře).

Pro 9 respondentů (9 % vzorku, tedy jeho necelou desetinu) je největším motivačním činitelem pro vzdělávání možnost dosažení stanovených cílů, které si v práci stanovili či jim byly stanoveny. Dalších 8 dotazovaných (8 % celého zkoumaného vzorku a necelá jedna jeho desetina) vnímá coby největší motivaci pro vzdělávání možnost podávání lepších výkonů v aktuálně vykonávané práci.

Celkem 7 respondentů (7 % vzorku, tedy taktéž při zaokrouhlení jedna necelá jeho desetina) se přiklonilo v položce k tvrzení, že je pro ně největším motivačním činitelem pro další vzdělávání zejména možnost zisku určitého osvědčení, který je s tímto procesem spojen.

Po 6 respondentech se v reakci na položku přiklonilo k odpovědím, že jejich motivace je nejvíce umocňována jednak možností zvýšení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce a jednak naplněním volného času, k němuž skrze zapojení se do vzdělávacích procesů dochází. V obou případech tak odpovědi tvoří 6 % podíl na celkovém vzorku

získaných reakcí ze vzorku, což v přepočtu znamená něco málo přes jedno dvacetinu všech výpovědí dotazovaných osob.

Dalších 5 jedinců (5 % vzorku, tedy jeho přesná dvacetina) je ke vzdělávání motivováno především tím, že si s ním spojují vidinu vylepšení vlastních pracovních podmínek, v nichž vykonávají profesní povinnosti a úkoly. Stejný počet respondentů pak uvedl, že jsou ke vzdělávání motivováni nejvíce na základě stanovené povinnosti toto absolvovat ze strany zaměstnavatele – také zde lze hovořit o 5 výpovědích (5 % podílu na zkoumaném vzorku a dvacetině všech výpovědí).

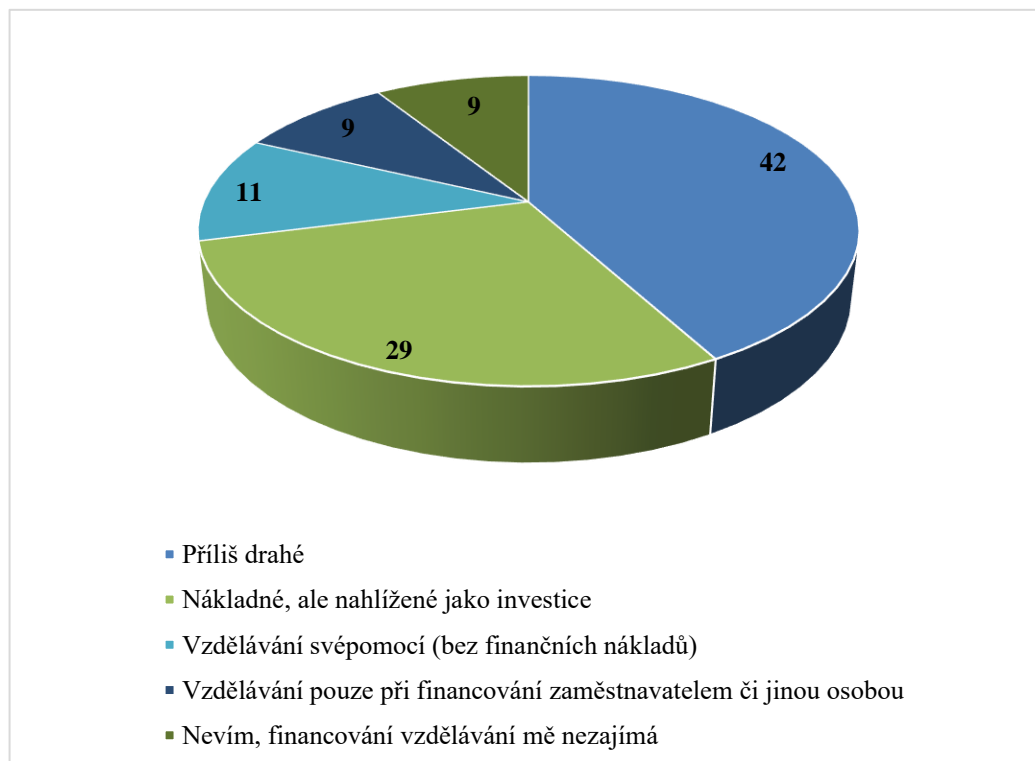
Po 4 respondentech se v reakci na položku přiklonilo k odpovědím, že jsou k vlastnímu vzdělávání nejvíce motivováni zejména vidinou vlastního seberozvoje, stejně jako ale i možností zlepšování vlastních dovedností či znalostí v určité oblasti zájmu, a taktéž i možností zisku či změny pracovního místa. Ve všech třech případech tak danou odpověď volily 4 % celého zkoumaného vzorku osob, každá ze tří zmíněných reakcí tak představuje necelou jednu dvacetinu získaných výpovědí u jedenácté položky výzkumného dotazníku.

Nejméně četnými reakcemi ze strany respondentů pak byly odpovědi uvádějící, že jsou tito motivováni ke vzdělávání se otevřením nových možností v životě, které jim podobný proces přináší (uvedli 3 dotazované osoby, tedy 3 % vzorku), nebo snahou nastartovat (započít) vlastní podnikání (uvádějí 2 dotazování, tedy 2 % celého vzorku).

Reakce na dvanáctou položku dotazníku

12. položka výzkumného dotazníku ve znění: *Jak byste dle vlastního názoru zhodnotil/a finanční stránku vzdělávání se v dospělém věku?*

Graf 18: Finanční nákladnost vzdělávání



Zdroj: Vlastní šetření

U dvanácté položky dotazníku výzkumného zvolené skupině respondentů bylo zjištěno, že největší jejich část považuje možnosti vzdělávání týkající se jich samotných za příliš drahé a pro ně osobně pouze málo dostupné. Uváděnou reakci zmínilo celkem 42 respondentů (42 % celého vzorku, tedy necelá jeho polovina).

Druhou nejčastější reakcí na otázku, jak by respondenti hodnotili možnosti vzdělávání dospělých osob z hlediska finančního zatížení, byla výpověď uvádějící, že takové vzdělávání je sice nákladným, ovšem zároveň je možné vydané osobní náklady nahlížet nikoli jako pouhý výdaj, ale spíše optikou investice ze strany toho, kdo jej platí. K této možnosti se přiklonilo 29 respondentů (29 % zkoumaného vzorku osob, tedy necelá jeho třetina).

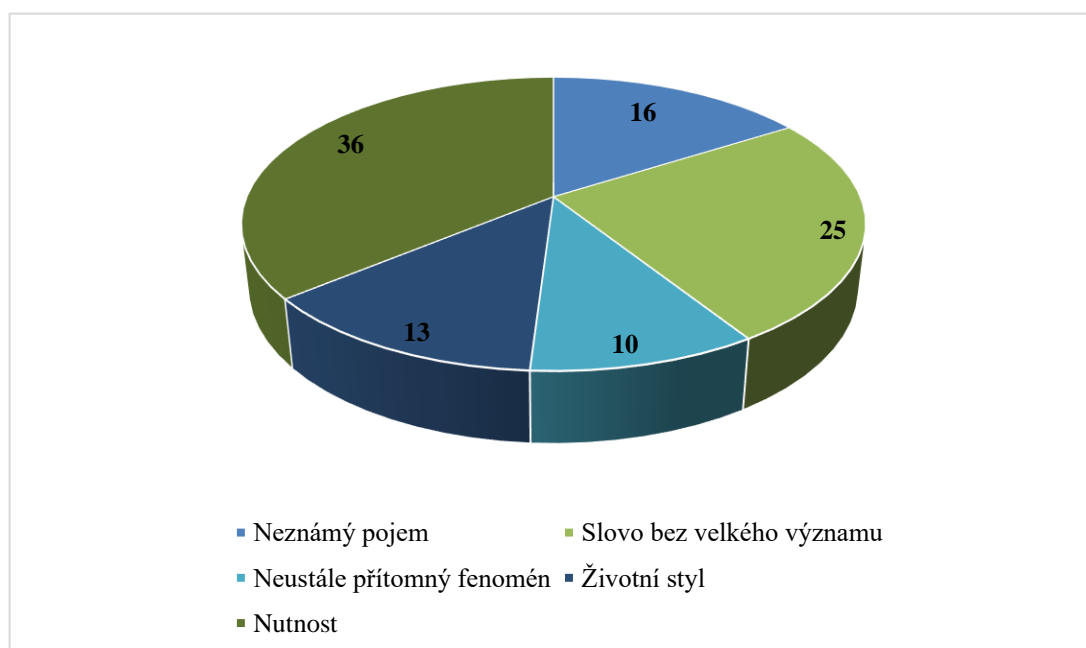
Celkem 11 dotazovaných (11 % vzorku, tedy něco málo přes jeho desetinu) uvedlo, že pro ně je vzdělávání téměř beznákladovým, jelikož mají ve zvyku se dále vzdělávat svépomocí. Vzdělávání tak pro tyto osoby neznamená velkou finanční zátěž.

Zbývajících 18 respondentů se pak ve dvanácté položce shodnou účastí přiklonilo ke dvěma různým odpovědím. Z uváděného počtu tak celkem 9 osob (9 % vzorku, tedy jedna jeho necelá desetina) vyjádřilo postoj uvádějící, že se financováním vzdělávání nezabývali ani nezabývají, financování (potažmo ani další témata související se vzděláváním) je nezajímají; dalších 9 jedinců (opět 9 % vzorku, téměř jedna jeho desetina) pak uvedlo, že vzdělávání je pro ně aktuálním tématem pouze v případech, kdy je toto financováno „zvenčí“, tedy nikoli jimi samotnými (může se jednat o plátce v podobě zaměstnavatele, některých blízkých osob apod.) – tyto osoby pak uvedly, že nedokáží položenou otázku dostatečně dobře posoudit právě z důvodu své nezkušenosti s praktickou stránkou vzdělávání v podobě jeho finančního kompenzování.

Reakce na třináctou položku dotazníku

13. položka výzkumného dotazníku ve znění: *Prosím doplňte následující větu – Sebevzdělávání je pro mě...*

Graf 19: Náhled pojmu sebevzdělávání



Zdroj: Vlastní šetření

Respondenti v reakci na požadavek doplnění jim předkládané věty týkající se pojmu sebevzdělávání ve třinácté položce dotazníku nejčastěji uváděli, že toto je pro ně nutné, a to konkrétně v celkem 36 případech všech získaných výpovědí (danou formou se vyjádřilo 36 % celého zkoumaného vzorku, tedy více než jeho třetina).

Druhou nejčastější reakcí ve vzorku pak bylo vyjádření, že sebevzdělávání je pro respondenta slovem, které sice zná, ale nemá pro něj osobně žádný zásadní význam. Takto se vyjádřilo 25 dotazovaných osob (25 % vzorku, což je jeho přesná čtvrtina).

Celkem 16 respondentů (16 % vzorku, tedy něco málo přes jeho šestinu) zhodnotilo sebevzdělávání jako pro ně neznámý pojem.

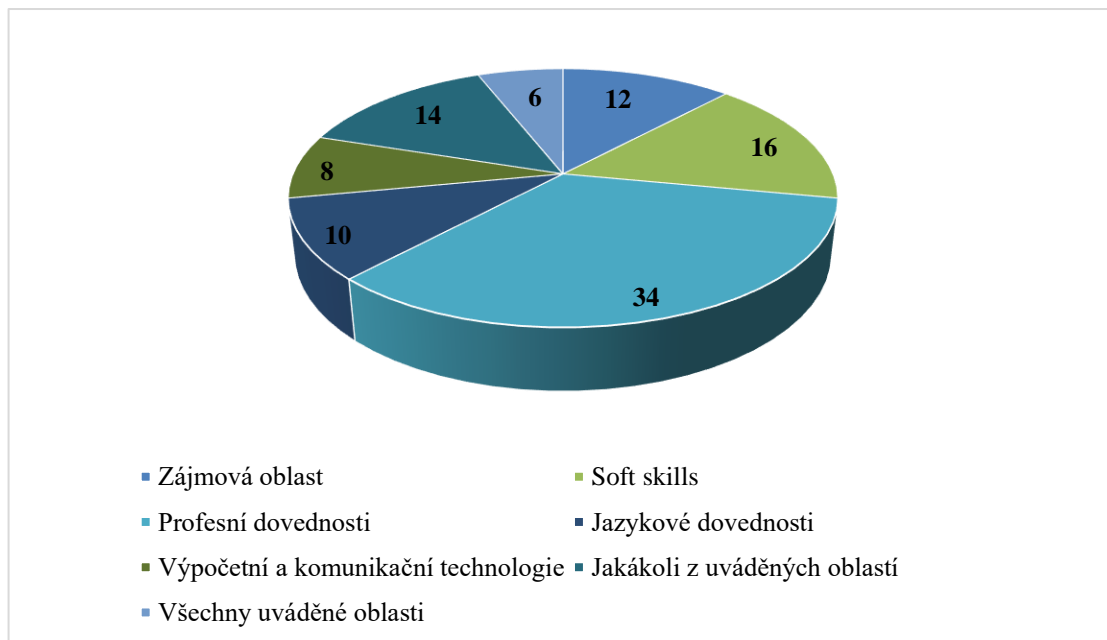
Dalších 13 dotazovaných osob (13 % vzorku, tedy při zaokrouhlení téměř jedna jeho osmina) uvedlo možnost odpovědi vyjadřující, že sebevzdělávání pro ně znamená životní styl.

Nejméně čtenou reakcí na položku číslo 13 výzkumného dotazníku pak byla možnost uvádějící, že sebevzdělávání sice není pro respondenta přímo jeho životním stylem, ale jedná se o fenomén, který jej v jeho životě prakticky neustále provází. Poslední zmíněnou reakci uvedlo 10 respondentů (10 % vzorku, jedna jeho celá desetina).

Reakce na čtrnáctou položku dotazníku

14. položka výzkumného dotazníku ve znění: *V případě zájmu či nutnosti, v jakých oblastech byste byl/a ochoten/na se ve svém věku a současné životní etapě dále vzdělávat?*

Graf 20: Ochota vzdělávat se v různých oblastech



Zdroj: *Vlastní šetření*

Na předposlední, čtrnáctou, položku výzkumného dotazníku, zajímající se o to, v jakých oblastech by byli respondenti ochotni se vzdělávat, kdyby k tomu dostali příležitost (případně byli k podobnému kroku tlačeni, tedy nuceni), největší zastoupení osob uvedlo, že by byli ochotni se vzdělávat pouze a jen v oblasti týkající se jejich pracovních dovedností. V rovině pracovních znalostí, návyků, schopností a dovedností obecně by tak bylo dle reakcí na položku ochotno se – více či méně dobrovolně – vzdělávat celkem 34 respondentů (34 % celého vzorku, tedy více než jedna jeho třetina).

Druhou nejčteněji zastoupenou reakcí na položku ze strany respondentů pak tvoří odpověď, že by tito byli případně ochotni se vzdělávat v oblasti takzvaných „měkkých dovedností“ (soft skills), mezi něž lze řadit například schopnost vedení rozhovoru, prezentace, týmové spolupráce apod. K dané možnosti se přiklonilo 16 dotazovaných (16 % vzorku, tedy něco málo přes jeho šestinu).

Dalších 14 respondentů (14 % ze vzorku, tedy něco málo přes jednu jeho sedminu) se vyjádřilo, že by bylo ochotno se vzdělávat prakticky v jakékoli z oblastí, které byly v dotazníku předestřeny v rámci možností volby odpovědi na položku.

Celkem 12 jedinců (12 % vzorku, tedy více než jedna jeho osmina) vyjádřilo, že by byli ochotni se dále vzdělávat v oblastech vlastního zájmu, tedy v souvislosti s preferovanými koníčky či jinými volnočasovými aktivitami, v nichž by bylo možné se tímto způsobem zlepšovat či jinak obohacovat.

U 10 respondentů (u 10 % vzorku, tedy jedné jeho desetiny) bylo zjištěno, že její zástupci by byli ochotni se dále angažovat ve vlastním vzdělávání v případě, že by toto zahrnovalo edukaci v oblasti cizích jazyků.

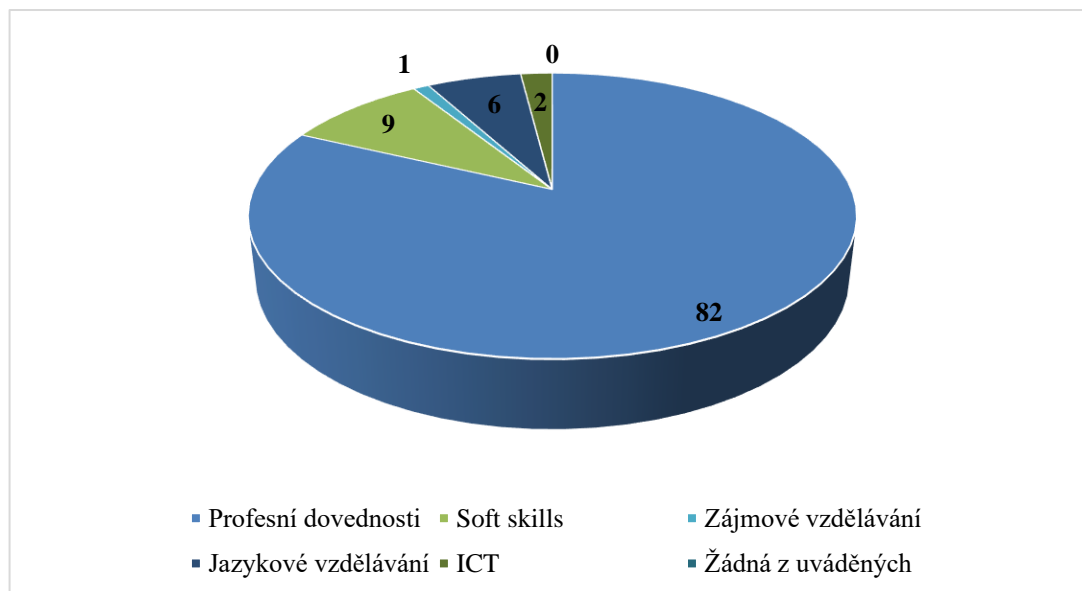
Celkem 8 jedinců (8 % vzorku, což je při zaokrouhlení necelá jeho jedna desetina) by bylo ochotno se vzdělávat v situaci, kdy by jejich edukace byla vedena v oblasti informačních a komunikačních technologií (ve sféře ICT).

Zbývajících 6 osob (6 % vzorku, tedy něco o něco málo více, než je jedna jeho dvacetina) se pak ke čtrnácté položce dotazníku vyjádřilo způsobem, kdy uvádějí, že by byli ochotni se osobně vzdělávat ve všech uváděných oblastech naráz, bylo-li by jim toto umožněno okolnostmi.

Reakce na patnáctou položku dotazníku

15. položka výzkumného dotazníku ve znění: ***V jaké z uváděných oblastí Vás dle Vašeho názoru Váš zaměstnavatel nejvíce podporuje, co se dalšího vzdělávání týká?***

Graf 21: Podpora zaměstnavatele ve vzdělávání v různých oblastech



Zdroj: *Vlastní šetření*

V návaznosti na předcházející (čtrnáctou) položku dotazníku pak měli respondenti v jeho poslední položce – položce číslo 15 – vyjádřit, v jakých oblastech dle svého vlastního názoru jsou ze strany stávajícího zaměstnavatele nejvíce podporováni k dalšímu vzdělávání. Přitom možnosti reakcí na položku se téměř shodovaly s těmi, které bylo možné volit právě již u čtrnácté kladené otázky.

Nejvíce zastoupenou reakcí ze strany respondentů výzkumu bylo vyjádření celkem 82 jedinců (82 % celého vzorku, tedy více než jeho čtyř pětina), že jejich stávající zaměstnavatel je podporuje zejména v rovině profesního vzdělávání. Klade tedy důraz na rozvoj dovedností a znalostí, které jsou nutné k výkonu pracovních profesí a úkonů s nimi spojených.

Na druhém místě co do četnosti výskytu konkrétní odpovědi dotazovaných osob se pak umístilo jejich přesvědčení, že jejich stávající zaměstnavatel je nejvíce podporuje ve

vzdělávání se ve sféře soft skills (již dříve v práci zmíněných takzvaných „měkkých dovedností“).

Třetí nejčastější reakcí na položku byla výpověď uvádějící, že zaměstnavatel své pracovníky podporuje zejména v jejich vzdělávání v oblasti rozvoje jazykových dovedností (ve výuce cizích jazyků). Daný názor zastává celkem 6 respondentů (6 % vzorku, tedy něco málo před jeho jednu dvacetinu).

Další 2 dotazovaní (2 % celého zkoumaného vzorku) uvedli, že je zaměstnavatel podporuje nejvíc v oblasti vzdělávání se v informačních a komunikačních technologiích (tedy ve edukaci ve sféře ICT).

Zbývající 1 osoba (1 % ze vzorku) zmínila, že její zaměstnavatel ji podporuje největší měrou v rovině jejího zájmového vzdělávání, tedy v oblasti, v níž se rozvíjí ve vztahu ke svým koníčkům, zálibám a jiným preferovaným volnočasovým aktivitám.

Možnost reakce uvádějící, že stávající zaměstnavatel své pracovníky nepodporuje v žádné z nabízených oblastí jejich možného dalšího vzdělávání, nevyužil ani jeden z dotazovaných respondentů. Četnost výskytu dané variace odpovědi je tak nulová.

Z informací získaných v souvislosti s poslední položkou výzkumného dotazníku zabývajícího se tematikou (sebe)vzdělávání zaměstnanců konkrétní firmy a jejich motivace k daným procesům tak lze vyvozovat, že zaměstnavatel. U nějž aktuálně dotazovaní pracovníci působí, zcela jasně podporuje převážně jejich odborné vzdělávání se, nikoli sebevzdělávání související s provozováním volnočasových aktivit a hobby vzdělávání se v zájmových oblastech jedinců). Toto odborné vzdělávání pak může nabývat jak podoby hard, tak také i soft skills.

4.7 SOUHRN ZJIŠTĚNÍ

Nejčetněji zastoupeným věkovým intervalem bylo rozmezí od 25 – 43 let s celkem 43 % zastoupením z řad respondentů výzkumu, naopak nejméně zastoupenou skupinou respondentů byly starší 45 let s 14 % zastoupením. Průměrný věk zaměstnance zvolené firmy činí 33, 5 roku. Ze sta jedinců přítomných ve vzorku tvoří 83 % ženy, které přibližně pětinašobně převyšují počet svých mužských kolegů. Z hlediska pracovního zařazení mají ve vzorku největší zastoupení prodejci, kterých je přítomno 72 %. Respondenti v největší četnosti pracují pro stávajícího zaměstnavatele více než dva, ovšem méně než

5 let, a to ve 43 % všech případů, přičemž průměrná doba zaměstnání ve firmě ve vzorku činí 3,5 roku.

Celých 42 % respondentů uvedlo, že dochází aktuálně do nějakého vzdělávacího kurzu, dalších 24 % se pak vzdělává u soukromého lektora. V souhrnu tak je zapojeno do vzdělávacích procesů 66 % všech respondentů výzkumu, ovšem pouze 21 % (21 respondentů) do procesů vzdělávání zapojilo dobrovolně, na základě osobního rozhodnutí (38 % bylo k danému kroku „dotlačeno“ zaměstnavatelem a 7 % známými či členy rodiny).

Myšlenka vzdělávání se v dospělém věku je pro 52 % zkoumaného vzorku osob spojována zejména s udržení si pracovního místa a možností plnění nároků, které se k němu váží. Celkem 60 % respondentů pak potvrdilo, že jejich zaměstnavatel požaduje po pracovnících jejich další vzdělávání, přestože tyto již dosáhli dospělého věku a nejsou ze zákona „školou povinnými“. K uváděné hodnotě je pak v zásadě možné přičíst navíc ještě dalších 28 % respondentů, kteří nenavštěvují vzdělávací kurzy či soukromé hodiny mimo pracovní dobu (tedy ve svém volném čase), ale je po nich zaměstnavatelem vyžadována minimálně účast na pracovních školeních, ačkoli tyto v dotazníku využili možnost odpovědi, že nejsou zaměstnavatelem vedeni ke svému dalšímu vzdělávání (pracovní školení jsou tak postavena na poněkud jinou úroveň, jsou respondenty vnímána jako povinná součást výkonu profese, nikoli přímo jako proces dalšího vzdělávání).

Téměř celá polovina zaměstnanců firmy – konkrétně jejich 49 % zastoupení – je dle vlastního vyjádření vedena k tomu, že jejich zaměstnavatel upřednostňuje a podporuje vzdělávání zaměstnanců přímo na pracovišti během oficiální pracovní doby, po níž tyto jedinci běžně vykonávají své povinnosti a úkoly; dalších 9 % pak uvedlo preferenci zaměstnavatele vzdělávat pracovníky v místě výkonu profese, ovšem mimo jejich oficiálně stanovenou pracovní dobu. Dle vyjádření 12 % respondentů jejich zaměstnavatel nepreferuje žádnou podobu vzdělávání svých zaměstnanců.

Respondenti se ve 49 % všech případů domnívají, že jejich zaměstnavatel podporuje vzdělávání svých zaměstnanců spíše hromadnou formou, 42 % dotazovaných je naopak přesvědčeno, že jejich zaměstnavatel podporuje spíše individuální podobu procesů dalšího vzdělávání u zaměstnanců.

Sebevzdělávání pak respondenti nejčastěji nahlíží jako nutnost (týká se 36 % zkoumaného vzorku); pro 41 % dotazovaných je sebevzdělávání neznámým nebo minimálně nepříliš důležitým pojmem; zbývajících 23 % pak sebevzdělávání spojuje se svým životním stylem, ať již ve větší či menší míře.

V návaznosti na stanovenou výzkumnou otázku s číselným označením 1 je tedy možné uvést, že zaměstnanci zvolené firmy přistupují k tématice dalšího vzdělávání zejména v souvislosti se snahou o udržení si pracovního místa a se schopností naplňování nároků, které daná profesní pozice s sebou pro ně přináší – tato byla vyjádřena u nadpoloviční většiny všech dotázaných. Sebevzdělávání více než třetina zaměstnanců firmy považuje za nutnost.

Dotazovaní zaměstnanci dále uvedli, že jejich stávající zaměstnavatel je podporuje zejména v rovině profesního vzdělávání, a to v 82 % všech případů. Ostatní sféry vzdělávání zmíněné již v předchozích odstavcích jsou dle vyjádření respondentů jejich zaměstnavatelem podporovány jen málo.

Nejčastěji uváděnou finančně – materiální podporou ze strany zaměstnavatele pro (sebe)vzdělávání jeho zaměstnanců je dle respondentů poskytování poukázek možných k užití za účelem financování kulturních nebo sportovních akcí, jichž se dotýčný zaměstnanec účastní. Danou reakci uvedlo 42 % zkoumaného vzorku osob

Dotazovaní zaměstnanci pak nejčastěji spatřují největší vnější bariéru negativně ovlivňující jejich motivaci pro zapojení se do procesů vzdělávání v dospělém věku v nedostatku času pro podobné konání, a to v celých 37 % případů. Druhé a třetí místo pak ve stejném pomyslném žebříčku zauímají bariéry v podobě nedostatku financí (zjištěna u 26 % respondentů) a rodinné povinnosti v podobě nutné péče o děti a další rodinné příslušníky (zjištěna u 22 % zkoumaného vzorku). Z vnitřních bariér znesnadňujících či dokonce znemožňujících zapojení respondentů do vzdělávacích procesů pak je uváděn nejčastěji strach ze studia a ním spojených nároků (konkrétně ve 24 % případů), na druhém místě uvádějí vlastní odlišné náplně trávení volného času (u 22 % vzorku) a taktéž i vlastní nízké sebevědomí, malou důvěru ve své vlastní dovednosti (v 18 % všech případů).

Největší zastoupení respondentů (42 procent) vyhodnocuje možnosti vzdělávání týkající se jich samotných za příliš drahé a pro ně osobně z tohoto důvodu nedostupné.

Zatímco 29 % dotazovaných rádo do svého vzdělávání investuje, jelikož jej vnímají coby investici do budoucna, 9 % zaměstnanců zvolené firmy se do vzdělávání zapojuje pouze v případech, kdy je toto finančně hrazeno třetí stranou (například právě zaměstnavatelem); 11 % zaměstnanců této firmy si pak (sebe)vzdělávání zajišťuje svépomocí.

V reakci na stanovenou výzkumnou otázku s číselným označením 3 lze na tomto místě tedy uvést, že celá čtvrtina dotázaných zaměstnanců zvolené firmy považuje další vzdělávání za příliš nákladné, a to i přesto, že zaměstnavatel projevuje tendence k podpoře (sebe)vzdělávání svých zaměstnanců, ať již z hlediska obecně motivačního, nebo materiálně – finančního.

Na šestou výzkumnou otázku lze pak vyslovit odpověď, že zaměstnanci vybrané firmy jako nejčastěji uváděné bariéry, jež u nich vedou k neochotě dále se (sebe)vzdělávat zmiňují zejména nedostatek času a dále pak nedostatek finančních prostředků pro podobnou činnost (jedná-li se o bariéry vnějšího původu), k nimž je možné dále přiřadit bariéry vyvstávající ze strachu ze vzdělávání a nutnosti zapojení se do jeho procesů, stejně jako i preferenci trávení volného času odlišným způsobem, než jaký představují právě vzdělávací aktivity (zde se jedná o bariéry „vnitřní“).

V protikladu ke zmiňovaným bariérám největší motivaci pro zapojení se do procesů (sebe)vzdělávání spatřují respondenti zejména v anticipované finanční odměně ze strany zaměstnavatele, a to ve 14 % případů. Dále pak jsou taktéž coby motivační čteně zmiňovány faktory vlastní snahy zaměstnance o předcházení ztrátě zaměstnání (ve 12 % případů) a snaha o udržení si stávající pracovní pozice (u 11 % respondentů).

Jako závěr k výzkumné otázce číslo 5 je možné uvést, že zaměstnance zvolené firmy nejvíce k aktivnímu zapojení (angažování se) v oblasti sebevzdělávání vedou zejména motivy předpokládané finanční odměny ze strany zaměstnavatele a snahy o předcházení ztráty konkrétní pracovní pozice.

V případě příležitosti (či minimálně v situaci nutnosti) by bylo 34 % respondentů ochotno se dále vzdělávat v oblasti potřebných pracovních dovedností potřebných pro výkon vlastního povolání; 16 % dotazovaných by bylo ochotno se edukovat ve sféře soft skills; 12 % vzorku pak ve sféře vlastních zájmových činností; 10 % v oblasti cizích

jazyků a 8 % pak ve sféře ICT. Celkem 16 % respondentů by bylo ochotno zapojit se do vzdělávání v jakékoli z uváděných oblastí a 6 % zaměstnanců dokonce uvedlo, že by jim nevadilo se edukovat ve všech těchto oblastech.

Pro druhou stanovenou výzkumnou otázku tak lze vyslovit závěr, že zaměstnanci zvolené firmy jsou nejčastěji ochotni se angažovat zejména v oblasti rozvoje vlastních pracovních dovedností, kterýžto fakt potvrdila více než třetina dotazovaných.

Na čtvrtou stanovenou výzkumnou otázku empirického šetření je pak možné odpovědět, že zaměstnanci vybrané firmy věnují největší pozornost a čas zejména volnočasovým aktivitám v podobě sledování zábavných pořadů, kterážto možnost je dále následována pohybovými aktivitami a také pasivním odpočinkem.

5 DISKUSE VÝSLEDKŮ

Jak ve svém příspěvku uvádí Sarsar (20012, s. 42) v případě motivace je nutné brát na vědomí, že její fungování v oblasti vzdělávání člověka je závislé na celé řadě faktorů, které jsou do té či oné míry proměnlivými – z takových faktorů lze jmenovat například kulturu, v níž se člověka ocitá (v níž žije), stejně jako i pohlaví jedince, zajištěném učebním prostředí, ale také i věku osoby. Právě věk vzdělávaných subjektů hrál svou roli v empirickém šetření, které bylo obsahem kapitoly číslo 4 předkládané práce. Dospělé osoby, u nichž byl zjišťován stav jejich motivace pro další vzdělávání, totiž museli splňovat minimálně tu podmínku, že byly starší 18 let. Ačkoli do intervalu věku od 18 do 24 let spadalo ve zkoumaném vzorku pouze malé procento respondentů (celkově 15 % ze všech dotazovaných osob), je vhodné taktéž v prováděném originálním výzkumu motivace k sebevzdělávání dospělých osob – zaměstnanců konkrétní firmy – poukázat na fakt, že u zaměstnanců v 18 letech či krátce po překročení uváděné věkové hranice a zaměstnanců, kteří již překročili například hranici 45. roku života se mohou jejich reakce na jednotlivé položky výzkumného dotazníku značně odlišovat právě ve vztahu k jejich dosaženému věku jako jedné ze zásadních proměnných majících vliv na motivaci ke vzdělávání u člověka. Zjišťování těchto konkrétních rozdílností ovšem nebylo záměrem průzkumu, proto nebude na dané téma více hovořeno.

V návaznosti na poznatek prezentovaný Freundem a Piotrowskim (2003, s. 1), kteří uvádějí, že cílem učení ve vztahu k zaměstnancům je zejména jeho personalizace, která v konečném důsledku vede ke zvýšení produktivity pracovníka, stejně jako i zkrácení potřebné doby k jím podávaným výkonům, je pak vhodné taktéž upozornit na další fakt vážící se ke vzdělávání dospělých osob, a to že toto – je-li navíc vztahováno k prostředí zaměstnání, nebo zaměstnavateli jako takovému – bývá téměř výhradně zaměřováno na snahu o „vylepšování“ pracovních schopností a dovedností, jež se následně může manifestovat právě v rovině profesního výkonu jedince. Na osobní rozvoj či jiné oblasti možných pozitivních dopadů vzdělávání není ze strany zaměstnavatelů brán přílišný ohled. Taktéž v provedeném výzkumu na zaměstnancích vybrané firmy pro předkládaný dokument bylo zjištěno, že zaměstnavatel požaduje po svých zaměstnancích jejich zapojení se do procesů vzdělávání, kdy tyto jsou z jeho strany podporovány právě zejména v rovině profesního vzdělávání. Zaměstnavatelova podpora se tak nemanifestuje

v rovině sebevzdělávání zaměstnanců v jejich volném čase na úrovni rozvoje jejich dovedností v souvislosti s provozovanými zájmovými činnostmi apod. Výsledky empirického šetření tak dávají poznatku Freunda a Piotrowského tak, jak byl uveden, za pravdu.

V porovnání s výsledky studií tak, jak byly tyto prezentovány již v teoretické části předkládané práce, pak lze uvést následující vyjádření s ohledem na data, k nimž bylo možné dospět na základě empirického šetření popsaného a následně vyhodnoceného v empirické části tohoto dokumentu.

Všechny možnosti vzdělávání, k nimž se respondenti ve svých dotaznících vyjadřovali, spadali do oblasti neformálního vzdělávání (srov. *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 24).

Nad soukromě orientovanými formami vzdělávání u zaměstnanců převažovaly významně formy pracovně zaměřené (srov. *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 24). Na rozdíl od výsledných zjištění Eurostatu z roku 2016 (in: *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 27), v případě dospělých respondentů (zaměstnanců konkrétní firmy) nebyla zjištěna převaha zejména pracovních školení, kterých se tito v rovině neformálního vzdělávání účastní. V případě zaměstnanců tvořili většinu ti, kdo se účastnili v rámci svých vzdělávacích aktivit zejména edukace v podobě docházky do kurzů.

Na motivaci zaměstnanců vůbec se určité formy či konkrétní podoby vzdělávání účastnit pak měly vliv jak určité vnější, tak také i vnitřní faktory (srov. např. Herzberg a kol.; in: Armstrong, 2009, s. 110). Při porovnání uváděných motivačních faktorů pak bylo ovšem zjištěno pouze velmi malé procento působení například snahy zaměstnanců o započetí vlastního podnikání, nebo povinnost stanovené zaměstnavatelem (srov. *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 22). Získané údaje o vzorku respondentů pak říkají, že tito se ve svém volnu rádi věnují sledování zábavných pořadů či sportu (pohybovým činnostem), což neodpovídá výsledkům šetření AES z roku 2016 (in: *Vzdělávání dospělých v České republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*, 2018, s. 30), které uváděli jako nejvyšší zastoupení zejména aktivit uměleckého a humanitního charakteru, jimž se

respondenti ve svém volnu věnují (nemluvě o tom, že daný údaj se týkal tendencí ve vzdělávání, které jsou v porovnání s tendencemi trávit volný čas málo edukativními činnostmi u zkoumaného vzorku převyšujícími).

ZÁVĚR

Ke stanoveným výzkumným otázkám tak, jak byly tyto uvedeny v oddílu 4.5. je možné na základě dat získaných dotazováním možné uvést následující:

Zaměstnanci k tématice dalšího vzdělávání v dospělosti vyjadřují, že samotná myšlenka na něj je u nich v nadpoloviční většině všech případů spojená zejména se snahou

o udržení si vlastního pracovního místa a možností plnění nároků, které se k němu váží; sebevzdělávání jako takové pak zaměstnanci zvolené firmy vnímají ve třetině všech případů zejména jako nutnost, pouze pro 23 % z nich propojuje sebevzdělávání se svým každodenním fungováním, s vlastním životním stylem. Pouze pětina všech dotazovaných zaměstnanců potvrdila, že se v současnosti aktivně vzdělává na základě osobně provedeného, dobrovolného, rozhodnutí.

Nejčastěji zmiňovanou rovinou (oblastí) vzdělávání, do níž jsou zaměstnanci firmy ochotni se zapojit, je sféra osvojování si pracovních dovedností potřebných pro výkon vlastního povolání, kterou jako možnost potvrzuje více než třetina dotazovaných. Tato oblast edukace byla zvolena s přihlédnutím k tomu, že si respondent při vyplňování dotazníku musel vybrat jednu z předkládaných možností, nebylo pro něj možností uvést variantu „žádná“.

Z hlediska finanční stránky vzdělávání zaměstnanci firmy nejčastěji uvádějí, že toto je pro ně osobně příliš drahé a není pro ně tak možné se do něj zapojovat (stává se pro ně nedostupným). Přesto však v současnosti stejné poměrné zastoupení dotazovaných dochází do nějakého vzdělávacího kurzu, další téměř čtvrtina dotazovaných osob se pak alespoň občasně vzdělává v interakci se soukromým lektorem. Jako nejčastější finanční podporu (sebe)vzdělávání pracovníků ze strany jejich zaměstnavatele respondenti uvedli poskytování poukázek, které lze z jejich strany využívat pro (minimálně částečné) proplácení kulturních či sportovních akcí. Zaměstnavatel pak dle vyjádření zaměstnanců firmy po těchto osobách vyžaduje jejich další vzdělávání, což bylo potvrzeno nadpoloviční většinou vyjádření respondentů průzkumu. Sám zaměstnavatel pak zaměstnancům zajišťuje bezplatná školení potřebná pro výkon jejich povolání, což potvrdila minimálně třetina dotazovaných osob. Daná výpověď pak byla v šetření dále potvrzena též výpověďmi téměř poloviny dotazovaných o tom, že zaměstnavatel podporuje u svých zaměstnanců zejména vzdělávání probíhající v pracovních hodinách

a přímo v místě výkonu práce, že upřednostňuje zejména hromadnou formu vzdělávání u svých pracovníků a také že jsou zaměstnanci podporováni zejména v oblasti profesního vzdělávání (poslední uváděnou informaci potvrdila nikoli pouze nadpoloviční většina respondentů, ale celé čtyři pětiny těchto osob).

Poslední poznatek pak lze propojit s informací o tom, že v rámci trávení svého volna zaměstnanci upřednostňují zejména aktivity typu sledování zábavných pořadů, nebo sportovních aktivit. Tyto byly uváděny s nejvyšší mírou četnosti ve zkoumaném vzorku pracovníků firmy. Jako takovým jim tedy dotazovaní věnují největší podíl své pozornosti a času. S ohledem na dvě nejčastěji uváděné volby lze hovořit o tom, že sami ze své vůle neprojevuje většina respondentů vysokou motivaci pro preferenci volnočasových aktivit s vysokou mírou edukativních charakteristik (tak, jako je tomu například u sledování dokumentárních pořadů nebo zpravodajství, četby, návštěv knihoven, cestování, nebo dobrovolnické činnosti, kteréžto možnosti byly ve formuláři dotazníku zaměstnancům taktéž nabídnuty).

Nejčastěji zmiňovaným motivem pro vlastní angažovanost zaměstnanců ve sféře (sebe)vzdělávání je pak dle jejich vlastních vyjádření zejména anticipace možné finanční odměně ze strany zaměstnavatele, na druhém místě byly jako motivy ke vzdělávání se ze strany zaměstnanců uvedeny snahy o předcházení ztrátě zaměstnání, či snahy o jeho zachování.

Z bariér, které zaměstnanci zvolené firmy detekují coby demotivační faktory v jejich (potenciální) snaze o zapojení se do procesů vzdělávání, pak byla na prvním místě jmenována vnější bariéra nedostatek času, na druhém místě se jednalo o nedostatek financí a třetí nejčastěji zmíněnou nejzávažnější bariérou zvolili zaměstnanci plnění rodinných povinností ve vztahu ke druhým osobám žijícím v rodinném kruhu. Z vnějších bariér pak nejčastěji respondenti poukazovali zejména na vlastní prožívaný strach ze studia a jeho nároků, na druhém místě byla prezentována preference naplňování vlastního volného času jinými než v(sebe)vzdělávacími aktivitami a jako třetí pak nejčastěji respondenti uváděli vlastní nízké sebevědomí, nedostatek důvěry ve své schopnosti.

Kromě odpovědí na výzkumné otázky je možné v závěru dokumentu uvést, že z hlediska finanční nákladnosti zaměstnanci vybrané firmy spatřují její výši jako značný problém, díky kterému se do celé řady vzdělávacích aktivit nemohou osobně zapojovat.

Téměř jedna celá třetina zaměstnanců pak danou nákladnost nevnímá jako problém, ale pohlíží na ni jako na investici.

Také tento fakt pak může stát za zjištěním, že dvě třetiny zaměstnanců firmy jsou v současnosti aktivně zapojeny do vzdělávacích procesů, ať formou hromadného vzdělávání v kurzech, nebo v podobě docházení na soukromé hodiny k lektorovi. Daná informace pak potvrzuje, že zájem o vzdělávání se u zaměstnanců manifestuje v podstatné míře.

Většina vzdělávajících se respondentů se účastní hromadné formy edukace v podobě návštěvy vzdělávacích kurzů. Nejvyšší míru zájmu pak zaměstnanci firmy projevují zejména v oblasti rozšiřování vlastních profesních dovedností, na druhém místě lze hovořit o určité míře zájmu o vzdělávání se v oblasti soft skills.

Sebevzdělávání ve volném čase je tedy na základě získaných empirických dat u zaměstnanců vybrané firmy vhodné spojovat zejména s určitou mírou formálního zapojení do aktivit pořádaných oficiálními institucemi uplatňujícími se v oboru edukce dospělých jedinců. Sebevzdělávání v podobě osobně stanovených cílů a plánovaných aktivit zvolených za účelem jejich dosažení bez jakékoli vnější kontroly, tedy takové, které se děje zejména v rámci volnočasových aktivit, nebylo u zaměstnanců ve větší míře zaznamenáno, jelikož tito volí pro své volno aktivity méně edukativního charakteru.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, Michael (2009). *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, Michael, TAYLOR, Stephen (2015). *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.

BÁRTLOVÁ, Sylva (2018). *Zdravotní gramotnost u vybraných skupin obyvatelstva Jihočeského kraje*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-2201-1.

BENEŠ, Milan (2014). *Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

BLATNÝ, Marek (2010). *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3434-7.

CAKIRPALOGLU, Panajotis (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4033-1.

CIGLEROVÁ, Rosita (2008). *Profesionální asistentka: účinná podpora managementu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2401-0.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana (2012). *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

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

DVOŘÁKOVÁ, Markéta (2015). *Základní učebnice pedagogiky*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5039-2.

DUCHONĚ, Bedřich, ŠAFRÁNKOVÁ, Jana (2008). *Management: integrace tvrdých a měkkých prvků řízení*. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-003-4.

FARKOVÁ, Marie (2009). *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2480-5.

FRANCLOVÁ, Marta (2013). *Zahájení školní docházky*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4463-6.

GEISLEROVÁ, Eli (2012). *Mít přehled: průvodce informačními a poradenskými službami pro mládež v ČR*. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-87449-02-8.

GRUBEROVÁ, Blanka. Schopnost motivovat jako klíčová kompetence logopeda vedoucí k úspěchu. In: HUTYROVÁ, Miluše, RŮŽIČKOVÁ, Veronika (2018). *Perspektivy společného vzdělávání: C. olomoucké speciálněpedagogické dny. Sborník příspěvků z konference XVIII. Mezinárodní konference k problematice osob se specifickými potřebami, V. konference mladých vědeckých pracovníků konající se 14. a 15. března 2017 v Olomouci. Olomouc: univerzita Palackého v Olomouci. s. 54 – 58. ISBN 978-80-244-5430-6.*

HAVLÍČKOVÁ, Daniela, ŽÁRSKÁ, Kamila (2012). *Kompetence v neformálním vzdělávání*. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-87449-18-9.

HOLCZEROVÁ, Vladimíra, DVOŘÁČKOVÁ, Dagmar (2013). *Volnočasové aktivity pro seniory*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4697-5.

JANIŠ, Kamil, SKOPALOVÁ, Jitka (2016). *Volný čas seniorů*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5535-9.

JUŘENÍKOVÁ, Petra (2010). *Zásady edukace v ošetrovatelské praxi*. Praha: Grada. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2171-2.

KOČIANOVÁ, Renata (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

KOLÁŘ, Zdeněk a kol. (2012). *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3710-2.

KREJSA, Zdeněk (2012). *Průřezová témata: Výchova k dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-87449-28-8.

KŘÍŽEK, Zdeněk, CRHA, Ivan (2012). *Jak psát reklamní text*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada. Marketing (Grada). ISBN 978-80-247-4061-4.

KUTNOHORSKÁ, Jana, CICHÁ, Martina, GOLDMANN, Radoslav (2011). *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3843-7.

LOJDA, Jan (2011). *Manažerské dovednosti*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3902-1.

MIKULÁŠTÍK, Milan (2015). *Manažerská psychologie*. 3., přepracované vydání. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-4221-2.

OTÁHAL, Petr (2018). *MBA studium v podmínkách české praxe: současnost a budoucnost vzdělávání manažerů v ČR*. Praha: Grada Publishing. Finance (Grada). ISBN 978-80-247-2017-3.

PILAŘOVÁ, Irena (2016). *Leadership & management development: role, úlohy a kompetence managerů a lídrů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5721-6.

PLAMÍNEK, Jiří (2007). *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1991-7.

PLAMÍNEK, Jiří (2011). *Vedení lidí, týmů a firem: praktický atlas managementu*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3664-8.

PLAMÍNEK, Jiří (2014). *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4806-1.

PRŮCHA, Jan (2014). *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.

PRŮCHA, Jan, VETEŠKA, Jaroslav (2014). *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4748-4.

PTÁČEK, Radek, PTÁČKOVÁ, Hana (2018). *ADHD – variabilita v dětství a dospělosti*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-2930-8.

RAKOUŠOVÁ, Alena (2008). *Integrace obsahu vyučování: integrované slovní úlohy napříč předměty*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2529-1.

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

ŘÍČAN, Pavel (2007). *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1174-4.

ŠÁMALOVÁ, Kateřina (2016). *Šance na dosažení vysokoškolského vzdělání v populaci osob se zdravotním postižením*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-3469-2.

TOD, David, THATCHER, Joanne, RAHMAN, Rachel (2012). *Psychologie sportu*. Praha: Grada. Z pohledu psychologie. ISBN 978-80-247-3923-6.

TOMCZYK, Łukasz (2015). *Vzdělávání seniorů v oblasti nových médií*. Přeložil Joanna SZANIAWSKA. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. ISBN 978-80-904531-9-7.

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

TURECKIOVÁ, Michaela (2007). *Klíč k účinnému vedení lidí: odemkněte potenciál svých spolupracovníků*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-0882-9.

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

VODÁK, Jozef, KUCHARČÍKOVÁ, Alžbeta (2011). *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

ZACHAROVÁ, Eva, ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ, Jitka (2011). *Základy psychologie pro zdravotnické obory*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4062-1.

ZORMANOVÁ, Lucie (2014). *Obecná didaktika: pro studium a praxi*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4590-9.

ZORMANOVÁ, Lucie (2017). *Didaktika dospělých*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

FREUND, Robert J., PIOTROWSKI, Maciej (2003). *Mass Customization and Personalization in Adult Education and Training*. Germany: Technische Universität München. p. 1 – 20 [online]. 2003 [cit. 2002-01-05]. Dostupné z: <https://www.robertfreund.de/blog/wp-content/uploads/2008/12/robert-freund-2003-mcpc-update-2004.pdf>.

SARSAR, Firat (2012). Motivation and Online Adult Learners: How do we do that? *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(1). p. 42 – 49 [online]. 2020 [cit. 2010-01-04]. Dostupné z: https://www.academia.edu/2503317/Motivation_and_Online_Adult_Learners_How_do_we_do_that.

Seznam použitých internetových zdrojů

Vzdělávání dospělých v České republice v Evropském kontextu: Specifické výstupy z šetření Adult Education Survey 2011 (2014). [online]. 2014 [cit. 2019-12-09].

Dostupné

z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561197/23004114.pdf/2defbde6-c04e-4355-93b9-78acdf7b0b4d?version=1.0>.

SEZNAM ZKRATEK

- CBA - *Competency Based Approach* (vzdělávání odvozené z kompetencí)
- ICT - *Information and Communication Technologies* (informační a komunikační technologie)

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Důvody účasti ve formálním vzdělávání	16
--	----

Seznam grafů

Graf 1: Struktura neformálního vzdělávání dle aktivity a orientace vzdělávání v populaci 18 – 69 let.....	22
Graf 2: Struktura aktivit ve sféře pracovně orientovaného neformálního vzdělávání dle ISCED-F oborů vzdělávání v populaci 18 – 69 let.....	34
Graf 3: Složení zkoumaného vzorku osob dle věku respondentů.....	42
Graf 4: Složení zkoumaného vzorku osob dle pohlaví respondentů.....	43
Graf 5: Složení zkoumaného vzorku osob dle jejich pracovního zařazení.....	44
Graf 6: Složení zkoumaného vzorku osob dle délky výkonu práce pro stávajícího zaměstnavatele	45
Graf 7: Aktivní účast na vzdělávacích aktivitách ve volném čase.....	47
Graf 8: Důvod pro vzdělávání se v dospělém věku	48
Graf 9: Význam vzdělávání v dospělosti	49
Graf 10: Požadavek zaměstnavatele na další vzdělávání.....	51
Graf 11: Upřednostňovaný způsob vzdělávání ze strany zaměstnavatele	52
Graf 12: Podporovaná forma vzdělávání ze strany zaměstnavatele	53
Graf 13: Finanční/materiální podpora sebevzdělávání ze strany zaměstnavatele	55
Graf 14: Preferované volnočasové aktivity.....	57

Graf 15: Osobně nahlížené vnější bariéry vzdělávání	60
Graf 16: Osobně nahlížené vnitřní bariéry vzdělávání	62
Graf 17: Motivace ke vzdělávání.....	64
Graf 18: Finanční nákladnost vzdělávání	67
Graf 19: Náhled pojmu sebevzdělávání.....	68
Graf 20: Ochota vzdělávat se v různých oblastech.....	70
Graf 21: Podpora zaměstnavatele ve vzdělávání v různých oblastech	72

SEZNAM PŘÍLOH

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

Příloha A – Dotazník

Věk: _____ let

Pohlaví: M Ž

Pracovní zařazení: _____

Délka práce pro aktuálního zaměstnavatele: _____ let/měsíců (zatrhněte platné)

- 1. Účastníte se aktuálně nějakého vzdělávacího kurzu, nebo docházíte například k soukromému lektorovi?**
 - Ano, docházím do kurzu
 - Ano, беру lekce u soukromého lektora
 - Ne
- 2. Bylo Vaše zapojení do vzdělávání v dospělém věku Vaším vlastním a dobrovolným rozhodnutím?**
 - Ano
 - Ne, jednalo se o rozhodnutí na základě popudu rodiny/přátel
 - Ne, jednalo se o rozhodnutí na základě popudu mého zaměstnavatele
 - Aktuálně se nevzdělávám
- 3. Co pro Vás znamená myšlenka vzdělávání se v dospělém věku?**
 - Jedná se o lákavou možnost
 - Vnímám ji pouze jako nutnost, abych nepřišel/la o pracovní místo
 - Příliš jsem se nad daným tématem nezamýšlel/a
 - Vzdělávání se v dospělosti, když již člověk pracuje, je dle mého názoru hloupost (jedná se o zbytečný proces)
 - Vzdělávání bych vnímal/a jako zajímavou možnost v případě, že bych k jeho absolvování měl/a vhodné podmínky

4. **Požaduje po Vás váš stávající zaměstnavatel, abyste se nadále vzdělával/a (ať již v jakékoli oblasti)?**
- Ano
 - Ne, k výkonu profese mi docela postačují občasná krátká zaměstnanecká školení
 - Prozatím jsem se o dané otázce nezamýšlel/a, ale předpokládám, že v budoucnu podobnou povinnost mít budu
5. **Jaký způsob vzdělávání je ze strany Vašeho zaměstnavatele podporován a upřednostňován u jím zaměstnávaných pracovníků (včetně Vás samotné/ho)?**
- Zaměstnavatel zajišťuje vzdělávací příležitosti přímo na pracovišti, a to v rámci pracovní doby
 - Zaměstnavatel zajišťuje vzdělávací příležitosti přímo na pracovišti, mimo oficiální pracovní dobu zaměstnanců
 - Jako pracovník jsem ze strany zaměstnavatele motivován/a k zapojení se do vzdělávání probíhajícího mimo pracovní prostory a čas, který trávím v zaměstnání
 - Zaměstnavatel mě ani mé kolegy nevede k tomu, abychom se nadále vzdělávali
6. **Jaká forma vzdělávání je ze strany Vašeho zaměstnavatele podporována?**
- Hromadné kurzy, školení apod.
 - Jednotlivé lekce (individuální přístup)
 - Zaměstnavatel nepodporuje žádnou formu vzdělávání
7. **Jakým způsobem je ze strany Vašeho zaměstnavatele podporováno Vaše další vzdělávání z hlediska jeho finanční či obecně materiální podpory?**
- Zaměstnavatel přispívá určitou finanční částkou na mnou zvolené vzdělávací kurzy
Zaměstnavatel poskytuje dárky či odměny v podobě knih, hudebních nahrávek, nebo například vstupenek na kulturní akce (divadelní představení, hudební produkce apod.)
 - Zaměstnavatel určitou formou přispívá na možnost kulturního či sportovního vyžití ve volném čase (například finančními poukázkami apod.)
 - Zaměstnavatel sám pořádá pro zaměstnance dobrovolné volnočasové aktivity s edukačním přesahem (například výlety po České republice či do zahraničí, přednášky na témata netýkající se vykonávané profese apod.)
 - Žádným

8. **Jakým způsobem máte ve zvyku nejčastěji trávit svůj volný čas (tedy dobu, kdy se nemusíte věnovat svým pracovním povinnostem, péči o domácnost či členy rodiny apod.)?**

- Pasivním odpočinkem (spánkem, poleháváním apod.)
- Četbou či poslechem hudby
- Sledováním zábavných pořadů (v televizi, skrze internet apod.)
- Sledováním zpravodajských a dokumentárních pořadů
- Vycházkami do přírody
- Cestami mimo bydliště (tuzemskými, nebo zahraničními)
- Pohybem (sportem, tancem)
- Návštěvou kulturních akcí (festivalů, divadelních představení apod.)
- Návštěvou knihovny, nebo přednášek na nejrůznější témata
- Studiem cizích jazyků
- Studiem (mimo cizích jazyků)
- Dobrovolnickou činností
- Jiným způsobem

9. **Kterou z uváděných možností považujete osobně za největší překážku pro své vzdělávání (ať již reálně v současnosti probíhající, nebo případné budoucí)?**

- Nedostatek finančních prostředků
- Nedostatek času
- Rodinné povinnosti (péče o děti apod.)
- Rodinné problémy
- Špatně dostupné možnosti vzdělávání v lokalitě bydliště
- Nedostatečnou podporu okolí

10. **Kterou z uváděných možností považujete osobně za největší překážku pro své vzdělávání (ať již reálně v současnosti probíhající, nebo případné budoucí)?**

- Strach ze studia (jeho náročnosti apod.)
- Nedostatečnou vůli
- Nízké sebevědomí (nedůvěru ve vlastní schopnosti)
- Upřednostňování jiných forem trávení volného času
- Vlastní negativní zkušenost se vzděláváním

11. Který z níže prezentovaných faktorů pro Vás osobně představuje největší motivaci pro vzdělávání se (ať již v současnosti, nebo v případné budoucnosti):

- Snaha zlepšovat vlastní konkurenceschopnosti na pracovním trhu
- Vylepšení profesních vyhlídek do budoucna (vidina budování kariéry)
- Možnost dalšího sebezvoje
- Naplnění volného času
- Zlepšování znalostí/dovedností v oblasti mého vlastního zájmu
- Snaha udržet si své pracovní místo
- Možnost dosažení stanovených pracovních cílů
- Možnost otevření nových možností v životě
- Finanční odměna
- Zisk osvědčení
- Vyhlídka možnosti zisku/změny pracovního místa
- Možnost vykonávat lépe svou stávající práci
- Snížení pravděpodobnosti ztráty aktuálního zaměstnání
- Povinnost stanovená zaměstnavatelem
- Snaha začít vlastní podnikání

12. Jak byste dle vlastního názoru zhodnotil/a finanční stránku vzdělávání se v dospělém věku?

- Většina možností vzdělávání je pro mě příliš drahá, a tedy z hlediska finančního málo dostupná
- Na vzdělávání vynakládám značnou část osobních financí, ovšem nepovažuji to za jejich ztrátu, spíše za investici
- Vzdělávám se zejména svépomocí, tudíž pro mě neznamena vzdělávání velkou finanční zátěž
- Nedokážu přesněji posoudit, vzdělávám se pouze v případě, kdy je vzdělávání hrazeno zaměstnavatelem či jiným alternativními zdroji (například ze strany mých blízkých apod.)
- Nevím, vzdělávání (a tedy ani jeho finanční stránka) mě nezajímá

13. Prosím doplňte následující větu – Sebevzdělávání je pro mě ...

- Neznámý pojem
- Slovo bez velkého významu
- Neustále přítomným fenoménem
- Životním stylem
- Nutností

14. V případě zájmu či nutnosti, v jakých oblastech byste byl/a ochoten/na se ve svém věku a současné životní etapě dále vzdělávat?

- Pouze v oblasti zájmové (nevadilo by mi se dozvědět něco o svém koníčku, případně se zlepšovat v některé z činností, kterým se věnuju na základě vlastního rozhodnutí ve volném čase)
- V oblasti takzvaných soft skills (například v komunikaci, prezentaci, nebo například práci v týmu apod.)
- Jsem ochoten/na se dále vzdělávat pouze v souvislosti s výkonem profese (tedy v tom, bez čeho nejsem schopen/na vykonávat svou stávající práci)
- Ve sféře cizích jazyků
- Ve sféře technologií a komunikací
- Ve kterékoli z uváděných oblastí
- Ve všech uváděných oblastech

15. V jaké z uváděných oblastí Vás dle Vašeho názoru Váš zaměstnavatel nejvíce podporuje, co se dalšího vzdělávání týká? V profesních dovednostech

- V oblasti soft skills
- V oblasti zájmového vzdělávání (v rozvíjení mých vlastních koníčků a zájmů)
- V oblasti ICT /informačních a komunikačních technologiích)
- V cizích jazycích
- V žádné z uváděných

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Ingrid Szijjártová

Obor: Andragogika (Mgr. A)

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Motivace k sebevzdělávání ve volném čase

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 75

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 47

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 1

Vedoucí práce: RNDr. Jan Žufan, PhD., MBA