

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2016-2019

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jméno a příjmení autora

ŠÁRKA MACHALÍČKOVÁ

Název práce

MOTIVACE A BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Praha 2019

Vedoucí bakalářské práce:

Prof. PhDr. Viera Prusáková, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2016-2019

BACHELOR THESIS

Name and surname

ŠÁRKA MACHALÍČKOVÁ

Title

MOTIVATION AND BARRIERS IN ADULT EDUCATION

Prague 2019

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Prof. PhDr. Viera Prusáková, CSc.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

Ve Zlíně dne 17.2.2019

Jméno autorka(y)

.....

Poděkování

Děkuji paní Prof. PhDr. Vieře Prusákové, CSc. Za vedení bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou vzdělávání dospělých v České republice. V teoretické části se zaměřila na stručné zhodnocení vývoje vzdělávání dospělých, na cíle vzdělávání dospělých a na současné legislativní úpravy. Pozornost věnuje občanskému vzdělávání dospělých, zejména zájmovému, profesnímu vzdělávání, vzdělávání specifických skupin občanů. Praktickou část tvoří kvantitativní a kvalitativní šetření na téma vzdělávání dospělých. Cílem bakalářské práce je zjistit stav vzdělávání dospělých v České republice a identifikovat motivační faktory jako i bariéry, které ve vzdělávání dospělých působí.

Klíčová slova

Kurzy vzdělávání, kvalitativní šetření, kvantitativní šetření, profesní vzdělávání dospělých, respondent, rozhovor, zájmové vzdělávání dospělých.

Annotation

The bachelor thesis deals with the issue of adult education in the Czech Republic. In the theoretical part, it focused on a brief assessment of the development of adult education, adult learning objectives and current legislative adjustments. Attention is paid to civic education of adults, especially interest, vocational education, education of specific groups of citizens. The practical part is a quantitative and qualitative survey on adult education. The aim of the bachelor thesis is to find out the savory education of adults in the Czech Republic and to identify the motivation factors as well as the barriers in adult education.

Keywords

Courses of education, qualitative survey, quantitative survey, adult vocational education, respondent, interview, adult learning.

ÚVOD

.....	1
0	
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 EXKURZ DO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	11
1.1 Filozofická východiska vzdělávání a výchovy	11
1.2 Vzdělávání dospělých v historickém vývoji.....	12
1.3 Cíle vzdělávání dospělých	17
1.4 Principy vzdělávání dospělých	17
2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČESKÉ REPUBLICE	18
2.1 Vzdělávání dospělých	18
2.1.1 Legislativní úprava v České republice	18
2.2 Občanské vzdělávání dospělých	19
2.2.1 Zájmové vzdělávání dospělých	20
2.1.2 Profesionální vzdělávání dospělých	20
2.1.3 Specifika vzdělávání určitých skupin.....	22
PRAKTICKÁ ČÁST	24
3 KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	24
3.1 Cíle šetření a metodika	24
3.2 Uvedení do problému, vymezení hlavních podmínek, stav poznání.....	24
3.3 Výzkumný problém, definování hypotéz.....	26
3.4 Harmonogram postupu	27
3.5 Předvýzkum	27
3.6 Rozhodnutí o sběru dat a sběr dat.....	27
3.7 Struktura vybraného souboru.....	28
3.8 Analýza dat	30
3.9 Interpretace dat a vyhodnocení hypotéz	36
4 KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ METODOU FOCUS GROUP	40
4.1 Cíle šetření a metodika	40
4.2 Formulování výzkumného problému a výzkumných otázek.....	40
4.3 Rozhovory s respondenty.....	40
4.4 Vyhodnocení kvalitativního šetření	45

ZÁVĚR	48
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	50
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	54
SEZNAM PŘÍLOH.....	55

ÚVOD

V posledních letech se lze velmi často setkat s mnoha diskusemi o tom, nakolik je kvalifikace českých občanů dostatečná, zda nejsou příliš velké rozdíly ve kvalitě vzdělávání, zda bude schopna celá podnikatelská sféra co nejpřesněji definovat, kam se bude ubírat zejména její výroba, když už se všeobecně a otevře hovoří o tom, že se rychle přibližuje automatizace a digitalizace, že nebudou potřebné některé síly s tradičním pracovním zaměřením apod. Nelze zakrývat, že stále existuje velká skupina občanů, jejichž vzdělání je nedostatečné již nyní. Co je horší, budou ubývat možnosti zaměstnání s využitím tradičních řemesel a místo nich nastoupí nové technologie. Otázkou tak logicky zůstává hledání odpovědi: a co budou tito lidé dělat. Každému soudnému člověku musí být jasné, že je nutné se začít vzdělávat. Nemusí to být hned střední nebo vysoká škola, pro začátek stačí různé kurzy, školení apod.

Kvalitním řešením je účast ve vzdělávání dospělých. Problémem pouze je, že se o něm jen velmi málo hovoří a píše, jako by neexistovalo. Přitom vyučují kvalitní lektori, jsou přednášena kvalitní a zajímavá témata reagující na požadavky znalostí v konkrétních oborech apod. Stávající zkušenosti dokazují, že když se vytvoří podmínky pro kvalitní propagaci, úspěch se určitě dostaví. Klasickým příkladem jsou Univerzity třetího věku, ve kterých se vzdělávají senioři v oborech, které si sami zvolili z různých nabídek. Když projekt začínal, jen málokdo věřil, že bude úspěšný. Skutečnost překonala všechny obavy. Netrvalo dlouho, do projektu se zapojilo několik desítek vysokých škol, ale i tak v některých oblastech kapacity nestačí. Proto se zejména v menších městech otevírají online kurzy s využitím počítačů a videohovorů. Proč takový úspěch? Efektivní reklama a marketing, v tomto případě reklama ústní, která se stala pro seniory obrovským ziskem. Nutně se nabízí otázka, proč tomu tak není u vzdělávání pro dospělé. Odpověď může být jednoduchá. Lidem chybí motivace, trh práce nemá dostatek pracovních sil, takže kdo chce, práci získá. Ale to nebude trvat věčně. Proto je nutné již nyní se k záležitosti rychlého a také efektivního rozvoje vzdělávání dospělých vrátit. Podmínky jsou vytvořeny, jen je umět využít. Vzdělávání dospělých má velkou budoucnost. Lidé, kteří by chtěli studovat např. střední nebo vysokou školu, by tak měli možnost zkusit své odhodlání a síly při zvládnání účasti v kurzech pro vzdělávání dospělých.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je zaměřena v první kapitole na exkurz vzdělávání dospělých, na filozofická východiska vzdělávání a výchovy a na stručný přehled vzdělávání. Jsou definovány cíle vzdělávání dospělých a principy. Druhá kapitola v teoretické části se zabývá vzděláváním dospělých v České republice prakticky po roce 2000. Prezentována je legislativa, na jejímž základě je možné vzdělávání dospělých realizovat. Pozornost je věnována občanskému vzdělávání, jeho částem zájmovému vzdělávání dospělých, profesnímu vzdělávání dospělých a specifickým vzdělávání určitých skupin.

Praktická část je rozdělena na dvě samostatné části. První tvoří příprava, průběh, výsledky kvantitativního šetření, druhou částí je kvalitativní šetření. Pro kvantitativní šetření byly stanoveny následující hypotézy:

H1: Pro respondenty je pro jejich účast ve vzdělávání dospělých největším motivačním faktorem možnost odborného růstu před finančním ohodnocením.

H2: Skupina respondentů, která není spokojena s nabídkou vzdělávání dospělých je statisticky vyšší než skupina respondentů, která je spokojena.

H3: Skupina, která považuje za nejefektivnější formu vzdělávání dospělých osobní účast na kurzech vzdělávání dospělých je statisticky vyšší než skupina, která dává přednost e-learningu.

Pro kvalitativní šetření byly definovány:

Základní výzkumná otázka zněla: Je vzdělávání dospělých skutečně efektivním nástrojem pomáhajícím jeho účastníkům zkvalitňovat vědomostí potřebné pro aktivní zapojení se do pracovního procesu. Dílčí výzkumné otázky: 1. Které faktory nejvíce ovlivnily zaměstnance při volbě aktivně se zapojit do vzdělávání dospělých v oboru, který si vybrali? 2. Jak hodnotí respondenti svoji účast na vzdělávání dospělých v porovnání s možností získat nové zaměstnání?

V závěru bakalářské práce bude provedeno celkové zhodnocení.

TEORETICKÁ ČÁST

1 EXKURZ DO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Kapitola je věnována historickému exkurzu do vzdělávání dospělých, se zaměřením na filozofická východiska vzdělávání a výchovy, vzdělávání dospělých v nedávné historii, cílům jejich vzdělávání včetně pravidel a principů jejich vzdělávání.

1.1 Filozofická východiska vzdělávání a výchovy

S vývojem lidské společnosti se postupně vyvíjelo i myšlení lidí, kteří se naučili nově získané poznatky shromažďovat a dále rozvíjet. Znamenalo to více zapojit lidský mozek do přemýšlení. V důsledku to znamenalo, že se lidé postupně zapojovali do vědomé činnosti s praktickým cílem. Podrobně se vývoji věnoval Sokratés (469-399 př. n. l.) Sokratés prosazoval názor, že se lidé ve vývoji lidské společnosti musí neustále učit, což doložil dodnes dochovaným výrokem „*Scio me nihil scire*“ („*Vím, že nic nevím*“).¹ Další významný filozof Platón (427-347) ve známém dialogu „*Theaitétos*“ uvedl, že „...nevědomí nefilozofují a netouží se stát moudrymi; neboť právě v tom záleží zlo nevědomosti.“² Ve středověku Tomáš Akvinský (1225-1274) byl názoru, že „*má-li člověk žít ve společnosti, musí ji respektovat – k tomu však musí být veden: vzděláván, vychováván a formován.*“³ Nelze nezpomenout Jana Amose Komenského (1592-1670). Jeho dílo „*Obecná rozprava o nápravě věci lidských*“ odborníků hodnotí velmi vysoko, protože podle jejich názorů předběhl dobu, ve které žil, o několik století. Je nezbytné výrazně slovně podtrhnout jeho názor o nutnosti celoživotního učení pro všechny sociální skupiny a národy. Nesmí zde mít místo jakákoli diskriminace.

Dalším významným myslitelem a autorem byl Jean Jacques Rousseau (1712-1778). Do historie z hlediska vzdělávání vstoupil svým pedagogickým spise z roku 1762 „*Émile ou De l'éducation*“ („*Emil čili o výchově*“). Sice zdůrazňuje, že je nutný rozum člověka, který ale není zcela rozhodující. Za rozhodující faktor požaduje, aby se člověk co nejvíce

¹ PAPROTNY, Thorsten. *Stručné dějiny antické filozofie*. Praha: Portál, 2005.

² PLATÓN. *Theaitétos*, 2007. Praha: OIKOYMENH.

³ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 11.

přiblížil přirozenému životu. To je jediná správná cesta, aby se člověk naučil rozumět všemu kolem sebe než z mnoha knih plných omylů. Palán a Langer, kteří se problematikou vzdělávání dospělých mnoho let profesně zabývají uvedli, že zatímco dříve lidé viděli nutnost při vzdělávání se zaměřovat na etiku, filozofii apod., v současné době se vzdělání zaměřuje do roviny ekonomické. Dnešní dobu nazvali procesem odlidšťování ekonomiky s odůvodněním, že dochází k odcizování ve vztahu k člověku a přírodě, což je důsledek globalizace. Hrozí, že zejména lidé s nižším vzděláním „budou zákonitě vyřazováni z pracovního procesu“.⁴

1.2 Vzdělávání dospělých v historickém vývoji

Počátky vzdělávání dospělých je možné datovat už do doby rozkvětu Egypta, ve kterém se v chrámovém komplexu Rammesseum vzdělávali kněží, lékaři, vojáci, přes starověké Řecko (např. Platonova akademie), ve starém Římě a dále. Jako první napsaná didaktika určená pro dospělé byl spis o devíti knihách Marca Fabia Quintiliana (35-95) „*Institutio Oratoria*“ („*O výchově řečníka*“). Ve středověku se vzdělávání zaměřovalo převážně na tvrdé prosazování náboženského vzdělávání, vznikaly klášterní a katedrální školy. Světské vzdělání se mohlo konat pouze na univerzitách. V zemích Koruny české byla roku 1348 založena Univerzita Karlova. Obnova světského vzdělávání je datována až s nástupem kapitalismu od počátku 19. století. Světské školství se rychle rozvíjelo po celém světě. Postupně vznikalo střední školství, zakládány byly další vysoké školy, např. technické, stavební, zemědělské.⁵ Druhá polovina 19. století znamenala vytvoření prostoru pro dosud nevídaný rozvoj vzdělávání. Jsou zakládány dělnické vzdělávací spolky, podle podmínek místní vzdělávací střediska. Založena byly Matice česká (1831) a Matice slovenská (1863). Nelze opomenout evropskou vlivnou osobnost, která měla významný vliv při prosazování vzdělávání dospělých osob od základního až po vysoké školství. Tou osobou byl luteránský pastor a filozof Nikolaj Frederik Severin Grundtvig (1783-1872), který působil v Dánsku zejména při zakládání dánských lidových vysokých škol. Nutné je také připomenout další autory, zejména Thomase Pola, autora „*A History of the Origins and Progres of Adult Schools*“ („*Dějiny vzniku a vývoje škol pro dospělé*“)

⁴ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 15.

⁵ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER, s. 17.

z roku 1816 a Jamese Williama Hudsona a jeho dílo „*The History of Adult Education*“ („*Historie vzdělávání dospělých*“) vydané roku 1851.⁶ Základy byly položeny pro první teoretické práce týkající se vzdělávání dospělých. Významná byla kniha Eduarda Lindemana „*The Meaning of Adult Education*“ („*Smysl vzdělávání dospělých*“) z roku 1926. Jeho práce je dodnes považována odborníky za stěžejní dílo, které položilo základy teorie vzdělávání dospělých. Prosazoval svou myšlenku, že dospělý by se měl začít dále vzdělávat tehdy až si uvědomí, že se vzdělávat potřebuje.

Nelze přehlédnout velký význam nově založené Světové organizace pro výchovu dospělých (od roku 1925 až do začátku 2. světové války). Čestným předsedou byl T. G. Masaryk. Po skončení druhé světové války vzdělávání dospělých dostává nový rozměr díky možnosti vzdělávání se s využitím hromadných sdělovacích prostředků. Vznikají lidové univerzity, večerní školy. Do druhé poloviny 20. století současní odborníci zařazují dílo Němce Franze Pöggelera. Důvodem pro jejich rozhodnutí byla jeho kniha z roku 1957 „*Introduction to Andragogy: Basic Issues in Adult Education*“ („*Úvod do andragogiky: základní otázky vzdělávání dospělých*“).⁷ V průběhu 70. let 20. století se stává výraznou osobností Američan Malcolm Sheperd Knowles (1913-1997). Vnímá pedagogiku jako umění a vědu o učení zaměřené na děti. Později své názory přehodnotil v knize „*The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy*“ („*Moderní praxe vzdělávání dospělých. Od pedagogiky k andragogice*“) z roku 1970. Knowles na základě nově získaných zkušeností přehodnotil dřívější názory, zejména a zdůraznil nutnost celoživotního učení se.⁸

1.3 Cíle vzdělávání dospělých

Definování přesných a aktuálních cílů pro další rozvoj vzdělávání dospělých není pouze jakousi teoretickou poučkou, nýbrž doslova nutností. Je nutné si uvědomit, že obyvatelstvo České republiky podle různých demografických prognóz se rodí již mnoho let mnohem méně dětí, přitom ale narůstají počty osob, které postupně odcházejí do

⁶ ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 26.

⁷ PÖGGELER, Franz. *Introduction to Andragogy: Basic Issues in Adult Education*. Grundfragen der Erwachsenenbildung. Ratingen: Henn Verlag, 1957.

⁸ KNOWLES, Malcolm S. *The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy. Revised and updated*. Englewood Cliffs: The Cambridge Center for Adult Education, 1980, 19.

důchodu. V současné době vláda diskutuje o tom, že bude nutné zvýšit věkovou hranici odchodu do důchodu. Není nutné se při této příležitosti rozepisovat o tom, co to bude pro občany znamenat při odchodu do důchodu. Nutné je uvést, jaká stanoviska týkající se současných zaměstnanců a jejich dalšího vzdělávání je nutné přijmout, aby byli schopni svým dosaženým vzděláváním získaným i v různých vzdělávacích kurzech splňovat požadavky zaměstnavatele. Z dřívějších let byla klasická ukázka z doby transformace v 90. letech 20. století, kdy se rušila celá průmyslová odvětví, která byla po desítky let nejvýznamnější ekonomickou oporou českého průmyslu. Po zrušení zůstaly bez zaměstnání a možnosti získat zaměstnání stovky tisíc lidí staršího věku. Překážkou bylo jejich náhle nedostatečné vzdělání, neznalost cizích jazyků, neznalost práce s počítači apod. Odborníci předpokládají, že podobná situace by mohla nastat za několik let. Proto je oprávněný požadavek na to, aby si co nejvíce zaměstnanců rozšiřovalo své znalosti a také vědomosti.

Veteška a Tureckiová se dlouhodobě problematikou vzdělávání dospělých zabývají. Formulovali názor, že při stanovování cílů je nutné brát do úvahy také kompetence, protože cílem je, aby každý jedinec měl zájem se dále učit, vzdělávat se, protože jednou přijde doba, kdy si uvědomí, že je to nutnost, kterou bude ve vzdálenější budoucnosti umět řešit. Jinak hrozí nebezpečí, že by si nemohl splnit své osobní cíle. Ve vzdělávání dospělých se to týká důvodů, že společnost to od každého jedince očekává. Proto je také nutné, aby každá organizace měla model kompetencí. Totéž se týká národních standardů pro výkon profesí, vzdělávání podnikového, od kterého se očekává, že naučí zaměstnance řešit situace a úkoly, jejichž plnění se od zaměstnanců očekává.⁹ Zejména oprávněný je požadavek na to, aby cíle, které si firma stanoví, byly natolik reálné, aby je bylo možné splnit. Stanovit „nějaký“ cíl jen pro to, aby bylo tzv. učiněno povinnosti zadost, je nevhodné. Barták situaci vyhodnotil slovy, že „*Stanovený cíl by měl být objektivně hodnotný, potřebný a konkrétní, zároveň by také měl být subjektivně žádoucí a přitažlivý. Na sladění obou hledisek závisí efektivita celého vzdělávacího procesu.*“¹⁰ V posledních letech ekonomové stále častěji připomínají, že na rozvoj ekonomiky významně působí pokračující globalizace, což vytváří zcela nové podmínky a v závislosti na nich nové

⁹ VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008, s. 36, 42.

¹⁰ BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa nakladatelství, 2008, s. 24-25.

požadavky, včetně požadavků na zvyšování vzdělanosti. Postupně stále vznikají změny, na které část lidí není stále připravena. Již v roce 2008 vydal Vymětal tehdy velmi úspěšnou knihu, ve které na nově vznikající situaci upozorňoval s tím, že se postupně přechází ze společnosti informační do společnosti znalostní, ve které bude nutností celoživotní vzdělávání se. Zároveň zdůraznil nezbytnost naučit se novým způsobům komunikace společně s využitím nových komunikačních prostředků.¹¹ V téže roce vydali také velmi úspěšnou knihu Rabušicová a Rabušic, kteří se mj. zaměřili na teoretická východiska vzdělávání dospělých. Také oni upozornili na to, že se postupně vytrácí z ekonomiky tradiční česká řemesla, přičemž příčin je mnoho. Zcela určitě by si zasloužila situace podrobnou analýzu. Nelze také popřít, že se mění i chování lidí, zejména jejich hodnotové systémy. Rychle se vytrácí tradiční život lidí, naopak prudce na něj působí zavádění konzumního způsobu života. Lidé si chtějí více využívat svůj volný čas, jsou ochotni si za něj zaplatit.¹²

Globalizací světové ekonomiky se zvyšují stále nároky na kvalifikaci zaměstnanců ze strany jejich zaměstnavatelů. Proto se snaží zaměstnanci si udržet, umožnit jim další vzdělávání. Jednou z možností je podnikové vzdělávání, často také označované jako firemní vzdělávání. Koubek ho rozdělil na dvě základní skupiny. První se týká vzdělávání konané přímo na pracovišti v prostorách určených pro setkání osob při různých příležitostech. Je vhodné pro dělnické profese. Druhým způsobem je vzdělávání mimo pracoviště. Je určeno např. pro vzdělávání manažerů, specialistů.¹³ Také Srpová a Řehoř vyzdvihují kladně význam tohoto způsobu vzdělávání. Podle jejich názoru umožňuje snadno porovnávat pracovní výsledky s teoretickými poznatky. Uvádějí také další kladné poznatky, jako je zkvalitňování mezilidských vztahů na pracovišti, upevňování sociálních jistot apod. Zaměstnanci se musí připravit, že bude nutné se připravit na náročné změny. Pokud si budou chtít udržet stávající pracovní pozici, musí být ochotni se přeškolovat, naučit se sám formovat svou osobnost.¹⁴ Na problematiku firemního vzdělávání se zaměřila také Bartoňková. Uvedla, že je důležité již pro nástup do zaměstnání v rámci

¹¹ VYMĚTAL, Jan. *Průvodce úspěšnou komunikací. Efektivní komunikace v praxi*. Praha: Grada, 2008, s. 16.

¹² RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC. Teoretický kontext a metodologická východiska. In: RABUŠICOVÁ, Milada, RABUŠIC, Ladislav. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 26.

¹³ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2007, s. 250.

¹⁴ SRPOVÁ, Jitka a Václav ŘEHOŘ. *Základy podnikání*. Praha: Grada, 2010, s. 272-274.

adaptačního procesu věnovat pozornost vzdělávání nového zaměstnance. Jedná se o prohlubování kvalifikace, rekvalifikaci (proškolování), profesní rehabilitaci, tj. opětovné zařazení osob, kterým jejich stávající zdravotní stav brání trvale dlouhodobě vykonávat dosavadní práci a zvyšování kvalifikace (odborný růst).¹⁵ Kvalita a úroveň firemního vzdělávání záleží nejen na samotných účastnících vzdělávání pro dospělé v rámci firemního vzdělávání, ale také na tom, jak bude k tomuto důležitému úkolu přistupovat management. Jedná se o to, aby se nevěnoval pouze řešení operativních problémů, ale aby se také zaměřil na promýšlení strategie vzdělávání, protože kvalifikovaní zaměstnanci, kteří jsou seznamováni se záměry firem, přinášejí zaměstnavateli řadu výhod a stabilní ekonomické výsledky.¹⁶ Prusáková upozorňuje, že je nutné v rozvoji vzdělávání postupovat systémově, již ze samotného faktu, že systém je „*charakteristický určitou strukturou, regulovaným fungováním procesů a vztahy s jinými subsystémy*“. Proto zdůrazňuje, že musí mít jasně stanovené cíle. Musí být budován konstruktivním způsobem, protože jedině tak bude umožňovat řešit konkrétní problémy a také být pružný.¹⁷ Prusáková dále uvádí, že podmínkou pro uplatnění systémového přístupu je důležité, aby také organizace správně přistupovala k zajišťování vzdělávání, aby uplatňovala směrem ke vzdělávání správné principy a správnou politiku vzdělávání.¹⁸

Nelze opomenout zásadní dokumenty, které vznikaly zejména po roce 2000. Patří mezi ně dokument Evropské komise, která stanovila pět základních cílů:

- **Prvním** cílem je odstranění překážek, které brání zájemcům v účasti na vzdělávání.
- **Druhým** cílem je přijmout opatření k zajištění kvality vzdělávání dospělých. Jedná se např. o zlepšení výukových metod.
- **Třetím** cílem je uvést do praxe uznávání a validace výsledků vzdělávání pro všechny jeho typy – formální, neformální a informální.
- **Čtvrtým** cílem je zajistit investování do obyvatelstva vyššího věku a přistěhovalců s cílem zajistit vzdělávání osob z důvodů zájmu zaměstnavatelé.

¹⁵ BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání. Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2010, s. 16.

¹⁶ CHARVÁT, Josef. *Firemní strategie pro praxi*. Praha: Grada, 2006, s. 17.

¹⁷ PRUSÁKOVÁ, Viera. *Systémový přístup k ďalšiemu vzdelávaniu*. Bratislava. Inštitút pre verejnú správu, 2000, s. 10.

¹⁸ PRUSÁKOVÁ, Viera. *Vzdelávanie dospelých v pôsobnosti miest a obcí*. Bratislava: Stimul, 2001, s. 159.

- **Pátým** cílem je soustavné vyhledávání a vytváření aktuálních statistických databází o celkové vzdělanosti obyvatelstva.¹⁹

1.4 Principy vzdělávání dospělých

Podmínkou kvalitního vzdělávání zaměstnanců ať ho organizuje kterýkoli subjekt, je definování předem stanovených principů. Jejich výčet je obsáhlý a podrobný, proto pouze stručné charakteristiky.

Princip optimálního řízení. Jedná se o optimalizaci vzdělávacího procesu s využitím hlavních faktů a příčinných vztahů. Zásadní je důslednost, přístupnost, spojení teorie s praxí. **Princip názornosti.** Jedná se o užší a širší smysl. V užším slova smyslu je východiskem bezprostřední smyslové vnímání. V širším slova smyslu – např. metafora.²⁰

Princip přístupnosti a přiměřenosti. Diferencovaný přístup k účastníkům vzdělávání v kontextu s úrovní jejich vědomostí a zkušeností. Jedná se o citlivé vyvážení vnější a vnitřní stránky vzdělávacího procesu.²¹

Princip soustavnosti. Nutnost uspořádat učivo do logicky navazujících celků, což umožňuje vysvětlit látku v přirozené vazbě na dříve nabyté vědomosti. **Princip kontinuity akce.** Požadavek na cílevědomou práci lektora, využívá se analýza, syntéza, indukce i dedukce. **Princip uvědomělosti a aktivity.** Uplatňuje se v případě, když lektor svou činnost koncipuje jako proces řešení problémů. **Princip trvalosti.** Vyžaduje uvědomělý přístup ke vzdělávání od každého účastníka.²²

Princip spojení teorie s praxí. Motivuje zaměstnance ke vzdělávání. Umožňuje uplatňovat didaktické principy, které je možné využít k usměrňování vzdělávání dospělých.²³

¹⁹ EVROPSKÁ KOMISE. *Vzdělávání dospělých: Na vzdělávání není nikdy pozdě*. Sdělení Komise, říjen 2006. KOM (2006) 614 v konečném znění, s. 6-10.

²⁰ BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa nakladatelství, 2008, s. 27.

²¹ Tamtéž, s. 28.

²² Tamtéž, s. 29.

²³ Tamtéž, s. 31.

2 ORGANIZACE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Druhá kapitola obsahuje problematiku vzdělávání dospělých v České republice. Zabývá se legislativními úpravami a dalšími dokumenty, zejména v rámci Evropské unie, které jsou pro Českou republiku jako členského státu závazné. Zároveň seznamuje s některými druhy vzdělávání pro dospělé, např. s občanským, profesním, vzděláváním dospělých zařazených do určitých specifických skupin.

2.1 Vzdělávání dospělých v České republice

V období transformačního vývoje v České republice v 90. letech 20. století logicky muselo dojít ke změně vzdělávání dospělých. Musely se změnit všechny podmínky včetně legislativních povinností. Změny se dotkly celého českého školství, ve kterém se začala prosazovat také podnikatelská sféra. Začaly vznikat nejen soukromé střední a vysoké škol, ale také specializované instituce se zaměřením na další vzdělávání dospělých osob mimo klasické střední a vysoké školy. Zásadní podmínkou bylo pro důsledné kontrole Ministerstva mládeže, tělovýchovy a školství ČR obdržení akreditace. Navíc školské instituce byly od počátku významně financovány zahraničním kapitálem. Domácí vzdělávací instituce vznikaly na ziskovém i neziskovém základu. Stát si pouze ponechal v té době ve své kompetenci přímou regulaci rekvalifikačního vzdělání, důvodem bylo dlouhodobé velké podfinancování.²⁴

2.1.1 Legislativní úprava v České republice

Je až s podivem, že v České republice dosud nebyl schválen samostatný zákon týkající se speciálně vzdělávání dospělých. To, že existuje několik zákonů, které úpravu vzdělávání dospělých zahrnují v sobě v několika řádcích, nic neřeší. Existuje několik způsobů, ve speciálních zákonech zahrnujících oblast vzdělávání dospělých ve formálním, neformálním a informálním učení. Další variantou jsou speciální zákony, které směřují na neformální vzdělávání dospělých. Další variantou je oblast, která nezahrnuje žádné speciální zákony, ale dílčí úpravy zaměřené na vzdělávání dospělých

²⁴ MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: UJAK, 2009, s. 91.

jsou obsahem různých právních norem.²⁵ Důležitý pro vzdělávání dospělých je zákon č. 179/2006 Sb., týkající se ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Je významným pomocníkem při kontrole způsobu nabytí a oprávněného získání úředního dokladu, který musí potvrdit, že předkladatel získal vzdělání na základě zákona.

Rok 2001 a roky následující byly významné z hlediska schválení mnoha zákonů týkajících se školství a rozvoje lidských zdrojů všeobecně. V roce 2001 vláda schválila dokument z autorské dílny Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR „*Národní program rozvoje vzdělávání v České republice*“, který byl oficiálně nazván Bílá kniha.²⁶ O dva roky později následoval další dokument „*Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice*“.²⁷ Na zvýšení kvality vzdělávání byl zaměřen „*Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR*“.²⁸ Dokument „*Implementační plán strategie celoživotního učení*“ kriticky konstatoval, že pro zkvalitnění vzdělávání dospělých jsou stálou překážkou různé bariéry, což neumožňuje získat pro tento druh vzdělávání další zájemce.²⁹ Nelze přehlédnout „*Strategii vzdělávání pro udržitelný rozvoj ČR*“ na roky 2008-2015. Ve Strategii se konstatovalo, že je nutné se zaměřit na udržitelný rozvoj a ruku s tímto aktem na další zkvalitnění vzdělávání dospělých. Obsahoval priority včetně strategických opatření ve vzdělávání zaměřeného na udržitelný rozvoj s tím, že nezbytné je zajistit lepší kvalitu vzdělávání dospělých včetně zajištění kvalitních lektorů a vzdělávacích programů, odstranit malou informovanost o úloze vzdělávání dospělých, zaměření se na vzdělávací aktivity podnikatelského sektoru.³⁰

2.2 Občanské vzdělávání dospělých

Ani v současnosti neexistuje v České republice názor na to, co vše lze definitivně do občanského vzdělávání zahrnout. Podobná situace je také v zemích Evropské unie.

²⁵ VYCHOVÁ, Helena. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚSPV, 2008, s. 82.

²⁶ MŠMT ČR. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha*. Praha: Tauris, 2001.

²⁷ VLÁDA ČR. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Usnesení vlády č. 2010 ze dne 3. března 2003.

²⁸ VLÁDA ČR, 2007. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR*. Usnesení vlády ČR č. 535 z 23. května 2007.

²⁹ MŠMT, 2007a. *Implementační plán strategie celoživotního učení*. Schválen vládou ČR usnesením č. 761 ze dne 11. 7. 2007, s. 98.

³⁰ MŠMT, 2007b. *Strategie vzdělávání pro udržitelný rozvoj ČR*. Schválen vládou ČR usnesením č. 761 ze dne 11. 7. 2007, s. 108.

Občanské vzdělávání zahrnuje zájmové vzdělávání dospělých, profesní vzdělávání dospělých, specifika vzdělávání určitých skupin.

2.1.1 Zájmové vzdělávání dospělých

Zájmové vzdělání je zpravidla organizováno konkrétními zájmovými institucemi, které kromě své základní činnosti poskytují v z oblasti, ve které působí vzdělávací informace pro zájemce. Aktivita často navazují na různé rekvalifikační kurzy. Vzdělávací kurzy, přednášky apod. mají velmi individuální charakter, z hlediska četnosti jejich pořádání závisí na zájmu individuálních zájemců, jejichž rozhodování je ovlivněno několika zásadními faktory. Podrobně se této problematice dlouhodobě věnuje Prusáková a kol. Na základě svých úvah a rozhodnutí do faktorů zařadila následující. Prvním je faktor **demografický a sociokulturní**, které jsou závislé na aktuální situaci pracovní pozice, stupně dosaženého vzdělání. Vliv mají také prostředí, ve kterém se tato aktivita odehrává, úroveň a kvalita místní kultury apod. Druhým faktorem je **volný čas**, kterým každá jedinec nakládá podle svého uvážení, pokud není limitován konkrétními povinnostmi vůči jinému subjektu. Volný čas může také věnovat svůj zájmům, např. zájmové vzdělávání dospělých. Třetím faktorem je **institucionální zabezpečení**, jedinec je limitován např. cenou, kvalitou, dnem a časem, ve kterém se konkrétní nabídková akce koná. Jedná se o široké spektrum aktivit. Čtvrtým faktorem jsou **osobní a zdravotní důvody**.³¹ Téměř shodně definuje uvedené faktory Šerák, přičemž také potvrzuje, že ani po mnoha letech odpovědné instituce a orgány nebyly schopny vytvořit jednoduchý, systémový přístup a členění všech aktivit.³²

2.2.2 Profesní vzdělávání dospělých

Podle Mužíka (2009, s. 7). je profesní vzdělávání významnou konkrétní pomocí pro každého podnikatele. Mužík doplňuje, že tímto způsobem se uplatňuje socializační prvek, protože zaměstnavatelé si zejména v posledních letech připustili. Že je kolem nich v oboru, ve kterém podnikají silná konkurence. V současné době je to patrné především

³¹ PRUSÁKOVÁ, Viera, SCHUBERT, Martin. a Andrea BONTOVÁ, 2014. *Kurikulárne trendy vo vzdelávaní dospelých*. Banská Bystrica: Belanium, s. 59-62.

³² ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009, s. 137.

u dělnických profesí. Ocenit je nutné předvídatavost Bartáka, který již v roce 2008 napsal, že „*chytré organizace se na změny tvrdě připravují. . . . Aby na změnu organizace „měly“ musí stavět na cíleném rozvoji znalostí dovednosti svých lidí*“.³³ Mužík, který se také zabývá vzděláváním dospělých, definuje profesně orientované vzdělávání jako investici, který je nezbytná, pokud chce uchazeč o zaměstnání uspět při vstupním pohovoru. Na druhé místo zařadil investici tzv. nahrazovací, která umožňuje lidem, kteří kdysi studovali, ale mnoho informací zapomněli, je profesním vzděláváním obnovit. Vhodný je tento způsob zejména pro vedoucí úředníky státní správy apod.³⁴ Na druhé místo zařadil investici nahrazovací, která je primárně určena pro cíl dát zaměstnanci možnost obnovit si profesním vzděláváním zastaralé informace, vědomosti a dovednosti. Jako třetí typ uvedl investici rozšiřovací. Jedná se např. o kurzy pro rozšiřování kvalifikace úředníků, vedoucí úředníky veřejné správy.

V praxi se nejvíce uplatňují podnikové, rekvalifikační vzdělávání a studium při zaměstnání. V tomto případě se jedná o formální a neformální vzdělávání. Zajímavý je názor Novotného, který poukazuje na skutečnost, že profesní vzdělávání dospělých není teoreticky rovnoměrně rozděleno, v podstatě se týká ve většinou o obory, jejich studium je snadnější, není pokryto teoreticky a empirickými daty.³⁵ Na téma dalšího vzdělávání dospělých napsala několik knih Prusáková s kolektivem dalších autorů. Prusáková se na současnou kvalitu vzdělávání dospělých dívá velmi kriticky, je názoru, že je „*Vzdálené od naplňování cílů, které jsou historicky spjaté s myšlenkou vzdělávání*“.³⁶

Prusáková v příspěvku upozorňuje na fakt, že v procesu dalšího vývoje vzdělávání v organizacích jsou patrné „výrazné změny, které mají andragogický neboli edukační charakter. Mění se praxe a mění se také teoretické interpretace procesů vzdělávání v organizacích.“ Zároveň zdůrazňuje, že se objevují nové jevy, které sebou přináší vliv Evropské unie. To vše má vliv na nutnost změnit přípravu profesní mobility, zejména

³³ BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa nakladatelství, 2008, s. 123.

³⁴ MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: UJAK, 2009, s. 7.

³⁵ NOVOTNÝ, Petr. *Učení pro pracoviště: prostor pro uplatnění konceptu workplace learning v českém prostředí*. Brno: Masarykova univerzita, 2009, s. 31.

³⁶ PRUSÁKOVÁ, Viera, SCHUBERT, Martin. a Andrea BONTOVÁ. *Kurikulárne trendy vo vzdelávaní dospelých*. Banská Bystrica: Belanium, 2014, s. 8.

s kompatibilitou kvalifikací a uznávání neformálního vzdělávání.³⁷ Nelze přehlédnout, že se v několika posledních letech objevily nové formy vzdělávání dospělých. Významnou úlohu mají nové komunikační a informační technologie včetně webových úložišť, které jsou schopny pojmout dosud nevídaný objem dat. Ve vzdělávání dospělých se stávají stále oblíbenější **webináře**, které jsou nástrojem e-learningu. Výhodou je možnost videopřenosu vyučování. Další aktivitou jsou **videosemináře**, výhodou je že může být prezentován jako záznam webináře. Velkou výhodou je časová flexibilita, nevýhodu relativně slabá motivace uživatele. Stává se stále více populární pro zaměstnavatele, který využívá tento způsob k proškolení pracovního kolektivu. Další možností je **elektronická konference**. Jedná se o online komunikace lidí, kteří se zajímají o stejné aktivity. **Elektronická pošta** je využívána k diskusi. Konference nejsou moderovány. Lze je tematicky sloučit do jednoho bloku včetně archivace. **Mikroučení** je dalším způsobem a trendem ve firemním vzdělávání. Mikroučení navazuje na formální vzdělávání. **Mikrokurzy** jsou organizačně chápány jako krátkodobé příležitosti k tréninku, zaměřují se na klíčové oblasti ke snadnému použití v zaměstnání. Vhodné jsou pro skupinové metody nebo frontální výuky spojené s mentoringem, koučinkem apod.³⁸

2.2.3 Specifika vzdělávání určitých skupin

Ženy jsou specifickou skupinou, která se účastní vzdělávání pro dospělé mnohem méně než muži. Všeobecně se předpokládá, že důvodem je péče o děti. Přesto se diskutuje o nerovnosti odměňování ve srovnání s muži na základě odvedeného pracovního výkonu, za druhé je problémem návrat žen do zaměstnání po skončení mateřské a rodičovské dovolené. Třetím, často diskutovaným tématem je neefektivní řešení problémů žen, které jsou samoživitelkami.³⁹ Vzdělávání žen s využitím aktivit v kontextu se vzděláváním dospělých nenacházejí velkou odezvu. Příčin je mnoho, výše jmenované jsou pouze jedním z mnoha faktorů, proč ženy odmítají účast v tomto vzdělávání, jsou problémy se zajišťováním denního chodu rodiny.

³⁷ PRUSÁKOVÁ, Viera: Regionálne aspekty rozvoja vzdelávania dospelých. In PRUSÁKOVÁ, Viera a Silvia MATÚŠOVA (eds). Vzdelávanie dospelých v regionálnom kontexte. Zborník vedeckých štúdií. Bratislava: Vysoká škola ekonomie a manažmentu verejnej správy v Bratislave, 2018, s. 10.

³⁸ VETEŠKA, Jaroslav a Martin SVOBODA. *Trendy v oblasti profesního vzdělávání dospělých*. Česká andragogická společnost – ANDRS. [online]. © 2019. [cit. 2019-02-05]. Dostupné z <http://www.andragogika.info/aktuality/blog/trendy-v-oblasti-profesniho-vzdelavani-dospelych>

³⁹ ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 50.

Senioři jsou další specifickou skupinou osob, které se po šedesátém roku věku pomalu chystají na odchod do důchodu. Část z nich přemýšlí, jak využít svůj budoucí volný čas. Ne všichni se chystají do důchodu. Mají zájem v pracovním poměru pokračovat, protože se nechtějí odpoutat od známých a přátel. Výhodou je, že řada z nich uvítala vzdělávání pro seniory, např. Univerzity třetího věku.

Psychologové považují vzdělávání senioru za prospěšnou aktivitu. „*Vhodným způsobem zaplňuje volný čas, vyvolává pocit uspokojení s výsledkem činnosti nebo ze sociálního kontaktu a vytrhuje seniora z pocitu izolace*“.⁴⁰ Společně se stárnutím každého jedince se mění jeho fyzické i povahové vlastnosti, mění se myšlení, staří lidé se hůře soustřeďují. Organizátoři vzdělávání pro seniory tomuto stavu přizpůsobují výukové metody.⁴¹ Skutečností je a mnohá fakta to dokazují, že vzdělávání seniorů nabralo od počátku nečekaný obrat. Původní obavy, že senioři nebudou mít zájem o tuto vzdělávací činnost, se rychle vytratily. Obrovská kladná odezva seniorů doslova šokovala odborníky, kteří tak obrovský zájem vůbec nečekali. Tento trend přetrvává do dnešní doby. Jedná se o projekt, jehož úspěšnost překročila veškerá očekávání.

Nezaměstnaní jsou další skupinou, která potřebuje být na trhu práce více aktivní. Problémem ale často je jejich nízká nebo téměř žádná kvalifikace. Odborníci poukazují na to, že zásadním problémem je, že stát nemůže uložit lidem, aby si kvalifikaci doplnili. Přesto úřady práce i pro tyto lidi nabízejí speciální kurzy s pomocí projektů, ve kterých mohou absolvovat přípravu na případnou rekvalifikaci. Nabízeny jsou zejména regionální projekty. Absolventi po absolvování obdrží osvědčení o rekvalifikaci. Problémem u této aktivity je, že nezaměstnaní sami o sobě projevují malý zájem se vzdělávat. Jedinou výjimku tvoří rekvalifikace, které jsou mnohem větší zárukou pro získání zaměstnání.

⁴⁰ FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada, 2009, s. 127.

⁴¹ PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2003, s.174-175.

PRAKTICKÁ ČÁST

3 KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Praktická část se skládá ze třetí a čtvrté kapitoly. Obsahem třetí kapitoly je kvantitativní šetření, obsahem čtvrté čístei kvalitativní šetření. Obě jsou zaměřené na zjištění názorů zaměstnaných osob na možnosti jejich dalšího vzdělávání pro dospělé.

3.1 Cíle šetření a metodika

Hlavním cílem obou výzkumných šetření (kvalitativní je samostatnou součástí druhé poloviny praktické části) je zjistit aktuální problémy ve vzdělávání dospělých. Hlavním výzkumným problémem bude zjištění, zda nabídka celostátních programů vzdělávání dospělých odpovídá představám respondentů tak, aby byli motivováni se vzdělávání dospělých účastnit z vlastní iniciativy. Bez ohledu na to, zda se jedná o kvantitativní nebo kvalitativní šetření je nutné dodržovat standardní postupy.

3.2 Uvedení do problému, vymezení hlavních pojmů

Hlavním cílem tohoto šetření bylo správně formulovat otázky, které chce vedoucí šetření položit respondentům. Podmínkou je, že musí být formulovány přesně, aby nebyly pro respondenty matoucí jejich ověření v praxi, zejména, zda jsou jednoznačné, nejsou pro respondenty zavádějící anebo nesrozumitelné. Důležité bylo provedení předběžného šetření, aby si vedoucí šetření ověřil, že budoucí respondenti otázkám dobře porozuměli. Na základě tohoto ověření bylo nutné u některých otázek mírně poupravit některé otázky, což samo o sobě zkvalitnilo obsah dotazníku.⁴² Obsah dotazníku je považován za základ celého šetření. Z tohoto důvodu vedoucí šetření věnoval uspořádání velkou pozornost. Dotazník, který je vyplňován respondentem bez účasti vedoucího šetření, může být v některých případech ohrožen nedůsledností některého z respondentů. Proto je vhodné, když v blízkosti je pokud možno vedoucí šetření, v případě, že pomáhají další osoby, tak mohou poradit.⁴³

⁴² KUTNOHORSKÁ, Jana. *Výzkum v ošetřovatelství*. Praha: Grada, 2009, s. 53.

⁴³ SKUTIL, Martin at al. *Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství*. Praha: Portál, 2011, s. 80-81.

Vymezení některých hlavních pojmů

Etické zásady. Jejich dodržování je základem solidnosti každého statistického šetření, výzkumu, průzkumu a šetření nevyjímaje. Základem je důvěryhodnost, což je základní zárukou, že osobní data nebudou nikdy zveřejněna, aby osoba, která v dobře víře svěřila svá osobní data, navíc také názory na konkrétní záležitosti, nedošla k jakékoli újmě. Důležitý je také dopředu mít tzv. informovaný souhlas včetně záruky, že všichni účastníci akce po jejím zpracování obdrží celkovou zprávu o výsledcích.⁴⁴

Kvantitativní přístup. Podle Loučkové vychází ze zadání účelu, předmětu zkoumání a formulování cílů, kterých je nutné dosáhnout. Charakteristický je velký vzorek respondentů.⁴⁵

Kvalitativní přístup. Podle Loučkové je cílem prokázat, že lidé, se kterými jsou pořizovány rozhovory, rozumí dané problematice, takže jsou schopni o ní diskutovat a na tomto základě také jednat.⁴⁶

Rozdíl mezi výzkumem, průzkumem a šetřením. Lidé, kteří se touto problematikou zabývají, se domnívají, že je jedno, který pojem se bude používat, což je omyl. **Výzkum** trhu je jednoznačně dlouhodobou záležitostí. Jedná se vždy o velký projekt, na kterém se podílí některou samostatných pracovních kolektivů, přičemž každý řeší jeden problém. Skládá se z několika dílčích výzkumů, výzkumníci používají více metod a postupů. Výzkum je zaměřen na analýzu, na poznání konkrétní situace, na co nejpřesnější odhady změn, včetně hledání a výběr nástrojů, které budou používány.⁴⁷ Rozdílný pojem je **průzkum**, který je záležitostí krátkodobou. Badatel využívá při zjišťování potřebných informací jen jedinou výzkumnou techniku, jejím prostřednictvím zkoumá aktuální situaci.⁴⁸ Pojem **šetření** se používá v případech, že v průběhu empirického zjišťování jsou využívány matematicko-statistické metody.⁴⁹

⁴⁴ ŠVAŘÍČEK, Roman, ŠEDOVÁ, Klára at al. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007, s. 43-50.

⁴⁵ LOUČKOVÁ, Ivana. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. Praha: Slon, 2010, s. 34.

⁴⁶ LOUČKOVÁ, Ivana. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. Praha: Slon, 2010, s. 46.

⁴⁷ REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada. Sociologie (Grada), 2009, s. 26.

⁴⁸ FORET, Miroslav a Jana STÁVKOVÁ. *Marketingový výzkum: jak poznávat své zákazníky*. Praha: Grada. 2003, s. 13.

⁴⁹ OLECKÁ, Ivana a Kateřina IVANOVÁ. *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc, 2010, s. 6-7.

Rozhodnutí o populaci a vzorku. Jejich výběr a volba závisí na účelu výzkumu zaměřeného na konkrétní skupiny populace. Populací se rozumí větší či menší skupina obyvatelstva, na něž je šetření zaměřeno.⁵⁰

3.3 Výzkumný problém, definování hypotéz

Výzkumný problém vyjadřují následující výzkumné otázky (VO):

Výzkumné otázky

1. výzkumná otázka: Jsou respondenti spokojeni s kvalitou informací týkajících se nabídek vzdělávání dospělých?
2. výzkumná otázka: Který motivátor je pro zaměstnance nejdůležitější pro další vzdělávání se?
3. výzkumná otázka: Kterou z možností nabídek využívají respondenti nejčastěji?

Výzkumné dílčí cíle

1. výzkumný dílčí cíl: Zjistit spokojenost respondentů s kvalitou informací týkající se nabídek vzdělávání dospělých.
2. výzkumný cíl: Zjistit, který motivátor je pro zaměstnance nejdůležitější pro další vzdělávání se.
3. výzkumný cíl: Zjistit, kterou z možností nabídek využívají respondenti nejčastěji.

Hypotézy

H1: Pro respondenty je pro jejich účast ve vzdělávání dospělých největším motivačním faktorem možnost odborného růstu před finančním ohodnocením.

H2: Skupina respondentů, která není spokojena s nabídkou vzdělávání dospělých je statisticky vyšší než skupina respondentů, která je spokojena.

H3: Skupina, která považuje za nejefektivnější formu vzdělávání dospělých osobní účast na kurzech vzdělávání dospělých je statisticky vyšší než skupina, která dává přednost e-learningu.

⁵⁰ MAJEROVÁ, Věra a Emerich MAJER. *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství*. Část II. Praha: ČZU, 2007, s. 6-7.

3.4 Harmonogram postupu

Je důležitou součástí kvantitativního šetření. Na první pohled se může zdát, že se jedná o vypracování jednoduchých dokumentů, opak je ale pravdou. Za stručnými větami se skrývá časově náročná práce spojená s plánováním.

Tabulka 1 Harmonogram postupu kvantitativního šetření

Měsíc v roce 2018	6	7	8	9	10	11
Vyhledávání a studium odborné literatury						
Formulace výzkumného problému, hypotéz						
Vypracovávání otázek do dotazníku						
Provedení pilotáže						
Vlastní šetření a sběr dat						
Zpracování a kontrola získaných dat						
Interpretace výsledků, hodnocení hypotéz						
Vypracování závěrečné zprávy						

Zdroj: vlastní zpracování, 2018.

Z tabulky 1 vyplývá, že časově nejnáročnější prací bylo provedení kvantitativního šetření v terénu a sběr dat. Kontrola a zpracování dat byly provedeny s využitím program Excell.

3.5 Předvýzkum

Jedná se o velmi důležitou etapu kvantitativního šetření. Jedná se o praktické provedení kontroly, jak a zda je akce v plně připravena. Příprava spočívá v tvorbě dotazníku do takové podoby, která má být předložena následně skutečným respondentům, kteří se v reálu šetření zúčastní. Cílem této kontroly je zjistit, zda všichni účastníci všem otázkám plně rozuměli. Následně každý účastník předvýzkumu byl povinen sepsat závěrečnou kontrolní zprávu. Je nutné doplnit, že tito „zastupující“ respondenti se skutečného šetření již nesmí účastnit.

3.6 Rozhodnutí o sběru dat a sběr dat

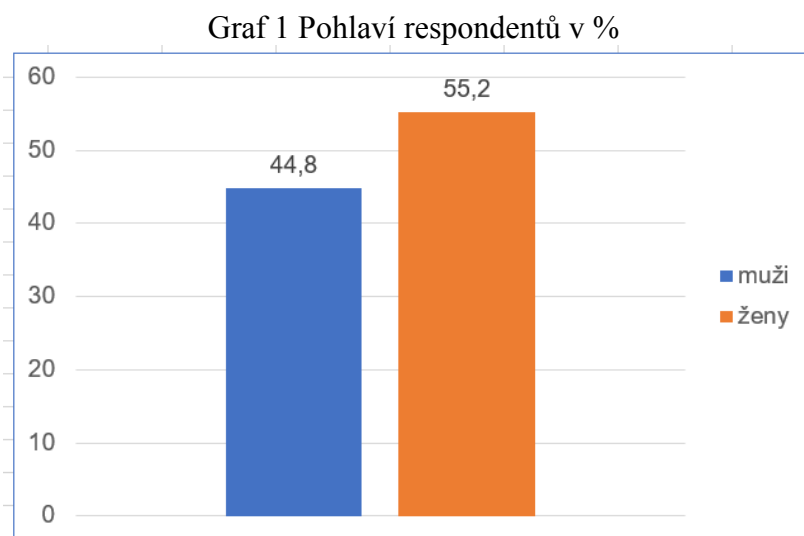
Zatímco pro získávání respondentů byl použit způsob tzv. nabalování sněhové koule, byl pro získání tazatelů vytvořen menší spolupracující tým, který prošel proškolením, jak

je nutné při vyhledávání respondentů postupovat a s nimi následně spolupracovat. Toto proškolení bylo nutné, protože bylo možné očekávat některé otázky ze strany respondentů. Všem tazatelům se podařilo přesvědčit oslovené osoby k jednorázové akci. Výhodou bylo právě tzv. nabalování sněhové koule, protože oslovení účastníci, kteří již dali souhlas, oslovovali své přátele a známé, na které měli přímé kontakty. Tímto způsobem se podařilo zkrátit vymezený časový úsek ke sběru dat.

3.7 Struktura vybraného souboru

Strukturu vybraného souboru představují čtyři grafy s odpověďmi na čtyři segmentační otázky. Kvantitativního šetření se zúčastnily 172 osoby, Výběrový soubor respondentů byl získán prostřednictvím tzv. „*snowball sampling*“, tj. tzv. nabalováním „sněhové koule“, tj. získáváním osob, přičemž jedna osoba získává ze svého okruhu další osobu až do tzv. saturace.⁵¹

Výsledky této části šetření

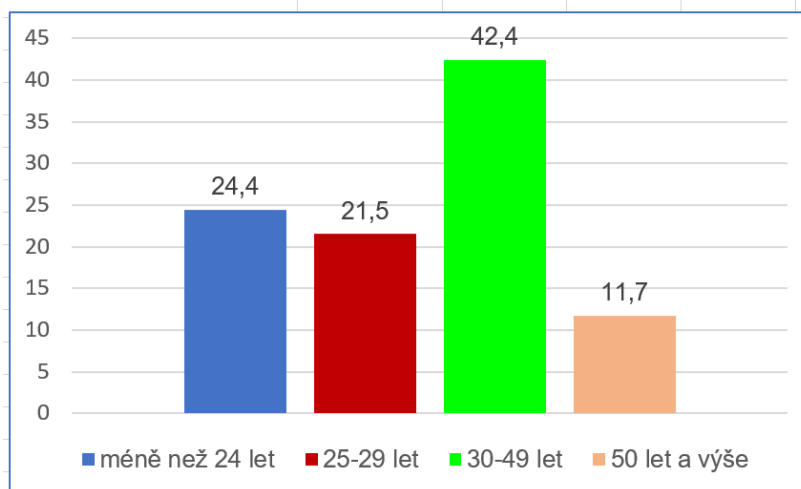


Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Podle grafu 1 se kvantitativního šetření zúčastnilo 172 osob, z toho bylo 95 (55,5 %) žen a 77 (44,8 %) mužů.

⁵¹ Blíže DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum 2009, s. 112-114.

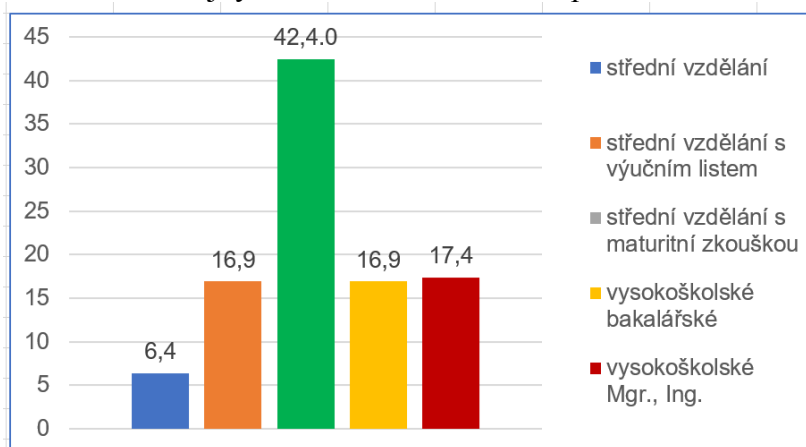
Graf 2 Věková struktura respondentů v %



Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Graf 2 - nejpočetnější skupinu tvořili 73 respondenti ve věku 30-49 let (42,4 %), na druhém místě je skupina 37 osob ve věku méně než 24 let (24,4 %). Nejméně početnou byla skupina 20 osob ve věku 50 a více let (11,7 %).

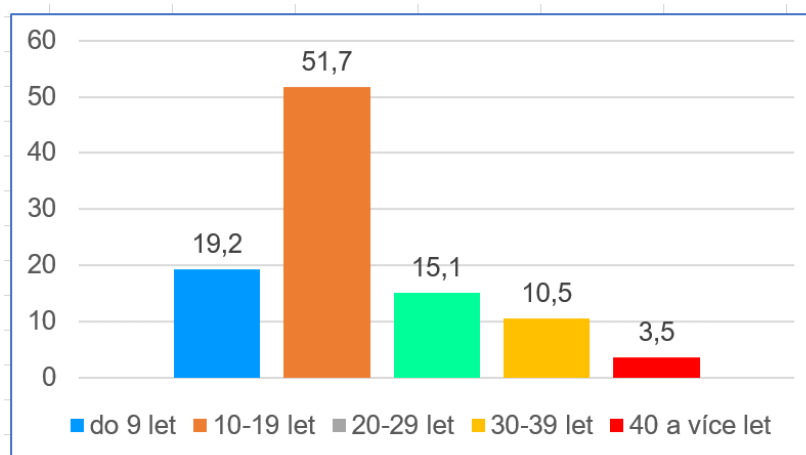
Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů v %



Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Podle grafu 3 šetření se zúčastnili s nejvyšším dosaženým vzděláním respondenti se středním vzděláním s maturitní zkouškou - 73 (42,4 %). Na druhém místě se umístili respondenti s vysokoškolským vzděláním s titulem Mgr. A Ing. – celkem 30 (17,4 %). Nejméně početnou skupinou bylo 11 respondentů (6,4 %) s nejnižším vzděláním, kterým bylo střední vzdělání.

Graf 4 Délka let zaměstnání v %



Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Graf 4 deklaruje délku zaměstnání respondentů. Celkem 89 respondentů (51,7 %) je zaměstnáno v rozmezí 10-19 let. Druhou nejpočetnější skupinou jsou respondenti po dobu zaměstnání do 9 let, celkem 33 osoby (19,2 %). Nejméně početnou skupinou jsou respondenti pracující 40 a více let – 6 osob (3,5 %).

3.8 Analýza dat

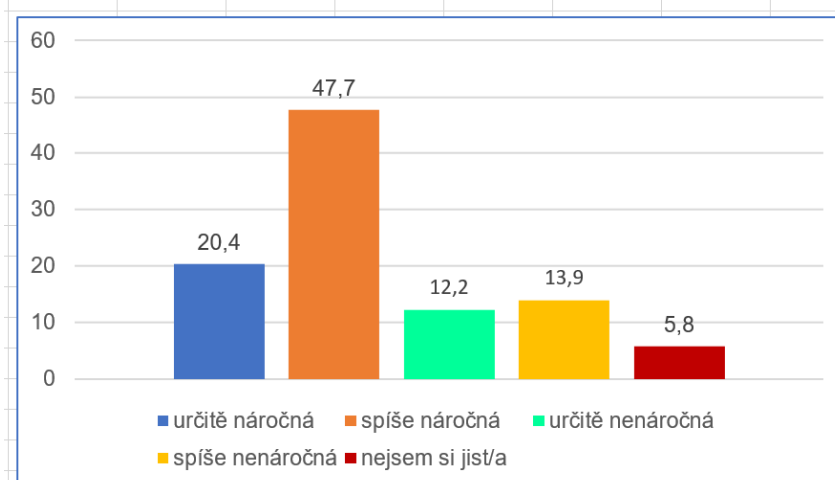
V této podkapitole je provedena analýza výsledků dotazníkového šetření. Ve stručné podobě jsou prezentována kromě grafů jejich výsledky. Celkové vyhodnocení včetně hypotéz bude podáno v následující podkapitole.

V této souvislosti je nutné dopředu vysvětlit, proč jsou napřed prezentována čísla týkající se údajů o respondentech, když jsou otázky k nim uvedeny až v závěru dotazníku. Jedná se o ustálené pravidlo, o kterém se ale také delší období i v odborných kruzích diskutovalo, protože názory se prakticky po několik let různily. Závěr byl jednoznačný. Ustálil se pojem „segmentační údaje“, dříve se používal pojem identifikační údaje. Jsou sice v dotazníku skutečně již závěrečnou částí dotazníku, ale v analýze dat jsou uváděny dopředu, aby čtenáři seznamující se s výsledky, věděli dopředu, kdo se akce zúčastnil.

Následující analýzy jednotlivých grafů jsou pro lepší orientaci nejprve uvedeny otázkou položenou v dotazníku, poté následuje číslo grafu, které se ale rozchází s číslem otázky.

Otázka 1 byla směřována na zjištění, jak náročnou pracovní pozici zastávají.

Graf 5 Náročnost zastávané pracovní pozice v %

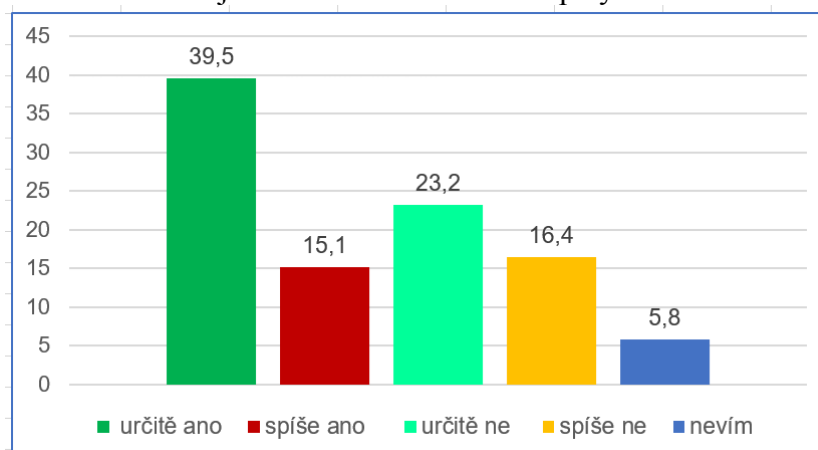


Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Graf 5 potvrzuje, že 82 respondentů (47,7 %) uvedlo, že jejich práce je spíše náročná. Na druhém místě skončila skupina 35 respondentů (20,4 %) s tím, že považují práci za určitě náročnou. Třetí místo patří 24 respondentům (13,9 %), kteří uvedli, že jejich práce je spíše nenáročná.

Druhá otázka zněla, zda bez ohledu na výši vzdělání respondentů mají zájem se průběžně dále vzdělávat ve vybraných oborech vzdělávání dospělých.

Graf 6 Zájem o další vzdělávání dospělých v %



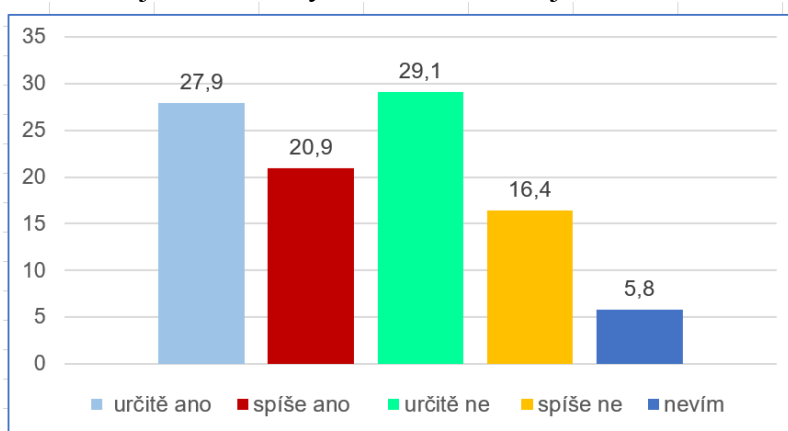
Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Podle grafu 6 na první místě je skupina 68 respondentů (39,5 %), která uvedla, že určitě má zájem se průběžně vzdělávat v aktivitách určených pro dospělé osoby

v pracovním poměru. Na druhém místě je skupina 40 respondentů (23,2 %), která je názoru, že určitě nemá zájem se učit s využitím vzdělávání pro dospělé. Na třetí místo lze zařadit poněkud váhající skupinu respondentů, která uvedla spíše ne – 38 osob (16,4 %).

Graf 7 dává odpověď na třetí otázku v pořadí, zda nadřízený vedoucí v zaměstnání projednává se zaměstnanci (respondenty) pravidelně plán osobního rozvoje. Podle grafu výsledky prvního a druhého pořadí se odlišují jen nepatrně. Na prvním místě je odpověď určitě ne (50; 29,1 %), na druhém místě je odpověď určitě ano (48; 27,9 %).

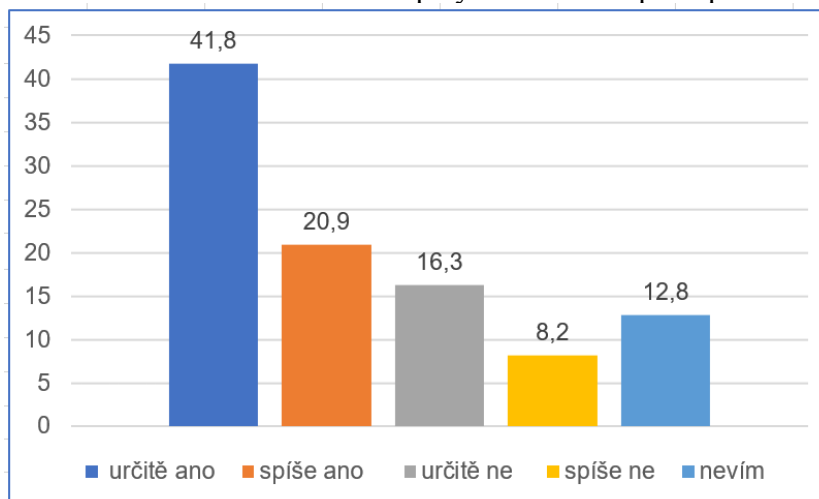
Graf 7 Zájem nadřízených o osobní rozvoj zaměstnanců v %



Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Cílem čtvrté otázky bylo zjistit názory respondentů na to, zda si myslí, že další vzdělávání jim pomůže v kariérním postupu.

Graf 8 Další vzdělávání dospělých a kariérní postup v %

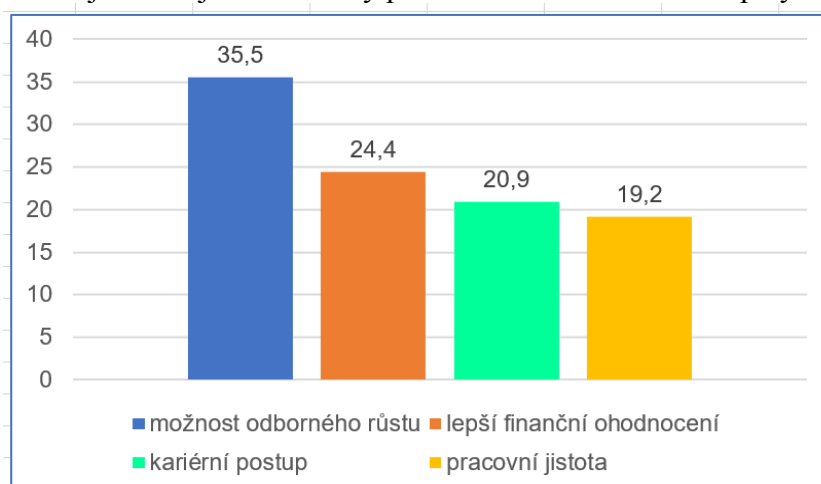


Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Podle grafu 8 na prvním místě skončila skupina 72 osob (41,8 %), která je názoru, že další vzdělávání jim určitě pomůže v kariérním postupu. Na druhém místě je mírně váhající skupina 36 respondentů (20,9 %), která je přesvědčena, že další vzdělávání jim v kariérním postupu spíše pomůže. Pátá otázka hledala odpověď, které faktory jsou pro respondenty nejdůležitějším motivátorem pro další vzdělávání se. Podle grafu 9 první místo zaujala skupina, která dala přednost možnosti odborného růstu (61; 35,5 %) před skupinou, která preferovala lepší finanční ohodnocení (42; 24,4 %). K otázce je formulována hypotéza, pojednání k ní bude v kapitole 3.9 Interpretace dat a vyhodnocení hypotéz.

Pátá otázka byla zaměřena na zjištění, které motivátory považují pro další vzdělávání respondenti za nejdůležitější.

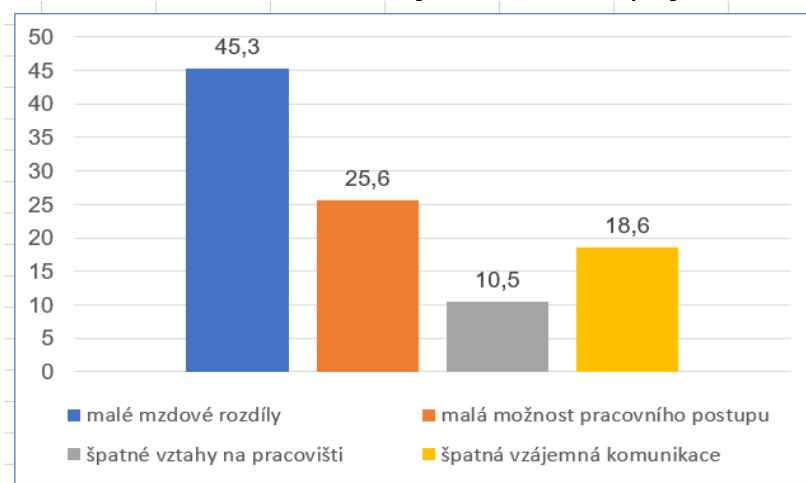
Graf 9 Nejdůležitější motivátory pro účast ve vzdělávání dospělých v %



Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Podle výsledků odpovědí na první místě skončila odpověď respondentů, že je pro ně nejdůležitější možnost odborného růstu (61; 35,5 %). Na druhém místě respondenti uvedli, že nejdůležitější je pro ně lepší finanční ohodnocení za odvedený pracovní výkon (42; 24,4 %). Na třetím místě skončila skupina respondentů, která dává přednost kariérnímu postupu (36; 20,9 %). Na čtvrtém místě respondenti, pro které je důležitá jistota zaměstnání (33; 19,2 %). K této otázce byla formulována hypotéza, která bude vyhodnocena v podkapitole 3.9.

Graf 10 Možné demotivátory vzdelávání dospělých v %

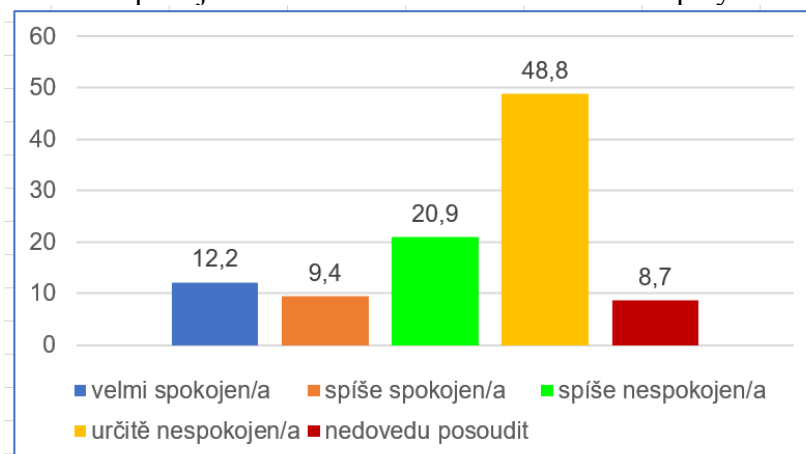


Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Šestá otázka se týkala zjištění, které faktory jsou možnými demotivátory pro další vzdělávání respondentů. Názorné odpovědi jsou shrnuty v grafu 10. Na prvním místě je skupina 78 osob (45,3 %), která považuje za demotivátor malé mzdové rozdíly. Na místě druhém je skupina 44 osob (25,6 %), která je názoru, že demotivátorem je malá možnost pracovního postupu.

Sedmá otázka hledala odpověď, zda jsou respondenti spokojeni s nabídkami na vzdělávání se dospělých.

Graf 11 Spokojenost s nabídkami na vzdělávání dospělých v %



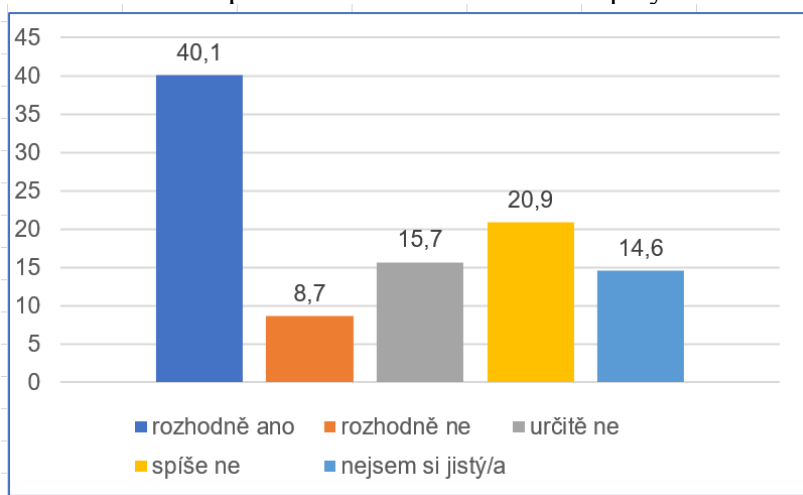
Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Z grafu 11 vyplývá, že s nabídkami na vzdělávání se dospělých je na prvním místě výsledek respondentů, kteří se vyjádřili, že jsou určitě nespokojeni (84; 48,8 %). Spíše

nespokojeno je 36 (20,9 %) respondentů. K této otázce byla vytvořena hypotéza 2, která bude analyzována v kapitole 3.9 Interpretace dat a vyhodnocení hypotéz.

Osmá otázka zněla, zda nadřizený respondentů podporuje další odborný růst s využitím vzdělávání dospělých. Celkem 69 (40,1 %) uvedlo, že nadřizený rozhodně podporuje další vzdělávání pro dospělé. Na druhém místě zazněly odpovědi, že spíše nepodporuje (36; 20,9 %). Odpovědi respondentů, že nejsou si jisti, uvedlo 25 (14,6 %).

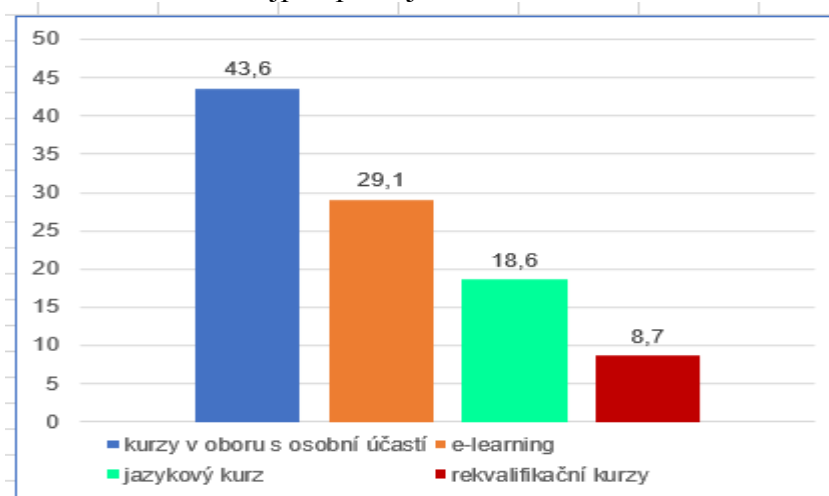
Graf 12 Podpora možnosti vzdělávání dospělých v %



Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Devátá otázka zjišťovala názory respondentů na to, kterou formu vzdělávání dospělých považují za nejprospěšnější.

Graf 13 Nejprospěšnější forma vzdělávání v %



Zdroj: vlastní šetření, 2018.

Na prvním místě uvedli respondenti kurzy, kterých se mohou účastnit osobně (75; 43,6 %). Na druhém místě kurzy s využitím e-learningu (50; 29,1 %). K této otázce byla vytvořena třetí hypotéza, která bude analyzována v kapitole 3.9 Interpretace dat a vyhodnocení hypotéz.

3.9 Interpretace dat a vyhodnocení hypotéz

Podkapitola se nezaměřuje na segmentační data, nýbrž zásadně na vlastní část kvantitativního šetření, na otázky, které byly respondentům pokládány a na které dávali, dle vlastního uvážení, odpovědi. Graf 5 se týkal vyjádření respondentů, jak oni sami vnímají náročnost svého zaměstnání. Otázka byla položena záměrně s cílem zjistit, zda náročná pracovní pozice, kterou zastávají, je spojena s uvědoměním si důležitosti dalšího průběžného vzdělávání se. Celkově 47,7 % respondentů se domnívá, že je jejich práce spíše náročná, zatímco svou práci za určitě náročnou považuje pouze 20,4 %. Je evidentní, že v této otázce mělo roli sebekritické hodnocení k zastávané pracovní pozici.

Druhá otázka se zabývala vyjádřením respondentů, zda mají zájem se dále vzdělávat v různých formách vzdělávání pro dospělé. Určitě zájem vyjádřilo 39,5 % respondentů. Dalších 23,2 % uvedlo, určitě nemá zájem o další vzdělávání se pro dospělé.

Třetí otázka se zabývala zkoumáním, zda nadřízení zúčastněných respondentů projednávají s nimi možnosti dalšího vzdělávání podle plánů osobního rozvoje. Kladné vyjádření zaznělo na prvním místě, že určitě ne (29,1 %), na druhém místě, že určitě ano (27,9 %). Procentuální rozdíl se zdá poměrně velký, ale v menším celkovém počtu zúčastněných osob, se jedná pouze o dvě osoby. Otázka o osobním plánu rozvoje byla položena záměrně, protože ve firmách do těchto plánů kromě úkolů majících přímou souvislost s výkonem konkrétní profese, většinou uvádějí i mimopracovních aktivit, u kterých je předpoklad, že budou mít vliv na zkvalitnění pracovních povinností.

Cílem čtvrté otázky bylo zjistit, zda se respondenti domnívají, že další vzdělávání se jim pomůže v jejich kariérním postupu. Celkem 41,8 % uvedlo, že jim další vzdělávání se určitě pomůže v kariérním postupu. Dalších 20,9 % uvedlo, že jim spíše pomůže. Je možné uvést, že v tomto ohledu je více než polovina respondentů přesvědčena o tom, že jim další vzdělávání se v kariérním postupu pomůže.

Podle výsledků odpovědí na pátou otázku na první místě skončila odpověď respondentů, že je pro ně nejdůležitější možnost odborného růstu (61; 35,5 %). Na druhém místě respondenti uvedli, že nejdůležitější je pro ně lepší finanční ohodnocení za odvedený pracovní výkon (42; 24,4 %). Na třetím místě skončila skupina respondentů, která dává přednost kariéernímu postupu (36; 20,9 %). Na čtvrtém místě respondenti, pro které je důležitá jistota zaměstnání (33; 19,2 %). K této otázce byla formulována první hypotéza. H1: Pro respondenty je pro jejich účast ve vzdělávání dospělých největším motivačním faktorem možnost odborného růstu před finančním ohodnocením. Protože celkem 35,5 % respondentů dalo přednost možnosti odborného růstu před finančním ohodnocením (24,4 %), lze konstatovat, že hypotéza byla potvrzena.

S pomocí šesté otázky bylo zjišťováno, které jsou rozhodující demotivátory pro nezáměr o vzdělávání dospělých. Na prvním místě uvedli respondenti malé mzdové rozdíly za kvalitu vykonávané práce (45,3 %). S vysokým odstupem následovala skupina, pro kterou jsou demotivátorem malá možnost pracovního postupu (25,6 %). Skutečností je, že v praxi je možné se zaměstnavateli jednat o zvýšení platu (státní sféra) nebo mzdy (pro zaměstnance podnikajících firem). Na rozdíl od tohoto faktoru lze o pracovním postupu jednat poměrně obtížně, protože každá pracovní pozice je systemizována, takže je zde velmi malý prostor pro větší rozsah postupu na vyšší pracovní pozici.

Sedmá otázka je spojena s hypotézou H2: Skupina respondentů, která není spokojena s nabídkou vzdělávání dospělých je statisticky vyšší než skupina respondentů, která je spokojena. Souvisela s otázkou, zda jsou respondenti spokojeni s prezentovanými nabídkami vzdělávání dospělých. Nelze popírat skutečnost, že zejména prostřednictvím internetu je možné udělat si přehled o tom, jaké možnosti mají lidé, kteří se chtějí v dospělosti vzdělávat. Kromě klasických středních a vysokých škol nabízejí různé organizace, certifikované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR různé kurzy ve všech možných variantách, přičemž vycházejí z legislativních požadavků a různých dokumentů, zejména u vzdělávání dospělých ze Strategie celoživotního učení České republiky. Z odpovědí na otázku vyplynulo, že 48,8 % respondentů určitě není spokojeno s nabídkou. Z tohoto důvodu lze konstatovat, že hypotéza se potvrdila.

Otázka osmá hledala odpověď na otázku, zda jejich nadřízený podporuje další vzdělávání respondentů s využitím vzdělávání dospělých. Celkem 69 (40,1 %) uvedlo, že nadřízený rozhodně podporuje další vzdělávání pro dospělé. Na druhém místě zazněly odpovědi, že spíše nepodporuje (36; 20,9 %). Odpovědi respondentů, že nejsou si jisti, uvedlo 25 (14,6 %). Důležité pro respondenty bylo, že na prvním místě z hlediska procentuálního jsou respondenti spokojeni se zájmem jejich nadřízených o další vzdělávání v rámci nabídky pro dospělé.

Otázka devátá měla za cíl zjistit, kterou formu pro vzdělávání dospělých považují respondenti pro ně za nejvíce prospěnou. K otázce byla formulována následující hypotéza. H3: Skupina, která považuje za nejefektivnější formu vzdělávání dospělých osobní účast na kurzech vzdělávání dospělých je statisticky vyšší než skupina, která dává přednost e-learningu. Na prvním místě šetření uvedli respondenti kurzy, kterých se mohou účastnit osobně (75; 43,6 %). Na druhém místě uvedli kurzy, u kterých mají možnosti využít e-learning (50; 29,1 %). Z uvedených dat vyplývá, že také třetí hypotéza se potvrdila.

K celkovému kvantitativnímu šetření je nutné uvést, že vzhledem k rozsahu bakalářské práce nebylo možné sestavit dotazník s více otázkami. Tímto uplatněným přístupem bylo nutné vytvořit dotazník, který se některých oblastí dotýkal jen menším počtem otázek. Na druhou stranu je ale nutné uvést, že praktické zkušenosti dokazují, také odborníci potvrzují, že není vhodné vytvářet rozsáhlé dotazníky s velkým počtem otázek. Je prokázáno, že mnozí oslovení respondenti v průměru po 20 minutách vyplňování dotazníku ztrácejí o další vypracování zájem, dotazník nedokončí. V lepším případě přestane nad otázkami přemýšlet a vyplní automaticky to, co se mu jeví jako vhodné. Nezaznamenává tedy to, co by jinak viděl jako vhodnější odpověď.

Kvantitativní šetření jako celek přineslo a potvrdilo zajímavé informace od lidí z praxe. Každý pracoval na jiném pracovišti, na jiném oboru. I přes použití tzv. nabalování sněhové koule se podařilo dát dohromady osoby, které projeví o vyplnění dotazníku skutečný zájem. Z diskusí kolem celkového konání vyplynulo, že se několik respondentů vzdělávání dospělých zúčastnilo, zejména ve firemním vzdělávání, které hodnotili jako velmi přínosné.

4 KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ METODOU FOCUS GROUP

Kvalitativní šetření je zaměřeno na zjištění názorů respondentů v kontextu s jejich účastí na vzdělávání dospělých. S ohledem na skutečnost, že první část práce byla zpracována s využitím dotazníkového šetření, tedy kvantitativního šetření, rozhodnutí pro tuto část je zpracování kvalitativním šetření, přičemž byla vybrána metoda focus group.

4.1 Cíle šetření a metodika

Cílem praktické části šetření je popsat hlavní aktuální problémy, se kterými se respondenti museli vyrovnávat při absolvování vzdělávání dospělých. V rámci diskuse bylo zjišťováno, co v souvislosti s touto aktivitou nejvíce postrádají, co výrazně ovlivňuje jejich případnou neúčast apod. Na základě zjištění sami navrhovali některá, dle jejich názoru, vhodná vylepšení organizace vzdělávání dospělých. Z diskuse vyplynulo několik zásadních poznatků, přestože počet diskutujících byl limitován a doba vymezená pro natáčení také.

Metodika

V úvodu k samotnému pojmu. Autorky Olecká a Ivanová uvedly, že je to souhrn metod, které výzkumníci při svých aktivitách používají. Základem je vědecké poznání a empirie. Aby bylo kvalitativní šetření úspěšné, je nutné přesně vymezit konkrétní postupy. Autorky svou definici uzavřely slovy, že se jedná o nauku, která se dotýká jedné metody nebo jednoho postupu.⁵² Kvalitativní šetření má tři základní body. Prvním bodem je rozhodnutí o vzorku respondentů, kteří se stanou účastníky rozhovorů s využitím metody focus group. K vlastnímu rozhodnutí o vzorku. Vzhledem k situaci bylo využito pro získání respondentů opět jako v kvantitativní části tzv. sněhové nabalování koule. V podstatě se jedná o vzájemné doporučení osob formou řetězení, tj. nabalováním nových respondentů, při kterém jedna osoba doporučuje druhou. Druhým bodem je metoda sběru dat prostřednictvím rozhovoru, Třetím krokem je vstup do terénu, za který je v tomto případě považován prostor, ve kterém se odehrávají rozhovory, které

⁵² OLECKÁ, Ivana a Kateřina IVANOVÁ. *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc, 2010, s. 6.

jsou nahrávány. Ještě předtím museli klienti podepsat tzv. informovaný souhlas, že byli seznámeni se všemi pravidly, které se konané aktivity dotýkají. Povinností bylo také seznámit s fungováním nahrávání, co vše se nahrává a jak se bude následně zpracovávat. Po skončení rozhovoru byl záznam zpracován přepisem. Záznamy hovorů byly zkráceny, protože ne vždy se podařilo respondenty a respondentky ihned zarazit v hovoru, pokud bylo patrné, že odbočují od tématu. Přestože se jedná o anonymní šetření (z hlediska čtenářů o tomto kvalitativním šetření), po zpracování jednotlivých rozhovorů každý účastník obdržel k odsouhlasení zpracovaný přepis svých informací a názorů.

4.2 Formulace výzkumného problému a výzkumných otázek

Základní výzkumná otázka zněla: Je vzdělávání dospělých skutečně efektivním nástrojem pomáhajícím jeho účastníkům zkvalitňovat vědomostí potřebné pro aktivní zapojení se do pracovního procesu?

Dílní výzkumné otázky zněly:

1. Které faktory nejvíce ovlivnily zaměstnance při volbě aktivně se zapojit do vzdělávání dospělých v oboru, který si vybrali?
2. Jak hodnotí respondenti svoji účast na vzdělávání dospělých v porovnání s možností získat nové zaměstnání?

4.3 Rozhovory s respondenty

Pro diskusi na téma vzdělávání dospělých se uvolilo šest respondentů. Aktivnější byly ženy, které byly čtyři, muži dva.

Stručná charakteristika účastníků rozhovorů

- Erika, 32 let, sekretářka, vzdělání středoškolské, zájem o studium jazyků
- Katka, 27 let, plánovačka, vzdělání VŠ, zájem o vzdělávání dospělých – ekonomika
- Jiřina, 42 let, vzdělání středoškolské, zájem o kurzy účetnictví
- Pavla, 36 let, vzdělání středoškolské, zájem o informační a komunikační technologie
- Jan, 28 let, vzdělání vysokoškolské, zájem o projektovou činnost
- Kamil, 47 let, vzdělání středoškolské, zájem o studium jazyků

První dílčí výzkumná otázka zněla: Které faktory Vás nejvíce motivovaly při volbě aktivně se zapojit do vzdělávání dospělých v oboru, který si vybrala?

Erika: Po ukončení střední školy jsem odešla pracovat v místě bydliště do menší firmy. Žádný cizí jazyk jsem nepotřebovala, uměla jsem pouze školní angličtinu. Firma se rozrostla, protože do ní vložil peníze německý investor. Německy jsem uměla říci tak akorát dobrý den, což bylo málo. Takže honem nějaký jazykový kurz. Naučila jsem se pár slov německy, tzv. „obyčejné věty“, ale tím to končilo. Pak jsem zjistila, že jiná firma působící nedaleko té naší organizuje již několik let kurzy vzdělávání pro dospělé, včetně kurzů jazykových. Poptala jsem se, jejich vedení doslova řeklo, že klidně mohu k nim na výuku. Mám-li odpovědět na otázku, který faktor motivace byl pro tuto volbu rozhodující, nebude to znít vznešeně. Byla to moje ostuda před novým německým vlastníkem. To byla hlavní motivace k rozhodnutí. K tomu bych ještě přidala jeden motivační důvod. Přece jen jsem se obávala, že bych z důvodu neznalosti německého jazyka mohla být dána na jinou pracovní pozici, v horším případě bych dostala výpověď.

Katka: Jak je vidět z mého životopisu, jsem jen málo let po skončení studia vysoké školy v oboru ekonomika. Praxe mám tedy málo, což je určitě patrné i při řešení praktických pracovních problémů. Nestydím se to říci – starší mužští kolegové jsou jen vyučení nebo mají střední školy, ale mají praxi, ta je nenahraditelná. Proto jsem se v rámci vzdělávání dospělých přihlásila do programu, který jedna akreditovaná organizace pořádá pro nové absolventy středních a vysokých škol ve vypsanych oborech. Podstatou je, že se učíme v kolektivu řešit krizové situace a dávat návrhy na řešení. Moc se mi to líbí. Určitě tak získám jistotu, až budu muset ve firemním kolektivu něco rozhodnout, abych nebyla jen prázdná „paní inženýrka“. S motivací to bylo jednoduché. Uvědomila jsem si, že jsem dost mladá na to, abych se sebou něco dělala, protože jsem mladá a chtěla bych v pracovním životě ještě něco dokázat. Třeba se časem úplně osamostatnit a podnikat.

Jiřina: Jsem účetní v malé firmě, v podstatě jen v oddělení jediná. Když vezmu do úvahy, jak často dochází ke změnám zákonů, zákon o účetnictví nevyjímaje. Určitě to mnoho lidí zná, když nastane nečekaně nějaký problém – co teď. Vedu účetnictví, ve kterou jsou milionové částky. Horší je, když nastane účetní problém. Za dobu práce účetní se mnoho změnilo. Proto když jsem objevila nabídku na vzdělávání dospělých a bylo v ní také účetnictví, neváhala jsem. Majitel firmy souhlasil. Mojí motivací bylo, že jsem se

bála, že špatnou účetní transakcí připravím firmě problém. Teď už mám za sebou dva cykly, získala jsem mnohem větší jistotu. Nehledě na to, že jsem navázala nové kontakty.

Pavla: O ženách se často říká, že o technických věcech nemají ani ponětí. U mne to neplatilo. Naopak, už v dětství jsem se stále v něčem „štourala“. Nakonec jsem vystudovala školu s technickým zaměřením. Postupně jsem se stále více jako samouk začala zajímat o informační a komunikační technologie. Počítače mě zajímaly stále více. Takže jsem si znovu zopakovala studium a vystudovala již druhou střední školu, tentokrát zaměřenou na informační technologie. Teď navštěvuji různé kurzy vzdělávání dospělých zaměřené na komunikační technologie. Motivací pro mne byla vlastní neustálá zvědavost, chtěla jsem vědět více než jiní. Také jsem uvažovala, že když budu velmi dobrá, a to bych chtěla, jsem dost ctižádostivá, že bych se mohla jednou rozhodnout odejít ze zaměstnání a postavit se tzv. na vlastní nohy, tj. podnikat.

Jan: Nedávno jsem dokončil vysokou školu s technickým zaměřením. Bylo to hodně náročné. Byl jsem si vědom, že mám sice vysokou školu, ale se získanými poznatky z výuky jsem v praktické rovině někde ve firmě neuplatitelný. Již ze samotného faktu, že přístupy k řešení situací jsou zcela rozdílné. Něco jiného je zpracovat projekt pro školní práci, něco jiného vytvořit kompletní projektovou dokumentaci stavby do reálného životního prostředí. Dlouho jsem hledal možnost, jak získat větší praxi. Naskytl se. S majitelem jedné firmy jsem uzavřel pracovní smlouvu s tím, že vypracuji osobně pro mne plán firemního vzdělávání absolvované u několika konkrétních firem, se kterými sám spolupracuje. S majiteli dohodl, že u nich budu na střídačku vždy měsíc (takže celkem šest měsíců v roce) pracovat na konkrétních projektech, samozřejmě přímo v terénu, protože oni jsou v terénu stále, tak ať počítám s tím, že mi nikdo z nich nic neodpustí. Tedy, bylo to hodně náročné, protože já sám jsem jim řekl, ať mě v ničem nešetří. Taky nešetřili. Vzdělávání dospělých mi hodně pomohlo. Motivace, kterou jsem si sám uložil, se mi vyplatila. Získal jsem větší jistotu, více si teď věřím.

Kamil: Pomalu se mi blíží padesátka, a to člověk přemýšlí, co bude dál. Celý život jsem pracoval na montážích po celé České republice. Tento pracovní styl a sním spojený životní styl, se začínají pomalu, ale jistě, promítat do mého zdravotního stavu. Je mi jasné, že v terénu už nebudu moci pracovat, středoškolské vzdělání, které mám, je mi prakticky již k ničemu. Jsem realista. Nakonec jsem zauvažoval, že neumím žádný jazyk, což je v současné době doslova katastrofa. Lepší zaměstnání bez znalosti jazyků je již téměř

nemyslitelné. Jednou za námi přišel vedoucí s tím, že majitel firmy chce, abychom se účastnili firemního vzdělávání a že je jedno, kolik je komu let. Tak jsem si papír s nabídkou vzal a uviděl nabídku na jazykové kurzy. V současné době absolvuji již druhý. První byl německý jazyk, nyní anglický jazyk. Mou motivací byla obava, co budu dělat, až budu ještě starší. Tak jsem si řekl, že musím pořádně naučit aspoň jeden jazyk. Třeba bych potom mohl dělat recepčního v nějakém menším hotelu v Praze.

Jak hodnotí respondenti svoji účast na vzdělávání dospělých v porovnání s možností získat nové zaměstnání?

Erika: Při odpovídání na první otázku jsem závěru uvedla, že to byla vlastně obava ze ztráty zaměstnání, pokud bych neplnila podmínky dané vlastníkem firmy. Faktem je, že to byl silný impulz, doslova strach, protože pracuji v regionu, kde není mnoho příležitostí pro pracovní pozice, kterou stále zastávám. Maminka měla pravdu, když říkala, vlastně ani nevím, zda je to vhodné uvádět, že mnoho lidí nad sebou při práci potřebuje bič. Já při práci ne, ale při rozhodování se. Nakonec jsem byla ráda, že už jsem se třikrát mohla jazykových kurzů v rámci vzdělávání zúčastnit. Pokud to půjde, šla bych zase do toho. Hodnocení je jednoduché. Bylo to bezvadné, vyučuje rodilý mluvčí, což je ohromné plus. Zajímavé je, že jsme to vůbec nevěděli, protože se za šest let perfektně naučil česky. Prý chodil k profesionální lektorce, která vyučuje televizní moderátory.

Katka: Ze začátku jsem hledala důvod, proč se nemusím učit. Měla jsem jen málo let po absolvování vysoké školy a myslela jsem si, bůhví, co nejsem za zázrak. Brzy mi spadla brada, jak se říká. Dneska už se směji, jak jsem se přihlouple chovala. To už je za mnou. Samozřejmě, lze namítnout, že jsem mladá vysokoškolačka, že když by bylo nejhůře, tak si nové zaměstnání určitě najdu. Brzy dokončím docházku do akreditovaného programu a přemýšlím, jak dál. Jednou jsem v nějakém odborném časopisu četla, že lidé, kteří mají kvalitní vzdělání, kteří jsou ambiciózní a mladší, tak mají snahu uspět co nejlépe v pracovním životě a všem dokázat, že něco umí. Asi na tom něco je. Říkám si, že jsem mladá, že kdybych nemohla sehnat lepší zaměstnání, o nic nejde. Do důchodu daleko. Starší lidé jsou na tom mnohem hůře. Zatím vysoce hodnotím možnost, kterou jsem dostala, když jsem se mohla účastnit vysoce kvalitního akreditovaného kurzu v rámci vzdělávání dospělých. Jak jsem odpověděla v přecházející otázce, určitě budu chtít časem podnikat. Již nyní jsem k tomu zahájila přípravu.

Jiřina: Jako účetní, dle jejích slov, v zaměstnání má stále obavy, aby účetní operace díky neustálým novelizacím zákona o účetnictví nezaúčtovala špatně. Nemá se s kým poradit, protože je jedinou pracovnící účtárny. V odpovědi na první otázku zapomněla uvést, že tehdy byla firma velmi malá, majitel vedl jednoduché účetnictví, jeho podnikání patří pod živnost řemeslnou. Jene v podnikání se mu začalo hodně dařit, takže se na základě zákona o dani z daně přidané hodnoty musel stát plátcem této daně, což účetnictví učinilo složitějším. Proto paní Jiřina přivítala možnost účastnit se v rámci vzdělávání dospělých kurzů účetnictví. Na otázku účasti v kurzu a možnosti získat nové zaměstnání odpověděla následovně. Nové zaměstnání mě v této fázi nijak neláká. Tím, že jsem mohla absolvovat vzdělávání pro dospělé v rámci profesního vzdělávání, jsem přece jen získala dost jistoty, že ne vše dělám špatně. Takže případně nové zaměstnání je ve hvězdách. Ale nemyslím si, že bych chtěla dělat účetní do doby, dokud budu muset pracovat, než odejdu do důchodu. Je to hodně stresující zaměstnání a když k tomu připočtu finanční odpovědnost, tak to asi nevydržím. Myslím si, že čím více budu stárnout, tím více budu chtít nějaké klidnější zaměstnání.

Pavla: Jak jsem řekla v odpovědi v předchozí otázce, asi se dost vymykám představě o ženě, která nemá technické předpoklady k čemukoli. Já ty předpoklady mám, a proto se do určité míry vymykám. I muži jsou často překvapeni, když čekají, že přijde vyřizovat záležitost muž a najednou ženská a ještě mladá. Baví mě to na překvapené chlapi koukat. Ale na druhou stranu si sebekriticky říkám, abych něco nezvorala. Netvrdím, že se mi nelíbí v současném zaměstnání. Sbíráím zkušenosti a oceňuji, když mi zkušený zaměstnanec v některých technických otázkách poradí. Přesto skutečně uvažuji, že jednou přijde doba, kdy z firmy odejdu, protože budu chtít podnikat. Ale pozor. Do té doby bych ještě aspoň dvakrát chtěla změnit zaměstnavatele, abych také jinde získala jiné zkušenosti. Aby mě do pracovního poměru přijali, musím být dobrá, lepší než ti, co tam jsou. Já vím, vypadá to, že jsem nesoudná, příliš sebevědomá. Svou životní laťku jsem si nasadila vysoko. Tak snad ji úspěšně přeskočím.

Jan: jak jsem uvedl v předchozí odpovědi, prakticky nedávno jsem dokončil vysokou školu a teď se snažím získat co největší praxi, protože budu chtít jednou podnikat v oboru, který není snadný. Svou pracovní anabázi jsem podrobně popsal v předchozí odpovědi. Myslím, že jsem udělal pro sebe maximum. Ten jen získané vědomosti zúročit. Získal jsem jich hodně. Musím, protože až budu sám podnikat, budu mít vlastní odpovědnost.

Kamil: S ohledem na svůj věk, ale také s ohledem na to, kolik let mi ještě zbývá, než budu moci odejít do důchodu, stále více přemýšlím, co bude dál. Pravda je, že 47 let není z pohledu současného dne dožití moc, ale s ohledem na mé stávající zaměstnání je to hodně. Proto jak jsem řekl, byl jsem rád, že mi firma nabídla možnost zúčastnit se kurzů vzdělávání dospělých, přičemž jsem si vybral jazykový kurz a nyní pokračuji dál. Kolikrát už jsem si řekl, že zřejmě majitel firmy vidí, že už nepodávám takový fyzický výkon jako dříve, ale že se snažím, tak to neřeší. Je o šest let mladší než já, takže si umí udělat představu, co a jak. Každopádně je uznalý. Podnikat určitě nebudu, nechám se zaměstnat v nějakém hotelu, klidně jako noční recepční, ale musím se dobře naučit německy a také zkouším sv dalším kurzu se učit angličtinu. Mám-li hodnotit svou účast ve vzdělávání dospělých, musím říci, že jsem doslova nadšen. Ale hlavně, vzdělávání dospělých pro mne vytváří velmi dobrou perspektivu do let, až už nebudu moci pracovat v oboru jako dosud. Nic lepšího jsem si nemohl přát.

4.4 Vyhodnocení kvalitativního šetření

Pro kvalitativní šetření byla využita metoda focus group, která v posledních letech patří k oblíbeným metodám zjišťování názorů oslovených osob, které se dobrovolně účastní výzkumů, průzkumů nebo šetření. Pojmy byly vysvětleny v úvodu kvantitativního šetření.

Rozhovory s respondenty prokázaly, že si všichni uvědomují důležitost vzdělávání dospělých jako jednu z možností rozšiřovat si své znalosti a vědomosti. Uvědomují si, že vzdělávání dospělých má své oprávněné postavení v systému vzdělávací strategie zpracované pro celou Českou republiku.

Co si respondenti po vyhodnocení svých vystoupení uvědomili. Za prvé, že jim každé další vzdělávání umožní přiblížit se k získání kvalitnějšího zaměstnání nebo alespoň k získání lepší pracovní pozice na stávajícím pracovišti. Za druhé, v případech, že mají vedením firmy vypracován osobní plán dalšího vzdělávání, tím, že se uvolili absolvovat na doporučení nadřízených některý ze vzdělávacích kurzů, si vytvořili podmínky pro možný pracovní postup, samozřejmě zatím v neurčitém období. I přes počáteční nedůvěru ve smyslu dalšího vzdělávání svůj názor změnili. Získali nové zkušenosti, novou motivaci, nové přátele. V neposlední řadě někteří respondenti nakonec přiznali, že alespoň účelně a smysluplně využili svůj volný čas.

První otázka kvalitativního šetření se týkala zjištění, do jaké míry faktor motivace ovlivnil rozhodování lidí o tom, zda se vzdělávání dospělých účastnit nebo ne. Je nutné uvést, že respondenti uváděli skutečně praktické důvody. Stručně shrnuto – všichni, bez ohledu na věk, si vytvářeli podmínky, aby získali o nejvíce vědomostí z konkrétních důvodů. Aby po případném příchodu na nové pracoviště nevypadali hloupě, aby si s ohledem na věk doplnili vzdělání o kvalitní znalost jazyků a nemuseli pracovat manuálně, aby si vytvořili předpoklady pro budoucí vlastní podnikání.

Skutečností je, že se vzdělávání dospělých zúčastnili lidé mladší. Někteří uvedli jako důvod, že tato forma vzdělávání je lepší než studium na vysoké škole, které by většinou z rodinných a časových důvodů nezvládali. Na druhou stranu přiznali, že se obávali kurz odmítnout, aby nebyli na pracovišti později svými nadřízenými kritizováni. Skutečností také je, jak z rozhovorů vyplynulo, že na pracovištích se neúčastní vzdělávacích aktivit spolupracovníci, kteří jsou finančně zajištěni a jsou pracovním vytížení. Dva respondenti uvedli, že po nabídce vedoucího úseku, který odůvodnil, proč nabídku předkládá, se do vzdělávání dospělých přihlásilo více lidí, jakmile ale uplynulo několik dní, zájem byl minimální. V diskusi vyplynulo, které aktivity respondenti preferují. Samozřejmě, co respondent, to jiný názor. Přesto se na některých shodli. Na prvním místě jednoznačně uváděli výuku cizích jazyků. Zazněla informace, že dnes již nestačí pouze anglický jazyk, ten už umí velký počet lidí, i když v různé kvalitě. Dnes se objevují požadavky na další jazyky, často mimoevropské. Problémem, který se týká zejména starších lidí, je využívání komunikačních technologií. Respondenti uvedli, že by si rádi doplnili své vzdělání v různých kurzech, ale nabídka je natolik roztržštěná, že je ve svém důsledku nepřehledná, není možné optimální srovnání. Navíc chybí různé reference, není možné si ověřit kvalitu, což způsobuje u některých aktivit nejistotu. Z rozhovorů vyplynulo, že lidé chápou vzdělání jako investici do budoucna.

Druhá otázka v kvalitativním šetření se zabývala zjištěním názoru, jak hodnotí respondenti svou účast na vzdělávání dospělých v porovnání s možností získat nové zaměstnání. Respondenti uváděli názory, které vyplývaly z nově získaných zkušeností. Lákavá představa opustit se od klasického zaměstnání a pustit se do vlastního podnikání, naučit se cizí jazyky, protože jsou potřebné pro udržení si stávajícího místa nebo získání nového, to jsou příklady, jak respondenti uvažovali. Jako celek lze konstatovat, že vzdělávání pro dospělé má svůj význam.

ZÁVĚR

Vzdělávání dospělých osob se stalo nedílnou součástí vzdělávacího systému již před mnoha lety, přesto se nepodařilo zorganizovat tak intenzivní kampaň, aby se o něm hovořilo s naprostou samozřejmostí, jako se hovoří např. o přijímacích zkouškách na střední školy. Přesto nelze tvrdit, že vzdělávání dospělých není kvalitním vzděláváním. Otázkou je, proč není jeho propagaci věnována výraznější pozornost. Jednoznačně je prokázáno, že i přes některé dílčí nedostatky, tento systém vzdělávání funguje. Největší podíl na úspěchu vzdělávání mají subjekty, které získaly akreditaci Ministerstva mládeže a tělovýchovy ČR. Podmínkou jejich vzdělávací činnosti je mít zajištěný kvalifikovaný tým lektorů, kteří se sami musí prokázat, že splňují podmínky požadovaného vzdělání. Lze se oprávněně domnívat, že základní překážkou, která do určité míry komplikuje větší rozvoj vzdělávání dospělých je fakt, že dosud není schválený zákon o vzdělávání dospělých, které je tak vždy stručný přívěskem k některému ze zákonů o školství. Po napsání tohoto a z obavy, zda není prezentován zkreslený názor, následovalo vyhledávání faktů, které by názory potvrdily nebo vyvrátily ještě před tím než bude zaujato konečné stanovisko autorky bakalářské práce. Prezentovaný názor autorkou byl správný. Ostatně to potvrzuje Smejkal se svým autorským kolektivem, když napsali: *„Návaznost mezi počátečním vzděláváním a občanským vzděláváním dospělých v současné době neexistuje. V důsledku chybějící koncepce občanského vzdělávání je problematická návaznost i mezi jednotlivými úrovněmi počátečního vzdělávání... Aktivita zařazené do občanského vzdělávání dospělých jsou zpravidla zaměřeny na jiné oblasti, rozvoj aktivního občanství podporují pouze nahodile a nesystematicky svým přesahem.“*⁵³ Přes tuto skutečnost nelze současné výsledky ve vzdělávání dospělých zpochybňovat.

Bakalářská práce je zaměřena na vzdělávání dospělých v současné podobě. Teoretická část se zabývala stručným historickým exkurzem do vzdělávání, následně soudobými poznatky, ze kterých vychází současné vzdělávání dospělých, ve své podstatě shrnuté do občanského vzdělávání, které se následně rozděluje do jednotlivých směrů, např. do zájmového vzdělávání dospělých, profesního vzdělávání apod.

⁵³ SMĚKAL, Vladimír a kol. *Analýza občanského vzdělávání dospělých*. Brno: Centrum občanského vzdělávání, 2010.

Pro kvantitativní šetření byly formulovány tři hypotézy, u kterých bylo následně po vyhodnocení výsledků šetření zjištěno, že hypotézy jsou potvrzeny. Respondenti dali přednost odbornému růstu před vyšším finančním ohodnocením, respondenti vyjádřili na prvním místě velkou nespokojenost se současným stavem nabídky vzdělávání dospělých. Třetí hypotéza potvrdila, že na prvním místě je názor respondentů, že nejefektivnější formou vzdělávání dospělých jsou kurzy s osobní účastí, oproti nabídnuté variantě e-learningu z pohodlí domova. Zajímavá a také poučná byla v praktické části kvalitativní část, ve které byly zaznamenány názory respondentů na vzdělávání dospělých v kontextu s jejich vlastními zkušenostmi. Jejich názory byly zajímavé a hlavně poučné. Platí pravidlo, není nad vlastní zkušenosti.

Bakalářská práce svým obsahem prokázala, že vzdělávání jako takové v celém rozsahu bylo vždy každé lidské společnosti prospěšné. Snaha o dosažení kvalitního vzdělání bylo vždy přáním mnoha generací. To platí i v současné společnosti. Dosažení co nejvyššího vzdělání podle stupně schopnosti každého jedince je prioritou také dnes. Z tohoto důvodu je proto organizování vzdělávání dospělých záslužnou činností

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-87187-12-7.

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

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. 6. dotisk 3. vyd. Praha: Karolinum 2009. ISBN 978-80-246-0139-7.

EVROPSKÁ KOMISE. *Vzdělávání dospělých: Na vzdělávání není nikdy pozdě*. Sdělení Komise, říjen 2006. KOM (2006) 614 v konečném znění. Brusel 23. 10. 2006.

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

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

CHARVÁT, Josef. *Firemní strategie pro praxi*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1389-6.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978- 80-7261-168-3.

KUTNOHORSKÁ, Jana, 2009. *Výzkum v ošetrovatelství*. Praha: Grada. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2713-4.

LOUČKOVÁ, Ivana. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. Praha: Slon, 2010. ISBN 978-80-7419-001-8.

MAJEROVÁ, Věra a Emerich MAJER, 2007. *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství*. Část II. Praha: ČZU. ISBN 978-80-213-1671-3.

MŠMT ČR. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha*. Praha: Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.

MŠMT, 2007a. *Implementační plán strategie celoživotního učení*. Schválen vládou ČR usnesením č. 761 ze dne 11. 7. 2007.

MŠMT, 2007b. *Strategie vzdělávání pro udržitelný rozvoj ČR*. Schválen vládou ČR usnesením č. 761 ze dne 11. 7. 2007.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: UJAK, 2009. ISBN 978-80-904-4261-0.

NOVOTNÝ, Petr, 2009. *Učení pro pracoviště: prostor pro uplatnění konceptu workplace learning v českém prostředí*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5116-4.

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

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008.. ISBN 978-80-867-2358-7.

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

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

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

SMÉKAL, Vladimír a kol. *Analýza občanského vzdělávání dospělých*. Brno: Centrum občanského vzdělávání, 2010.

SRPOVÁ, Jitka a Václav ŘEHOŘ. *Základy podnikání*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3339-5.

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

ŠVARÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ, Klára. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-

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

VLÁDA ČR. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Usnesení vlády č. 2010 ze dne 3. března 2003.

VLÁDA ČR, 2007. *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR*. Usnesení vlády ČR č. 535 z 23. května 2007.

VYCHOVÁ, Helena. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚSPV, 2008. ISBN 978-80-7416-017-2.

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

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

Seznam použitých zahraničních zdrojů

KNOWLES, Malcolm S., 1980. *The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy. Revised and updated*. Englewood Cliffs: The Cambridge Center for Adult Education. ISBN 978-0-8428-2213-8.

PAPROTNY, Thorsten, 2005. *Stručné dějiny antické filozofie*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-900-3.

PLATÓN. *Theaitétos*, 2007. 4., opr. vyd. Praha: OIKOYMENH. ISBN 978-80-7298-294-3.

PÖGGELER, Franz. *Introduction to Andragogy: Basic Issues in Adult Education*. Grundfragen der Erwachsenenbildung. Ratingen: Henn Verlag, 1957.

PRUSÁKOVÁ, Viera. *Systémový prístup k ďalšiemu vzdelávaniu*. Bratislava. Inštitút pre verejnú správu, 2000. ISBN 80-968308-2-1.

PRUSÁKOVÁ, Viera. *Vzdelávanie dospelých v pôsobnosti miest a obcí*. Bratislava: Stimul, 2001. ISBN 80-7261-116-X.

PRUSÁKOVÁ, Viera: Regionálne aspekty rozvoja vzdelávania dospelých. In PRUSÁKOVÁ, Viera a Silvia MATÚŠOVA (eds). Vzdelávanie dospelých v regionálnom kontexte. Zborník vedeckých štúdií. Bratislava: Vysoká škola ekonomie a manažmentu verejnej správy v Bratislave, 2018. ISBN 978-80-89654-40-6.

PRUSÁKOVÁ, Viera, SCHUBERT, Martin. a Andrea BONTOVÁ, 2014. *Kurikulárne trendy vo vzdelávaní dospelých*. Banská Bystrica: Belanium. ISBN 978-80-557-0840-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

PRUSÁKOVÁ, Viera. *Systémový prístup k firemnému vzdelávaniu*. [online]. 22. 8. 2007. [cit. 2019-02-05]. Dostupné z firemníSyhttp://www.thakur.cz/upload/sborniky/2006/Soubory/MODERNI_TRENDY_VE_FIREMNIM_VZDELAVANI/Prusakova.pdf

VETEŠKA, Jaroslav a Martin SVOBODA. *Trendy v oblasti profesního vzdělávání dospělých. Česká andragogická společnost – ANDRS*. [online]. © 2019. [cit. 2019-02-05]. Dostupné z <http://www.andragogika.info/aktuality/blog/trendy-v-oblasti-profesniho-vzdelavani-dospelych>

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Harmonogram postupu kvantitativního šetření.....	27
---	----

Grafy

Graf 1: Pohlaví respondentů v %.....	28
Graf 2: Věková struktura respondentů v %.....	29
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů v %.....	29
Graf 4: Délka zaměstnání v %.....	30
Graf 5: Náročnost zastávané pracovní pozice v %	31
Graf 6: Zájem o další vzdělávání dospělých v %.....	31
Graf 7: Zájem nadřízených o osobní rozvoj zaměstnanců v %.....	32
Graf 8: Další vzdělávání dospělých a kariérních postup v %.....	32
Graf 9: Nejdůležitější motivátory pro účasti ve vzdělávání dospělých v %.....	33
Graf 10: Možné demotivátory ve vzdělávání dospělých v %.....	34
Graf 11: Spokojenost s nabídkami na vzdělávání dospělých v %.....	34
Graf 12: Podpora možností vzdělávání dospělých v %.....	35
Graf 13: Nejprospěšnější forma vzdělávání dospělých v %.....	35

SEZNAM PŘÍLOH

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

Příloha A - Dotazník

1. Myslíte si, že Vámi zastávaná pracovní pozice je

- určitě náročná spíše náročná určitě nenáročná spíše nenáročná nejsem si jist/a

2. otázka

Bez ohledu na výši Vašeho vzdělání máte zájem se průběžně dále vzdělávat ve vybraných oborech vzdělávání dospělých podle Strategie celoživotního učení v České republice?

- určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne nevím

3. otázka

Projednává s Vámi nadřizený pravidelně plán osobního rozvoje?

- určitě ano spíše ano určitě ne rozhodně ne nedovedu posoudit

4. Myslíte si, že další vzdělávání dospělých Vám pomůže v kariérním postupu?

- určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne nevím

5. otázka

Které faktory jsou pro Vás nejdůležitějším motivátorem pro další vzdělávání se?

- možnost odborného růstu lepší finanční ohodnocení kariérní postup pracovní jistota
 jiné (uveďte)

6. otázka

Které faktory jsou dle Vás možným demotivátorem pro další vzdělávání se dospělých?

- malé mzdové rozdíly malá možnost pracovního postupu špatné vztahy na pracovišti
 špatná vzájemná komunikace jiné uveďte

7. otázka

Jste spokojen/a s prezentovanými nabídkami vzdělávání dospělých?

- velmi spokojen/a spíše spokojen/a spíše nespokojen/a určitě nespokojen/a
 nedovedu posoudit

8. otázka

Podporuje nadřizený Váš další odborný růst s využitím vzdělávání dospělých?

- rozhodně ano rozhodně ne určitě ne spíše ne nejsem si jistý/a

9. otázka

Kterou formu vzdělávání dospělých považujete pro Vás za nejprospěšnější?

- kurzy v oboru s osobní účastí e-learning dálkové kurzy jazykový kurz
 rekvalifikační kurz

Segmentační otázky

10. otázka

Jaké je Vaše pohlaví?

- žena muž

11. otázka**Kolik je Vám let?**

- méně než 24 let 25-29 let 30-49 let 50 let a výše

12. otázka**Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- střední vzdělání
 střední vzdělání s výučním listem
 střední vzdělání s maturitní zkouškou
 vysokoškolské bakalářské
 vysokoškolské Mgr., Ing.

13. otázka**Kolik let jste zaměstnán/a?**

- do 9 let 10 -19 let 20-29 let 30-39 let 40 a více let

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Šárka Machalíčková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh:⁵⁴

Celkový počet stran příloh:⁵⁵

Počet titulů českých použitých zdrojů: 30

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 8

Počet internetových zdrojů: 2

Vedoucí práce: Prof. PhDr. Viera Prusáková, CSc.
