

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



Motivace k získání rekvalifikace

Bakalářská práce

Autor: Lukáš Kazár

Vedoucí práce: PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D.

2015

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Motivace k získání rekvalifikace

vypracoval/a samostatně a použil/a jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědom/a, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědom/a, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědom/a že, na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....
(podpis autora)

V Praze dne 25. března 2015

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval PhDr. Lucii Smékalové, Ph.D. za pomoc, cenné rady a ochotu při vedení mé bakalářské práce.

Abstrakt

Hlavním cílem bakalářské práce s názvem „*Motivace k získání rekvalifikace*“ bylo zjistit, jaké jsou nejčastější podněty k získání nové kvalifikace. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy, je popsán současný stav ve vzdělávání dospělých, platná legislativa v oblasti vzdělávání dospělých a samostatná kapitola zaměřená na motivaci k rekvalifikaci. V této kapitole jsou podrobně vymezeny lidské potřeby, faktory ovlivňující výběr budoucí profese, pravidla pro výběr povolání, také to, jak zjistit vlastní motivaci a rovněž jsou zde uvedeny nejčastější důvody ke změně profese. Praktická část je zaměřena na kvalitativní výzkum, který byl realizován prostřednictvím metody polostrukturovaného rozhovoru. Respondenti byli vybíráni metodou tzv. „sněhové koule“. Z vyhodnocení těchto rozhovorů je patrné, že nejčastějším motivem ke změně profese je dosáhnout větší vnitřní spokojenosti a také dosáhnout vyššího finančního ohodnocení. Hlavním přínosem této práce je poskytnout ucelené informace o řešené problematice. V závěru je přiložen návrh vlastního řešení v podobě kurzu motivace k rekvalifikaci s názvem „MOREK“.

Abstract

The main aim of the bachelor thesis entitled "**Motivation to requalification obtaining**" was to determine what the most common incentives to acquire new qualification are. The theoretical part of the thesis describes basic concepts, the current situation in education of adults and current legislation in the field of adult education. In addition, there is a separated chapter focused on the motivation for retraining in the theoretical part. The latter chapter defines human needs, factors influencing the choice of future profession, principles for choosing the profession and how to find out one's own motivation. There are also mentioned the most frequent reasons for changing career. The practical part is focused on qualitative research which was conducted via semi-structured interview method. The recruitment of respondents was performed using the method called "Snowball". Based on the assessment of these interviews we concluded that the most common reasons for changing career are to achieve greater inner satisfaction and achieve higher financial evaluation. The main contribution of this work is to provide comprehensive information concerning the discussed issue. In conclusion, we suggest our own solution – a training course called "MOREK", which helps the clients to seek professional retraining.

Obsah

1 Úvod	10
2 Cíl a metodika práce	11
2.1 Cíle	11
2.2 Metodika	11
3 Teoretická část	12
3.1 Základní pojmy	12
3.1.1 Motivace	12
3.1.2 Rekvalifikace	13
3.1.3 Nezaměstnanost	14
3.1.4 Kariéra	14
3.1.5 Úřad práce	15
3.1.6 Dospělost	15
3.2 Vzdělávání dospělých	16
3.2.1 Současný stav vzdělávání dospělých	16
3.2.2 Legislativa v oblasti vzdělávání dospělých v ČR	17
3.2.3 Dospělý účastník vzdělávacího procesu	19
3.3 Motivace k rekvalifikaci	20
3.3.1 Maslowova pyramida potřeb	20
3.3.2 Model Reality – potřeby – tužby	21
3.3.3 Životní dráha a úspěch	22
3.3.4 Volba povolání	24
3.3.5 Pravidla pro výběr povolání	25
3.3.6 Jak zjistit vlastní motivaci?	26
3.3.7 Proč si lidé hledají novou kariéru	27
4 Praktická část	29
4.1 Kvalitativní výzkum	29
4.2 Vzorek a výběr respondentů	29
4.3 Metoda polostrukturovaného rozhovoru	30
4.4 Rozhovor č. 1	31
4.5 Rozhovor č. 2	34

4.6 Rozhovor č. 3	38
4.7 Rozhovor č. 4	41
4.8 Přehled výsledků rozhovorů.....	44
6 Seznam použitých zdrojů	47
7 Seznam příloh	49

Seznam tabulek

Tabulka č. 1	22
Tabulka č. 2	44
Tabulka č. 3	44
Tabulka č. 4	45

Seznam obrázků

Obrázek č. 1	20
Obrázek č. 2	21

1 Úvod

„Motivace člověka je stejná jako otisk jeho palce – je pro každého unikátní“
(Bartoničková, 2007, s. 56).

Zaměstnání má pro člověka velký význam, nejen že slouží jako nástroj pro získání financí nutných k živobytí, ale může také lidem poskytovat uspokojení. Toto uspokojení může být vnitřní, což znamená, že člověk je spokojen sám se sebou, vytváří si svůj životní styl, nebo i vnější, což znamená poskytování zpětné vazby jeho okolím, které ho může vnímat jako úspěšného. Během pracovního života může nastat v zaměstnání mnoho situací, kdy je člověk spokojený vnitřně, ale nemusí být úspěšný navenek. Existují také situace, kdy člověk není ani spokojený ani úspěšný. K vyřešení tohoto neuspokojivého stavu je potřeba najít odhodlání podstoupit změnu. Právě motivace je faktorem, který člověka dokáže „rozpohybovat“ k tomu, aby mohl být šťastný a spokojený. Jakmile člověk pozná svou vnitřní motivaci, může se pustit do změn, které mu pomohou se k požadovanému stavu dostat. Tuto změnu může podpořit právě podstoupení rekvalifikace, neboť i změnou profese je možno dosáhnout vnitřní a vnější spokojenosti.

Téma bakalářské práce *„Motivace k získání rekvalifikace“* jsem si zvolil proto, že mám s rekvalifikací osobní zkušenost a také proto, že se v mém okolí nachází mnoho lidí, kteří absolvovali rekvalifikační kurz. Rovněž se domnívám, že účast na rekvalifikaci zvyšuje lidem s nižší kvalifikací, kteří jsou ohroženi v rámci zaměstnatelnosti, uplatnění na trhu práce.

Bakalářská práce se skládá ze dvou částí, přičemž v teoretické části jsem se zaměřil na vymezení základních pojmů jako je motivace, rekvalifikace atd., a na popsání motivace vztahující se k rekvalifikaci. V druhé, praktické části, jsem realizoval čtyři rozhovory, ze kterých jsem se snažil zjistit, co bylo u respondentů hlavním motivem ke změně kvalifikace. Zjištěné skutečnosti jsou systematicky uspořádány v tabulkách.

2 Cíl a metodika práce

2.1 Cíle

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, jaké jsou nejčastější podněty k získání nové kvalifikace, neboli jaká je motivace k získání rekvalifikace. Tomuto cíli předchází seznámení s odbornou literaturou, která se zabývá problematikou motivace a rekvalifikace. Další kroky povedou k vytvoření ucelených informací o této oblasti, popsání zájemcům o změnu zaměstnání význam motivace a poskytnutí rad o tom, na jakou organizaci se mohou obrátit v případě zájmu o změnu kvalifikace.

2.2 Metodika

V práci je aplikována řešerše odborné literatury, s vymezením odborných termínů. Zpracování praktické části vychází z kvalitativního výzkumu, který je podložen polostrukturovanými rozhovory. Rozhovory jsou zaměřeny zejména na příčiny a podněty ke změně kvalifikace. Poté je provedeno vyhodnocení a zpracování závěrů výsledků šetření.

3 Teoretická část

3.1 Základní pojmy

V této kapitole budou stručně vymezeny základní pojmy, které se vztahují k tématu bakalářské práce. Jedná se o pojmy motivace, rekvalifikace, andragogika, nezaměstnanost, kariéra, dospělost a Úřad práce. Znalost významu těchto pojmů je nezbytná k porozumění dalšímu textu bakalářské práce.

3.1.1 Motivace

Pojem motivace nemá zcela jasně vymezený obsah, ale všechny definice se vesměs shodují na tom, že se jedná o psychický proces, který na základě působení vnějších nebo vnitřních faktorů, vede jedince k dosažení určitých cílů. Motivace vyjadřuje skutečnost, že v jednání a chování každého z nás jsou určité hybné síly. Lze tedy říci, že motivace je „*souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, zaměřují a řídí jednání a prožívání*“ (Beneš, 2008, s. 82).

Motivace vystupuje buď z vnitřních anebo z vnějších podnětů, přičemž vnitřní motivace vychází z potřeb a zájmů jedince, kdežto vnější motivace je závislá na působení vnějších faktorů (Plamínek 2010, s. 14).

Platí, že vnitřní motivace bývá silnější než motivace vnější a že motivace je nejučinnější, když se spojí vnitřní a vnější motivace. A také platí, že motivace je u každého jedince naprosto odlišná, protože každý z nás má jinou hierarchii hodnot, a ta motivaci do značné míry ovlivňuje. Další dělení motivace je na primární a sekundární.

Primární motivace označuje „*vrozené biologické potřeby, které fungují jako instinkty a vyvíjejí se podmiňováním*“ (Hartl, Hartlová, 2004, s. 328).

Zatímco sekundární motivaci se rozumí „*naučené tendence chování, jak jeho síly a směru, tak i způsobu*“ (Hartl, Hartlová, 2004, s. 328).

S motivací samozřejmě souvisí i pojem motiv. Znamená to tedy, že je to „*pohnutka, příčina činnosti, jednání člověka zaměřené na uspokojení určité potřeby*“ (Hartl, Hartlová, 2004, s. 328).

Potřeby jsou pokládány za hlavní formy motivů. Potřeby nás vedou k činnostem, které chceme uspokojit. Jsou buď primární – jíst, pít, spát atd., které jsou důležité

k přežití anebo sekundární, tedy naučené a ty nám zajišťují adaptaci na sociální situaci.

Z výše uvedeného je vhodné zkoumat motivaci u zájemců a uchazečů o zaměstnání, jelikož to je způsob, kterým lze ovlivnit jejich zapojení do pracovního procesu. Motivaci pak lze významně uplatňovat u rekvalifikací.

3.1.2 Rekvalifikace

Podmínky rekvalifikace stanovuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhláška 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikaci je možné absolvovat prostřednictvím úřadů práce, ale i bez nich. Vždy se však rekvalifikací rozumí „*taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání*“ (zákon č. 1/1991 Sb., § 10).

Před zahájením rekvalifikace je nutné zohlednit dosavadní kvalifikaci, zkušenosti, znalosti a dovednosti zájemce o získání nové kvalifikace. Je možné jí získat pouze prostřednictvím zařízení, které je akreditováno Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem vnitra apod.

O získání rekvalifikace prostřednictvím úřadu práce mohou požádat pouze uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v jeho evidenci, a pro jejich dosavadní kvalifikaci není vhodné uplatnění. Na rekvalifikaci nemá uchazeč žádný vymahatelný nárok, ale může o ní požádat nebo mu je přímo doporučena úředníkem. O zprostředkování a zajištění rekvalifikačního kurzu rozhoduje úředník na úřadu práce, který také rozhoduje o tom, kolik a jaké druhy kurzů může uchazeč vykonat. Při absolvování rekvalifikačního kurzu má uchazeč nadále nárok na podporu v nezaměstnanosti. Účast na nabízeném rekvalifikačním kurzu není povinná. Rekvalifikace je provedena na základě písemné dohody mezi uchazečem a úřadem práce. V případě, že uchazeč kurz nedokončí, úřad práce po něm bude vymáhat všechny náklady s kurzem spojené, a to na základě předem podepsané písemné dohody.

Rekvalifikaci je možné absolvovat také bez pomoci úřadu práce, na základě vlastního rozhodnutí, avšak zájemce o rekvalifikaci si všechny náklady spojené se získáním nové kvalifikace hradí sám (Rekvalifikace, 2014).

3.1.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je „*Společenská situace, kdy existuje skupina lidí, kteří by mohli a chtějí pracovat, ale situace na trhu práce jim to neumožní z důvodu přebytku nabídky pracovních sil*“ (Palán, 1997, s. 133).

Rozlišujeme několik základních typů nezaměstnanosti, mezi které patří **nezaměstnanost cyklická**, která je způsobena neuspokojivou poptávkou a odbytovými obtížemi. Ty jsou způsobeny opakujícími se pohyby tržní ekonomiky. Dále je to **nezaměstnanost frikční** neboli dočasná, která netrvá obvykle déle než tři měsíce, je to období mezi změnou stávajícího zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání. Tento typ nezaměstnanosti je nejčastější a z hlediska ekonomiky nepředstavuje žádný problém. Dále hovoříme o **nezaměstnanosti systémové** neboli strukturální, která je způsobená přeměnou ekonomické struktury. To znamená, že určitá skupina lidí nemůže sehnat zaměstnání ve svém oboru. Typickým příkladem této nezaměstnanosti jsou v dnešní době horníci, omezuje se těžba, a tak dochází k uzavírání dolů a tím zanikají pracovní místa (Palán, 1997, s. 133).

Právě nezaměstnanost může být důvodem k podstoupení rekvalifikace, tedy tím, proč lidé vstupují do rekvalifikačních kurzů. A zároveň výběr kvalifikace velmi souvisí s plánováním kariéry.

3.1.4 Kariéra

„*Kariéra je vždycky považována za dráhu, za postup, který se odehrává na časové ose. Má začátek – někde v době nástupu do zaměstnání nebo do určité školy, konec – v době současné, a prochází řadou stadií*“ (Bělohlávek, 1994, s. 9).

V bakalářské práci je tento pojem chápán jako synonymum k rozvoji jednotlivce a jeho potenciálu. Kariéru lze tedy definovat jako „*dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál*“ (Bělohlávek, 1994, s. 11).

3.1.5 Úřad práce

Úřad práce je instituce zřízená státem, která spadá pod působnost Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Jeho činnost je vymezena v zákoně číslo 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Hlavní funkcí této instituce je poskytovat informace o volných pracovních místech v České republice a v Evropské unii, také vede evidenci uchazečů o zaměstnání. Jednotlivé pobočky úřadu práce jsou rozmístěny po celém území České republiky. Příslušnost pobočky úřadu práce se odvíjí od místa trvalého bydliště uchazeče o zaměstnání, avšak je možné požádat kteroukoliv pobočku úřadu práce o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Úřad poskytuje uchazečům aktuální nabídky pracovních míst, pomáhá vytvořit karierní profil a nabízí různá rekvalifikační školení (Úřad práce, 2014).

Zájemci o rekvalifikaci se často obracejí na úřad práce, který nabízí zprostředkování různých rekvalifikačních kurzů.

3.1.6 Dospělost

Je velmi důležité správně definovat pojem dospělost, neboť rekvalifikace se bude týkat dospělých osob. Tento pojem opět není zcela jasně vymezen, protože na něj lze nahlížet z mnoha hledisek. Můžeme dospělost posuzovat z hlediska biologického, sociálního, psychologického a z mnoha dalších. Pro účely této bakalářské práce bude nejužitečnější definice, že dospělý „*se vyznačuje určitou úrovní sociální zralosti, vyrovnaností, ustáleným životním způsobem, systémem hodnot, smyslem pro reálné cíle a pro praktický život*“ (Barták, 2008, s. 17).

Z andragogického hlediska je tedy objektem zkoumání dospělý člověk, který se nachází v roli nezaměstnaného. Andragogika tak může uplatnit konkrétní intervenci v podobě rekvalifikace, která patří do kategorie vzdělávání, v tomto případě vzdělávání dospělých.

3.2 Vzdělávání dospělých

Dospělý „*se vždy učil, protože musel reagovat jak na své vlastní biografické a vývojové změny, tak i na měnící se společenské situace. Největší nutnost učení vzniká vždy v období společenských změn a krizí*“ (Beneš, 2008, s. 19). Ke změně kvalifikace je nutné se učit a dále se vzdělávat, proto bude tato kapitola zaměřena na vzdělávání dospělých.

V současné době roste význam i prestiž vzdělání, mnohem více lidí má potřebu se podílet na svém dalším vzdělávání. „*Těžiště vzdělání dospělých se výrazně posouvá od zájmového a všeobecného ke vzdělání zaměřenému na získávání profesních kvalifikací a kompetencí*“ (Barták, 2008, s. 11).

3.2.1 Současný stav vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých se také stalo v mnoha organizacích součástí personální politiky. V dřívějších dobách platilo, že vzdělávání dospělých realizoval převážně stát v rámci své sociální politiky. V současné době vzniká také mnoho nestátních organizací, které nabízejí vzdělávání dospělé populaci. Vzdělání je chápáno jako součást konzumního způsobu života a také jako investice jedince do sebe samého, protože vyšší vzdělání může vydělávat peníze. Vzdělávání dospělých musí reagovat nejen na změny ve společnosti, ale i na jedince, neboť lidé jsou vzdělanější, náročnější, kritičtější a vybíravější (Beneš, 2008, s. 27).

Idea celoživotního vzdělávání a učení není nová, nicméně v současné době existuje i politická snaha o její realizaci. Snaha je reakcí na změny ve společnosti, které se projevují ve všech oblastech lidské činnosti. Na realizaci této myšlenky se podílejí i nadnárodní organizace, např. EU a OECD (Beneš, 2008, s. 28).

Na závěr této podkapitoly bych rád uvedl, že existuje mnoho důvodů pro vzdělávání dospělých. Zde jsou uvedeny dva nejvýstižnější důvody, které mají souvislost s bakalářskou prací:

- „*Druhá vzdělávací šance (dráha) pro lidi, kteří z nějakých důvodů nezískali vzdělání podle svých potřeb nebo v určitém úseku života o toto vzdělání neměli zájem*“ (Beneš, 2008, s. 29).
- „*Odborné vzdělávání a zvyšování kvalifikace a kompetence*“ (Beneš, 2008, s. 29).

3.2.2 Legislativa v oblasti vzdělávání dospělých v ČR

Vzdělávání dospělých nemá v České republice systémový charakter i přesto, že se naše republika hlásí ke koncepci tzv. celoživotního (všeživotního) učení v rámci EU. V praxi to tedy „vypadá tak, že soustava institucí má velmi variabilní strukturu, fungování je podřízeno hře nabídky a poptávky, prostředky, které mají napomáhat realizaci (včetně legislativních a ekonomicky podpůrných) neexistují, vazby mezi prvky systému jsou víceméně náhodné a založeny na principu dobrovolné spolupráce. Vzhledem k tomu, že nelze hovořit o systému, nelze hodnotit jeho vnější vazby“ (Palán, 1997, s. 208). Z výše uvedeného textu tedy vyplývá, že v České republice neexistuje státní politika v oblasti vzdělávání dospělých, avšak je součástí vzdělávací soustavy České republiky (Palán, 1997, s. 208).

Základními legislativními dokumenty v oblasti vzdělávací soustavy České republiky jsou Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod. Dalšími právními dokumenty, které v sobě zahrnují vzdělávání dospělých v České republice, jsou především:

Zákon č. 561/2004 Sb. - školský zákon, v účinnosti od 01. 01. 2005

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů v účinnosti od 01. 01. 2005

- upravuje podmínky pro ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání;
- popisuje kvalifikační standardy;
- popisuje hodnotící standardy;
- národní soustava kvalifikací.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti účinný od 01. 10. 2004, který v sobě zahrnuje, mimo jiné, státní politiku zaměstnanosti a zabývá se:

- problematikou rekvalifikace - upravuje činnost úřadu práce, poradenství, nárok na podporu při rekvalifikaci, definuje rekvalifikaci.

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce účinný od 01. 01. 2007, který mimo jiné v sobě obsahuje:

- povinnost zaměstnance udržovat a eventuálně obnovovat si svojí odbornou kvalifikaci

Předpis č. 176/2009 Sb. účinný od 21. 08. 2009 který:

- stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

Výše uvedené legislativní dokumenty se zabývají problematikou vzdělávání dospělých. Z hlediska této bakalářské práce, která se věnuje především problematice rekvalifikace, je nutné zmínit ještě předpis č. 519/2004 Sb. - Vyhláška o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, která vznikla v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb. Tato vyhláška popisuje formy rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, a také popisuje finanční náklady, které mohou vzniknout v souvislosti s rekvalifikací. V návaznosti na tuto vyhlášku a celou tuto práci, považuji za nutné ještě správně vymezit pojmy uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání je, *„Občan, který není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně pro povolání, nepobírá starobní ani plně invalidní důchod a který se osobně u úřadu práce uchází na základě písemné žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání“* (Palán, 1997, s. 223).

Zájemce o zaměstnání je taková osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem požádá o zařazení do evidence úřadu práce zájemců o zaměstnání. To znamená, že zájemce není nezaměstnaný, může bez omezení pracovat, ale z různých důvodů se poptává po novém zaměstnání, např. není spokojen s dosavadními podmínkami v současné profesi (Úřad práce, 2014).

3.2.3 Dospělý účastník vzdělávacího procesu

„Úspěšná výchovná a vzdělávací práce s dospělým účastníkem vyžaduje respektování jeho zvláštností a využívání „silných stránek“ jeho osobnosti“ (Barták, 2008, s. 17).

Na rozdíl od mládeže se dospělý účastník vzdělávání vyznačuje jinou úrovní sociální zralosti, ustáleným životním způsobem, systémem hodnot a smyslem pro praktický život. Při jejich vzdělávání je nutno přihlídnout k mnoha aspektům, které ovlivňují celý vzdělávací proces. Jedná se zejména o to, že dospělé osoby se od mládeže liší věkem, úrovní vzdělání, druhem profese, životními zkušenostmi, **růzností motivů ke studiu**, zájmy, životními postoji. Také je nutné počítat s tím, že dospělý účastníci vzdělávání budou k novým poznatkům přistupovat mnohem kritičtěji, diferencovaněji, a to na základě svých životních a pracovních zkušeností. Velmi důležitým rozdílem ve vzdělávání těchto lidí je to, že do vzdělávacího procesu vstupují dobrovolně, a tak lze předpokládat výraznější motivaci a zájem o svůj další rozvoj. V neposlední řadě je nutné brát v úvahu odlišnosti, vyplývající z psychofyzilogických odlišností, které se projevují ve značných rozdílech v pružnosti myšlení, praktické orientaci, v pozornosti atd.

Čím je člověk starší, tím praktické myšlení získává na významu. Proto většina dospělých chce při učení vědět, „k čemu jim to bude“, čeho mohou dosáhnout a „co jim to přinese.“ Vyžadují propojení mezi vlastními potřebami, obsahem a výsledkem kurzu, přínosem pro sebe a případně i pro společnost.

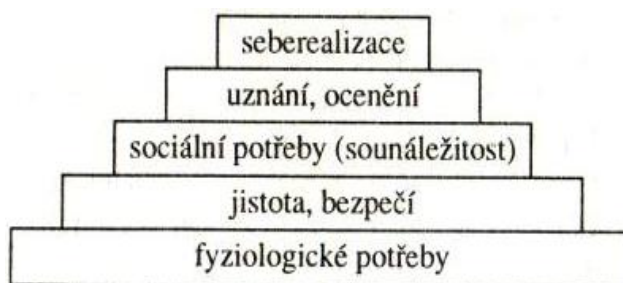
Z předešlého textu vyplývá, že dovedeme-li odstranit překážky, které se vyskytují při vzdělávání dospělých, bude je možno efektivně vzdělávat (Barták, 2008, s. 17, 18).

3.3 Motivace k rekvalifikaci

3.3.1 Maslowova pyramida potřeb

Při tvorbě této „pyramidy“ vycházel Abraham Maslow z názorů představitelů tzv. školy lidských vztahů. Tito představitelé (např. Elton Mayo, Vilfredo Pareto) vycházeli z přesvědčení, že výkon člověka lze zvyšovat jen tehdy, když budou uspokojovány nejen jeho materiální, ale i sociální potřeby – seberealizace, postavení atd. Abraham Maslow vycházel z toho, že uspokojování potřeb je základem lidské aktivity. Na základě této myšlenky vytvořil tzv. pyramidu potřeb, která obsahuje pět základních skupin – viz. obrázek.

Obrázek č. 1 - Pyramida potřeb



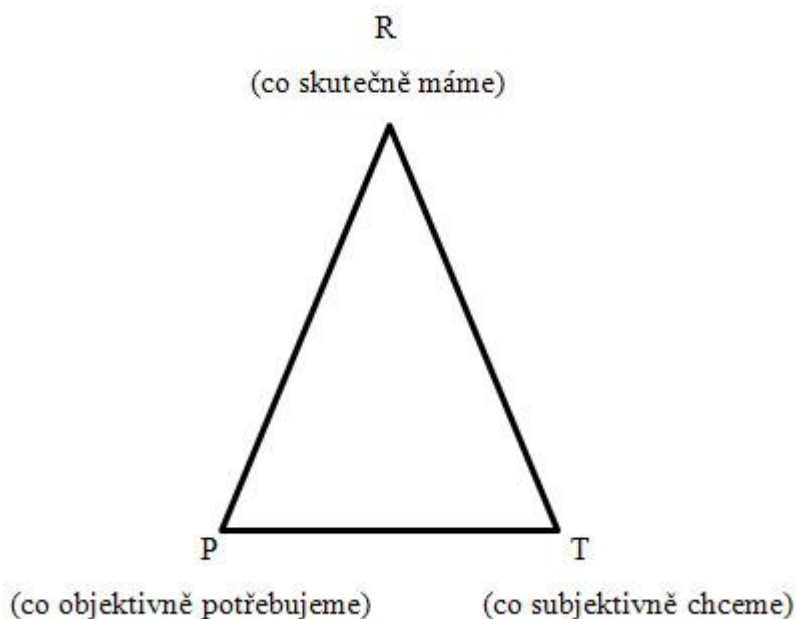
Zdroj: Z. Palán, 1997, s. 117

K uspokojení potřeb na vyšších úrovních je nutné nejdříve uspokojit potřeby na nižších úrovních. **Fyziologické potřeby** jsou ty, které jsou nutné k životu – pít, jíst, dýchat nebo vyměšovat. Jakmile jsou tyto základní potřeby uspokojeny, mohou se uspokojovat potřeby **jistoty a bezpečí**, mezi něž patří např. jistota rodiny, fyzické bezpečí, jistota zaměstnání apod. Pak následuje potřeba **sounáležitosti**, do které patří zejména přátelství, rodina a vztah. Dále potřeba **uznání a ocenění** – každý chce být respektován a uznáván ostatními lidmi. Vrcholem této pyramidy je potřeba **seberealizace**, snaha jedince být tím, za koho se pokládá. Realizace vlastního potenciálu, jehož výsledkem je nalezení spokojenosti v určité činnosti, např. v zaměstnání. „*Nejdůležitější, specificky lidskou potřebou je potřeba seberealizace (sebeaktualizace, sebeuskutečnění). Potřeba realizovat své znalosti, schopnosti, svůj potenciál*“ (Palán, 1997, s. 117). Prostředkem k seberealizaci může být rekvalifikace.

3.3.2 Model Reality – potřeby – tužby

Základní hybnou silou lidského života je uspokojování potřeb. V případě, že potřeby nejsou uspokojeny, dochází v organismu ke vzniku napětí (stresu). Tento stres lze vyjádřit pomocí modelu RPT, kdy písmeno R představuje realitu, P potřeby a T tužby.

Obrázek č. 2 - Model RPT



Zdroj: J. Plamínek, 2010, s. 73.

Hybná síla našeho chování se dává do pohybu v okamžiku, kdy se určitá tužba (T) dostane do konfliktu se skutečností (R). Ovšem, to co subjektivně chceme, ne vždy skutečně objektivně potřebujeme. Mezi jakýmkoliv vrcholem trojúhelníku RPT může vzniknout tenze. Například potřebujeme novou práci s větším finančním ohodnocením, ale nemám na ni požadované vzdělání (Plamínek, 2010, s. 72-73).

3.3.3 Životní dráha a úspěch

Kariéra neboli životní dráha, ve smyslu této bakalářské práce, je postavena na seberealizaci a rozvoji potenciálu jednotlivce. Protože „člověk má mít takové místo, které je v souladu s jeho zájmy, cíli, potřebami a rozvíjí jeho osobnost“ (Bělohlávek, 1994, s. 7). Obvyklým měřítkem kariéry je pozice, která bývá vyjádřena postavením ve společnosti – generální ředitel, vedoucí oddělení atd. Pozice bývá také vyjádřena mocí a to buď reálnou, která je dána postavením. Zde hovoříme o moci formální. Nebo se může jednat o moc neformální, tedy skutečnou, kdy jedinec může skutečně rozhodovat. Dalším velmi často zmiňovaným kritériem kariéry je plat, který svou výší vyjadřuje postavení ve společnosti. V neposlední řadě se také jedná o tzv. symbolické předměty, jako je služební telefon, notebook, služební vozidlo atp. Tyto symboly jsou většinou ukazatelem dobré kariéry (Bělohlávek, 1994, s. 9-10).

To, co je výše uvedeno popisuje pouze pracovní úspěch, který je vidět navenek – jedná se o tzv. vnější kariéru. Mnohem důležitější, z pohledu jedince, je vnitřní úspěch neboli vnitřní kariéra, protože když je člověk spokojen sám se sebou, je i šťastný. Z toho vyplývá, že „práce je velmi důležitá část lidského života a je svým způsobem základem našeho dalšího fungování, je pro naše celkové štěstí a spokojenost důležité najít štěstí a spokojenost i v pracovní sféře“ (Bartoničková, 2007, s. 15).

Existuje několik možných kombinací typů osobností, které jsou různě spokojeny, a to z hlediska úspěšnosti. Tyto typy jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka č. 1 - Typy osobnosti

A úspěšný vnitřně úspěšný navenek	B úspěšný vnitřně neúspěšný navenek
C neúspěšný vnitřně úspěšný navenek	D neúspěšný vnitřně neúspěšný navenek

Zdroj: M. Bartoničková (2008)

Kvadrant A

Tento stav bývá označován jako „síň slávy“ a je považován za nejideálnější, protože takováto osoba je úspěšná jak ze svého vlastního pohledu, tak i z pohledu ostatních. V tomto kvadrantu je však také velice důležité, jak velký význam má pro jedince to, že je úspěšný i z pohledu okolí. Lidé tohoto typu bývají často ostatními žádáni o pomoc, může jim být projevováno falešné přátelství a také jim občas někdo „hází klacky pod nohy“, protože jim závidí jejich úspěch.

Kvadrant B

Tato varianta bývá označována jako „soukromý ráj“. V tomto případě je jedinec sám se sebou spokojen, bez ohledu na to, že jeho okolí to tak nevnímá. Zde hodně záleží na osobnosti, protože pokud takovému jedinci nebude záležet na názoru okolí, bude se cítit velice dobře a spokojeně. Těmto lidem se většinou jejich okolí snaží dávat „samé dobré rady“, protože mají pocit, že si šlapou po svém štěstí. Proto se musí tito jedinci vyzbrojit trpělivostí a všem opakovaně vysvětlovat, že jsou takhle spokojeni.

Kvadrant C

K tomuto kvadrantu se hodí název „dokonalá past“. Vnější úspěch vzbuzuje v ostatních lidech závist a falešné přátelství, avšak z hlediska jedince se vyskytuje nespokojenost, úzkost, často i strach, přetvářka a pocit nenaplnění vlastních představ. Z tohoto stavu existuje jediná cest - přesunout se do kvadrantu A nebo B.

Kvadrant D

Tento kvadrant se nazývá „hořící dům“, protože v tomto stavu není nic dobrého. Zde se doporučuje stav co nejrychleji změnit. Opuštění kvadrantu D je paradoxně jednodušší než opuštění předchozího kvadrantu, ale existuje riziko, že se jedinec přesune do kvadrantu C, což bývá častým jevem. Proto jediná možnost, jak se dostat do kvadrantu A nebo B je dělat to, co má člověk rád a hlavně poznat sám sebe (Bartoníčková, 2008, s. 15 - 18).

V závěru praktické části budou jednotliví respondenti zařazeni do kvadrantů na základě výsledků rozhovorů.

3.3.4 Volba povolání

Většinou dochází k výběru povolání v posledním roce povinné školní docházky, tedy mezi 14. až 15. rokem života. Výběr nebývá tak rozhodující a důležitý, jak by se mohlo zdát, neboť mnoho lidí se nakonec živí jiným oborem, než kterým se vyučili, nebo který vystudovali. Absolvent obchodní akademie se stejně dobře uplatní jako účetní, ale i jako číšník v pohostinství. Nicméně je patrné, že primární volba profese vytváří určitá omezení. Existuje velmi malá pravděpodobnost, že vystudovaný stavař bude dělat automechanika a naopak, protože obě tato povolání vyžadují odlišnou a jinak náročnou přípravu.

„Možnost volby povolání existuje skoro po celou dobu produktivního pracovního věku. K základnímu rozhodnutí dochází v mládí – tehdy jsou možnosti nejširší a nejméně omezené“ (Bělohlávek, 1994, s. 59).

Výše popsanou primární volbu v mládí omezuje několik faktorů. Patří sem zpravidla omezení, které vyplývá z povolání rodičů, z příjmů a vzdělání rodičů, inteligence člověka, z profesionálních zájmů a v neposlední řadě vliv osobnosti.

Lidé často bývají přesvědčeni, že by mohli vykonávat jinou profesi, než tu kterou si v mládí vybrali a právě teď ji vykonávají. Mají pocit, že jejich schopnosti nejsou dostatečně využity, že vykonávají něco, co je nebaví, nebo že by ve skutečnosti měli pracovat někde jinde. Je také početná skupina lidí, kteří svoji práci nezvládají, protože selhávají, a tak nezvládají nároky, které na ně činí jejich profese. Tito lidé si však většinou nechtějí připustit, že jde pravděpodobně o problém, který spočívá v jejich schopnostech, v jejich vlastním potenciálu a jako příčinu problémů označují své okolí. To, co je popsáno v tomto odstavci jasně ukazuje, že důsledkem podobných pocitů a přesvědčení je špatná nebo nevhodná volba povolání.

Ovšem je nutné si uvědomit, že žádná z těchto situací není bezvýchodná. Téměř vždy existuje nějaká možnost, pomocí které lze tuto situaci změnit. Typickým příkladem změny může být rekvalifikace (Bělohlávek, 1994, s. 59).

3.3.5 Pravidla pro výběr povolání

Výběr v tomto pojetí znamená, rozhodování se mezi několika možnostmi, které jsou zájemci předem známé. Toto rozhodování je hlavně otázkou pracovní motivace. Je mnoho pravidel, kterými se můžeme řídit při výběru povolání. V následujících bodech budou uvedena tři základní pravidla, kterými je možno se při tomto výběru řídit. V rámci vlastního šetření bude zjišťováno, kterými níže uvedenými pravidly se respondenti řídili.

1. Může nastat stav, kdy vás práce netěší. Pokud je to možné, pokuste se práci upravit ke svým představám. Zjistěte, jaké aktivity vám v práci chybí. Existují nějaké znalosti a dovednosti, které ovládáte a lze je využít v současné činnosti? Je možné se v současné práci ještě něco naučit? Umožňuje vaše současná profese osobnostní rozvoj a získávání nových zkušeností? Odpovězte si na tyto otázky a přemýšlejte o svém současném povolání dříve, než si budete hledat nové místo. Možná zjistíte, že vaše současná práce má mnoho kladných stránek a není důvod ke změně.
2. Pokud se opravdu rozhodnete ke změně profese, je potřeba se pokusit dopředu odhadnout pravděpodobnost osobního úspěchu v novém povolání. Získejte si co nejvíce informací o novém povolání. Zjistěte, jaké vyžaduje nároky, a ty srovnajte se svými dispozicemi. Pak zjistíte, zda se dá očekávat úspěch a spokojenost při změně profese.
3. Velmi důležité je příliš nezohledňovat vnější stránky nového povolání, ale upřednostňovat hlavně osobní rozvoj a vnitřní uspokojení. Je nutné počítat s tím, že nové povolání nebude třeba definitivní, ale může vám poskytnout nový pohled na věci, získáte nové zkušenosti, a tím se zvýší vaše hodnota pro případného budoucího zaměstnavatele. Zmiňovaná hodnota spočívá v tom, co jste se dozvěděli nového a co jste se naučili, nikoliv v tom, jaké pozice jste dosáhli (Bělohlávek, 1994, s. 65 - 66).

3.3.6 Jak zjistit vlastní motivaci?

Každý z nás v sobě skrývá takové „poklady“ jako je vlastní motivace, přístupy, postoje, hodnoty a sebevědomí. Předtím než, se člověk „pustí“ do změny povolání, je zapotřebí zodpovědět několik zásadních otázek, které mu je pomohou odhalit. Jedná se především o tyto otázky:

Pro co se dokážete nadchnout? K této otázce se velmi výstižně hodí citát: *„Ve chvíli, kdy začneme něčemu věřit, začneme najednou vidět všechno, co mluví pro, a začínáme být slepí k tomu, co se postaví proti“* (George Bernard Shaw in Bartoníčková, 2007, s. 53). Je velice pravděpodobné, že každý člověk sám v sobě „něco“ takového dokáže najít. Avšak pro toto hledání je nutné vynaložit značné úsilí, neboť ten kdo „něco“ najde, bude šťastný a spokojený.

Co vás dokáže motivovat? Další velmi důležitá otázka, která zjišťuje, pro co se dokážete nadchnout. Tato otázka by se měla vztahovat především k pracovnímu životu, ale je nutné brát v potaz i otázky z vašeho osobního života. Napište si například několik věcí, pro které se dokážete nadchnout. Pak vyhodnoťte, jak jsou tyto věci zastoupeny ve vašem současném zaměstnání. Dalším krokem je napsat, jak byste si představovali zastoupení těchto věcí v novém zaměstnání. Následně zjistíte, jaký je rozdíl v tom, co máte a tím co byste mohli mít. A možná přijdete na to, že je čas na změnu.

Kdo nese hlavní podíl na tom, že jste anebo nejste motivováni? Odpověď na tuto otázku je velmi jednoduchá – jste to jen vy sami a nikdo jiný, bez ohledu na to, jakou práci vykonáváte! Motivace není omezená tolik vnějším okolím, ale vaším přístupem, úhlem pohledu a hlavně smyslem vašeho počínání.

Jaký má význam, znát svou motivaci? Na tuto otázku lze odpovědět tak, že buď chceme mít svůj pracovní život pod svou kontrolou anebo chceme, aby důležité věci za nás dělal někdo jiný. Každý člověk je jiný, někomu vyhovuje první varianta a někomu zase ta druhá. Důležitost však spočívá v tom, že se můžeme vědomě sami rozhodnout, jakou variantu zvolíme (Bartoníčková, 2008, s. 52 - 57).

Lidé, kteří si zvolili **první variantu**, se nemohou spoléhat na to, že jim bude někdo z jejich okolí nabízet různé motivační nabídky a „obsakovat“ je. Lidé tohoto typu přijímají za svou kariéru vlastní odpovědnost a musejí být sami schopni sebe dobře motivovat, což vyžaduje velké úsilí. Odměnou jim může být to, že se jim dříve podaří najít svou vysněnou práci a tím pádem budou i v životě spokojenější.

Ti, kteří si zvolili **druhou variantu**, jsou většinou pasivnější a převážně reagují na vnější podněty. Spoléhají na to, že je bude motivovat někdo zvenčí. Tato varianta je jistější a pohodlnější, ale oni nejsou ti, kdo rozhodují o své motivaci (Bartoníčková, 2007, s. 57 – 59).

3.3.7 Proč si lidé hledají novou kariéru

Je mnoho příčin, které vedou lidi ke změně profese. Mezi základní podněty patří např. ztráta zaměstnání (z jakéhokoliv důvodu), vysoká nezaměstnanost v dané lokalitě, nedostatečné finanční ohodnocení anebo celková nespokojenost v současné práci.

Ztráta zaměstnání - typickou skupinou lidí, kteří přišli o práci z důvodu ztráty zaměstnání, jsou horníci. Dojde-li v uhelné pánvi k uzavření dolů, horníci do nich už nikdy nesfárají. Z tohoto důvodu těmto lidem většinou nezbyvá nic jiného, než vyměnit svou stávající profesi za jinou. Ke změně jim může pomoci rekvalifikace. Horníci se tak například mohou přeorientovat ze sektoru výroby, do sektoru služeb. Bohužel, k této změně většinou dochází až tehdy, když tito lidé o svou práci náhle přijdou.

Nezaměstnanost - další velmi silnou skupinou, která si hledá novou profesi, jsou lidé, kteří žijí v lokalitě s vysokou nezaměstnaností. Přestože mají dostačující vzdělání a zkušenosti z mnoha oborů, neexistuje v jejich lokalitě dostatek pracovních míst, a tudíž se nemohou uplatnit na pracovním trhu. Možným řešením této situace je podstoupení rekvalifikace (Monroe, 2007, s. 20).

Peníze - peníze mají velmi silný motivační účinek. Většina lidí si myslí, že platí to, kdo má peníze, bývá mnohem spokojenější a šťastnější, než ti co je nemají. Pravděpodobně každý z nás chce vydělávat více peněz a těmi uspokojovat svoje potřeby, touhy nebo „rozmary“. Proto je vyšší plat při změně profese velmi důležitým faktorem. Existují průzkumy, které uvádí, že nízký plat bývá nejčastějším důvodem odchodu ze stávající profese.

Nespokojenost v současné práci – mnoho lidí si uvědomuje, že se u nich projevuje mrzutost, podrážděnost, kterou přenášejí například i na členy své rodiny. Nakonec zjistí, že příčinou takových nálad je jejich práce, která neuspokojuje jejich potřeby, a proto jsou nešťastní a nespokojení. *„Práce by člověka neměla jen živit, ale také naplňovat a bavit“* (Monroe, 2007, s. 19). Můžeme hovořit o tom, že se tito lidé tzv. „minuli povoláním“, že prostě dělají něco, co dělat v životě nechtěli. To je způsobeno tím, že když lidé v mládí nastupují do své první práce, příliš o ní nepřemýšlejí. K tomu je vede zejména nutnost vydělávat peníze, nebo prostě nejsou zcela jasně oborově vymezení a ani vlastně neví, co by chtěli dělat za práci. Po nějakém čase si uvědomí, že se k nim jejich současná práce nehodí, nemají k ní dostatečnou kvalifikaci anebo práci zvládají jen s velkými obtížemi. Takže pokud člověk není příliš závislý na penězích, může se pustit do změny profese, a to opět například za pomoci rekvalifikace. *„I když je při změně profese větší plat důležitým faktorem, zcela jistě není jediným“* (Monroe, 2007, s. 20).

4 Praktická část

Tato část bakalářské práce je zaměřena na zjištění, jaká je nejčastější motivace a důvody ke změně kvalifikace. K tomuto zjišťování byl použit kvalitativní výzkum, který byl realizovaný prostřednictvím metody polostrukturovaných rozhovorů. Celkem byli vybráni čtyři respondenti, kterým byly kladeny stejné základní otázky. Výběr respondentů byl proveden metodou sněhové koule. Realizované rozhovory byly vždy na závěr vyhodnoceny.

4.1 Kvalitativní výzkum

Kvalitativní výzkum pracuje s menším počtem respondentům, nejdříve stanovuje výzkumnou otázku a odpověď je zjišťována až na základě analýzy získaných dat. Jedná se o opačný postup na rozdíl od kvantitativního výzkumu, kdy vycházíme z teorie, kde stanovujeme výzkumnou otázku a ihned hypotézy, které na velkém vzorku respondentům prověřujeme.

Výzkumná otázka pro tuto práci tedy zněla: *„Jaké jsou nejčastější podněty k získání nové kvalifikace, neboli jaká je motivace k získání rekvalifikace?“* Odpověď na tuto otázku byla zjišťována prostřednictvím rozhovorů, kterých se zúčastnili čtyři respondenti. Jeden respondent žije ve Středočeském kraji a ostatní respondenti žijí v Praze. Výběr vzorku respondentů byl proveden prostřednictvím metody sněhové koule. Rozhovory byly realizovány v průběhu měsíce ledna roku 2015, přičemž jejich vyhodnocení je součástí samostatných kapitol.

4.2 Vzorek a výběr respondentů

Metoda sněhové koule (snowball), taky řetězový nebo referenční výběr, je typ nepravděpodobnostního výběru respondentů a je *„určena k získávání nových případů na základě procesu postupného nominování dalších osob již známými případy“* (Miovský, 2003, s. 19). V praxi to tedy znamená, že existuje jedinec, který splňuje předem daná kritéria (v kontextu této bakalářské práce osoba, která prošla rekvalifikací) a ten je v rámci rozhovoru požádán, aby „nominoval“ další osoby, které splňují tyto podmínky. S těmito osobami je pak také proveden rozhovor a tím se celá skupina respondentů může rozrůstat (Miovský, 2003, s. 19).

Rozhovory byly provedeny se čtyřmi respondenty. Prvním respondentem byl můj známý, o kterém vím, že absolvoval rekvalifikační kurz a ten nominoval další osobu, o které věděl, že prošla změnou kvalifikace. Respondent č. 1 byl pan Jiří V., muž 48 let zámečnický; respondent č. 2 byl pan Marek P. muž 29 let, policista; respondent č. 3 byl pan Jakub Š., muž 29 let, finanční poradce a posledním respondentem byla slečna Martina H., žena 28 let, masérka. Bližší charakteristiky dotazovaných jsou uvedeny u jednotlivých rozhovorů.

4.3 Metoda polostrukturovaného rozhovoru

Polostrukturovaný rozhovor je jedna z variant rozhovoru. Rozhovor je nejčastěji používaný výzkumný a diagnostický nástroj. Tento nástroj „*se opírá o přímou sociální interakci. Ten kdo vede rozhovor, sleduje cílenými otázkami získání významných verbálních informací. Na základě přímého dotazování jsou získána data od respondentů. Osobní kontakt umožňuje získání rozsáhlých, mnohdy i důvěrných odpovědí. Důležitá je příprava otázek, které musí tvořit souvislý celek myšlenkově skloubený, směřující k určitému cíli*“ (Miller, Němejc, 2014, s. 21).

Polostrukturovaný rozhovor bývá někdy také označován jako polostandardizovaný nebo polootevřený. Jeho podstata spočívá v tom, že se jedná o částečně vedený rozhovor s dopředu připravenými otázkami, které se v průběhu rozhovoru mohou měnit a mohou se vytvářet i další otázky (Hartl, Hartlová, 2004, s. 515). Z provedených rozhovorů byly pořízeny nahrávky, které byly následně přepsány.

4.4 Rozhovor č. 1

Prvním respondentem byl Jiří V., kterému je 48 let, bydlí v okrese Kladno, v rodinném domě, je ženatý, má dvě dcery a prošel během svého pracovního života rekvalifikačním kurzem, který byl realizován prostřednictvím úřadu práce.

OT: Charakterizujte své vzdělání a popište svůj dosavadní pracovní život.

OD: „*Již před dokončením základní školy jsem byl rozhodnut, že se po jejím ukončení přihlásím na Střední uměleckoprůmyslovou školu v Turnově, na obor brusic drahých kamenů, protože o opracování vzácných nerostů jsem se vždy zajímal. Střední školu jsem dostudoval bez větších obtíží v roce 1985. Po ukončení střední školy jsem nastoupil na pozici geologický specialista, v Geologickém ústavu v Praze, na Barrandově. Zde jsem v podstatě dělal práci v oboru, neboť jsem se zabýval drahými kameny. Na tomto místě jsem pracoval tři roky. Potom jsem dostal nabídku jít pracovat na Přírodovědeckou fakultu Univerzity Karlovy v Praze, na Albertově, kde mi nabídli o tři sta korun vyšší plat, takže jsem bral tehdy 1 700,- korun. Na Albertově jsem vydržel do konce roku 1989. Tuto práci jsem opustil proto, že jsem měl málo peněz.*

Začátkem 90. let jsem se s dalšími lidmi pustil do podnikání – založil jsem si živnost na práci se sklem, jednalo se o broušení a řezání skla, neboť práci se sklem jsem se naučil na střední škole. Samozřejmě jsem dělal i běžnou sklenářskou činnost. Tady jsem už vydělával trošku jiné peníze než v předešlých zaměstnáních. Můj první zisk v práci se sklem byl 6 000,- korun, další měsíc 10 000,- korun a takhle to pořád rostlo, až jsem se standardně pohyboval okolo částky 20 000,- korun měsíčně. V tuhle dobu se mi hodně dařilo, protože na tu dobu jsem vydělával velký peníze. U práce se sklem jsem vydržel až do roku 1996, kdy mě oslovil jeden známý, zdali bych s ním nechtěl dělat akvária pro ryby a vodní rostliny. Práce mě sice vůbec nebavila, ale vydělával jsem spoustu peněz, takže jsem to bral jako dobrý byznys. Toto jsem dělal až do roku 2004, kdy najednou začalo ubývat zakázek, a nebyla práce. Tak jsem ukončil živnost, protože to už dál nešlo.

Začal jsem si teda hledat jinou práci, protože jsem potřeboval živit rodinu a splácet hypotéku. Naskytla se mi možnost vyrábět odlitky betonových garáží, což jsem dělal asi jeden rok. Byla to hodně fyzicky namáhavá práce a šel jsem hodně dolu s penězi, ale prostě jsem potřeboval práci. Koncem roku 2006 mi kamarád nabídnul, že bych

s ním mohl dělat práci na hromosvodech. Tak jsme dělali hromosvody a to byl dobrý kšeft. Zde jsem vydělával 35-45 tisíc korun měsíčně. Bohužel v roce 2009 přišla ekonomická krize a začalo ubývat zakázek, lidé nám nepropláceli faktury, a tak jsme zkrachovali.

Nemohl jsem najít žádnou práci, protože mi všude říkali, že jsem starý, a tak jsem se v roce 2009 přihlásil na Úřad práce v Kladně. Tady mi nemohli nalézt žádnou práci v mém oboru, a tak jsem byl prostřednictvím úřadu práce vyslán na rekvalifikační kurz zámečnický a svářeč kovů. Po tom, co jsem absolvoval kurz, tak jsem našel práci v jedné zámečnické firmě, kde pracuji dodnes.“

OT: Jak dlouho trval rekvalifikační kurz, kde jste ho absolvoval, kdo ho platil?

OD: „Rekvalifikační kurz trval asi 13 měsíců, chodil jsem tam jako do školy. Kurz jsem absolvoval ve Středním odborném učilišti v Novém Strašecí. Jelikož jsem byl na úřadě jako uchazeč o zaměstnání, tak všechny výdaje na rekvalifikaci platil úřad.“

OT: Co Vás vedlo ke změně zaměstnání?

OD: „Vždycky jsem to hlavně dělal pro peníze. Potřebuju splácet hypotéku a uživit rodinu a taky to, že jsem nemohl najít jinou práci, tak jsem dělal to, co se zrovna naskytlo.“

OT: Jste spokojený ve Vaší současné práci?

OD: „Ne, nejsem, ale potřebuju vydělávat peníze. Jinou práci jsem nesehnal, a tak to dělám.“

OT: Uvažujete do budoucna o změně zaměstnání?

OD: „Ne, neuvažuju. To co jsem zažil, mi už stačí. Na nějakou změnu už jsem starý, nějak to tady do důchodu doklepu.“

OT: Co pro Vás znamená práce a co si o ní myslí Vaše okolí?

OD: „Myslíte jako moji současnou práci? Práce pro mě znamená nutné zlo, odpracuju naplno osm hodin a tím to pro mě končí. Do práce chodím jen proto, že potřebuju peníze, jinak bych tam nechodil.“

Lidé co mě znají a vědí, kolik peněz jsem dříve vydělával, tak se docela divějí, když jim řeknu, že dělám zámečníka. Takže si asi o mé práci moc dobrého nemyslí.“

OT: Mohl byste mi doporučit někoho dalšího, kdo prošel rekvalifikací, s kým bych mohl udělat stejný rozhovor jako s Vámi?

OD: „Ano mohl, doporučím Vám svého známého Marka P., který také změnil práci z automechanika na policajta.“

Děkuji za rozhovor

Vyhodnocení rozhovoru č. 1

Prvním respondentem byl 48 letý Jiří V., který během svého života vykonával mnoho různých profesí. Z rozhovoru je patrné, že velmi důležitým motivem, ke změně jeho zaměstnání byla výše nabízeného platu. Na začátku své pracovní kariéry vydělával relativně málo peněz, ale s postupem času se mu podařilo vydělávat víc a víc. Během své pracovní kariéry zažil jak úspěšná, tak i neúspěšná období, která byla zapříčiněná i ekonomickou krizí v roce 2009. V době, kdy nemohl najít práci, se zaregistroval na úřadu práce, kde mu bylo umožněno absolvovat rekvalifikační kurz v oboru zámečník a svářeč. Tento rekvalifikační kurz absolvoval hlavně proto, že ve svém původním oboru nemohl nalézt uplatnění. Hlavním motivem ke změně u tohoto respondenta byly vždy peníze, snaha dobře zaopatřit svou rodinu a splácet finanční závazky, bez ohledu na své vlastní pracovní uspokojení. V současné době Jiří V. pracuje jako zámečník v jedné zámečnické firmě a práci chápe jako nutnost. Vzhledem ke svému věku již neuvažuje nad možností změny kvalifikace.

4.5 Rozhovor č. 2

Dalším dotazovaným je pan Marek P. Tento respondent byl vybrán na základě „nominace“ respondenta č. 1. Panu Markovi P. je 29 let, je narozen a žije v Praze, svobodný a bezdětný. V současné době pracuje na pozici vyšetřovatele Služby kriminální policie a vyšetřování v Praze. Původním povoláním je automechanik.

OT: Charakterizujte své vzdělání a popište svůj dosavadní pracovní život.

OD: *„Před ukončením základní školy jsem se rozhodoval, co budu dále studovat. Rozhodoval jsem se mezi několika obory, a to mezi elektrikářem, automechanikem a nebo autoelektronikem. Nakonec jsem si dal přihlášku na učební obor automechanik a na maturitní obor autoelektronik. Elektrikáře jsem pak zavrhnul. Tyto dvě přihlášky jsem si dal proto, že toho automechanika jsem bral jako takovou pojistku, kdyby mě nevzali na tu autoelektroniku. Naštěstí to dobře dopadlo a byl jsem přijat na autoelektroniku.*

Na střední školu jsem chodil na Prahu 9 do Vysočan, kde jsem strávil čtyři roky studia. Škola mě bavila a i kolektiv byl celkem fajn. V posledním ročníku na střední škole jsem se rozhodoval, co budu dělat dál, a tak jsem si podal přihlášku na vyšší odbornou školu v Praze, v Masné ulici, kde jsem se hlásil na obor silniční a automobilová doprava. Potom, co jsem odmaturoval, tak jsem udělal úspěšně přijímací zkoušky. Bylo zajímavé, že jsem byl přijat jako třetí ze všech uchazečů, což byl skvělý výsledek. Na vyšší odbornou školu jsem nastoupil v září 2005. Zde byl taky velmi dobrý kolektiv spolužáků, ale bylo to horší s učiteli. Většina z nás, co sem chodila, tak už měli nějaké zkušenosti z praxe ohledně automobilů, a to byl hlavní problém. Většina vyučujících nám říkala spousta věcí z teorie, které vůbec neodpovídaly skutečnosti. Takže vznikaly mezi studenty a učiteli odlišné názory, což vedlo k tomu, že postupně začali moji spolužáci ze školy odcházet pryč. Nakonec to dopadlo tak, že i já jsem v lednu roku 2006 na vlastní žádost ukončil studium na vyšší odborné škole.

V rámci střední školy jsem byl na praxi v jednom autorizovaném autoservisu Škoda, kde jsem měl předběžně slíbeno, že až dostuduji, tak mě tam zaměstnají. Tak jsem se tam v lednu téhož roku vydal a zeptal jsem se, jestli mě tam zaměstnají. Jakmile se dozvěděli, že jsem byl u nich na praxi, tak mi řekli, že semnou byli spokojeni, a že můžu od února 2006 nastoupit. Nejdříve jsem pracoval jako automechanik vozidel Škoda, kde jsem se naučil spoustu věcí. V květnu 2006 se v rámci firmy otevíral servis pro vozidla Volkswagen a Audi, a tak jsem na vlastní žádost přešel ze Škodovek na Volkswageny. Jelikož jsem se o auta zajímal již od malička, tak práce byla i mým koníčkem. Postupem času jsem se vyvíjel a najednou jsem byl mnohem šikovnější, než ostatní automechanici, kteří zde již pracovali dlouhou řadu let. Časem to bylo tak, že pokud měl někdo nějaký problém, tak chodil za mnou a já jsem mu radil. Byl to super pocit, že jsem byl potřebný. V tu dobu jsem měl v celku slušný plat, tak že to bylo všechno ok. Pak většinou, když přijelo na dílnu auto s nějakým obtížně řešitelným problémem, který se týkal diagnostikování nějaké závady, tak jsem to dostal na starost já, protože ostatní si s tím nevěděli rady. Po nějaké době se začalo mluvit o tom, že se zřídí funkce vedoucího dílny a já jsem tajně doufal, že to budu dělat právě já. Jenže čas utíkal a pořád se tato funkce nezřídila. Já jsem najednou začal zjišťovat, že mi v práci něco chybí. Pracovně jsem byl úspěšný, měl jsem dobrý plat, ale zjistil jsem, že se nemám kam dále posunout a proto jsem začal uvažovat o změně povolání.

Tak mě napadlo, že bych to mohl zkusit u Policie České republiky. Šel jsem tedy do náborového střediska PČR, kde jsem vyplnil přihlášku, pak jsem s odstupem času absolvoval psychotesty, fyzické testy a nakonec zdravotní testy. Mezitím jsem dal v autoservisu výpověď, která trvala dva měsíce – dříve mě nechtěli pustit. K policii jsem nastoupil 1. 8. 2009, po nástupu jsem absolvoval kurz na použití zbraně, pak základní odbornou přípravu. Potom, co jsem tohle všechno absolvoval, tak jsem nastoupil v květnu 2010 na oddělení hlídkové služby na Vinohradech a odtud jsem se přesunul v srpnu 2011 na Službu kriminální policie a vyšetřování na Prahu 5, kde nyní pracuji na pozici vyšetřovatele a dál budu svoji kariéru.“

OT: Co Vás ovlivnilo ve Vašem výběru profese po střední škole?

OD: „*Jak jsem již uvedl na začátku, tak jsem se rozhodoval mezi tím být elektrikářem, automechanikem nebo autoelektronikem. Vždycky mě to táhlo k autům, ale jelikož táta byl vyučený elektrikář, tak mě to taky napadlo, že bych mohl dělat to samé co táta. Nakonec jsem si však vybral auta, protože jsem chtěl dělat to, co mě baví.*“

OT: Zohledňoval jste v době volby povolání plat?

OD: „*Jestli myslíte v době po základní škole, tak to jsem plat vůbec neřešil, protože jsem hlavně chtěl dělat to, co mě baví, a věděl jsem, že se o mě rodiče po dobu studia postarají. Nad penězi jsem v tu dobu vůbec nepřemýšlel.*“

OT: Co pro Vás znamená práce a co si o ní myslí Vaše okolí?

OD: „*Práci chápu jako součást života. Každý normální člověk, by měl pracovat. Práce je pro mě smyslem života, protože mám pocit, že mě uspokojuje to, že dělám něco prospěšného pro společnost. Do práce chodím rád. Víc mě k téhle první části otázky nenapadá.*

Pokud jsem někde ve společnosti, tak se většinou lidé na moji práci policajta ptají a docela mě, řekl bych, i někdy obdivují – s negativními reakcemi jsem se nesetkal“

OT: Co Vás vedlo ke změně kvalifikace?

OD: „*Jak už jsem nastínil v úvodu, tak jsem původně pracoval v autoservisu. Časem jsem však dospěl do takové fáze, že už jsem neměl kam růst. Tak jsem si řekl, že půjdu k policii, protože jsem věděl, že tam jsou různé hodnosti a že tam tedy existuje možnost kariérního růstu. Samozřejmě jsem počítal i s tím, že u policie budu mít nižší plat, než když jsem dělal auta, ale pro mě bylo mnohem důležitější dělat něco, v čem uvidím nějaký smysl a hlavně, že mě práce bude uspokojovat a naplňovat. Taky jsem toužil po změně prostředí, protože když jsem dělal auta, tak jsem byl celý týden pořád mezi stejnými lidmi. Pak jsem měl radost, když jsem začal pracovat u policie, že jezdím metrem, potkávám různé lidi a i v práci se setkávám s různými lidmi – není tu ten stereotyp, jako když jsem dělal auta.*“

OT: Jakým způsobem proběhla změna Vaší kvalifikace?

OD: „Když jsem nastoupil k Policii, tak jsem hned nastoupil na „ZOPKU“, což znamená základní odborná příprava, která trvala celkem 9 měsíců. Zde jsem se učil vše potřebné pro výkon policisty, zákon o polici, pořádkovou přípravu, trestní zákon, trestní řád atd. Nakonec jsem dělal závěrečnou zkoušku a dostal jsem osvědčení, což v podstatě je potvrzení o rekvalifikaci.“

OT: Byl byste ochoten za tuto rekvalifikaci zaplatit?

OD: „Naštěstí to bylo zadarmo v rámci policie, takže jsem nic neplatil, ale pokud by to bylo nutné, tak bych byl ochoten nějakou částku zaplatit, protože tuhle práci jsem chtěl dělat.“

OT: Mohl byste mi doporučit někoho dalšího, kdo prošel rekvalifikací, s kým bych mohl udělat stejný rozhovor jako s Vámi?

OT: „Jasně, dám Vám kontakt na mého kamaráda Jakuba Š., ten byl původně učitel a v současné době pracuje jako finanční poradce.“

Děkuji za rozhovor

Vyhodnocení rozhovoru č. 2

Respondent č. 2 se po střední škole rozhodoval pro výběr povolání na základě dvou kritérií, a to buď dělat stejné povolání jako jeho otec - elektrikář, nebo se věnovat automobilům, které byly jeho koníčkem. Nakonec se rozhodl podle sebe a věnoval se automobilům. Po úspěšném ukončení střední školy pak ještě chvíli studoval na vyšší odborné škole, avšak po neshodách s vyučujícími zde ukončil na vlastní žádost studium. Následně byl zaměstnán v autoservisu, kde jako učeň vykonával praxi. Zde se stal velice úspěšným mechanikem, který byl uznávaný a i dobře finančně ohodnocený. Po nějaké době však zjistil, že ho jeho pozice v autoservisu neuspokojuje. Toto neuspokojení spočívalo v tom, že zde neviděl žádný další kariérní růst, a proto se rozhodl pro změnu. Přihlásil se k Policii České republiky, kde v rámci tzv. základní odborné přípravy prošel změnou kvalifikace z automechanika na policistu. Hlavním motivem ke změně bylo, zcela jistě, dosáhnout vnitřního uspokojení, neboť tento respondent věděl, že po nástupu k policii bude mít nižší plat. Okolí jeho práci vnímá pozitivně.

4.6 Rozhovor č. 3

Dalším dotazovaným je respondent č. 3. Jedná se o pana Jakub Š., kterému je 29 let, svobodný, bezdětný, pochází z Klatov a v současné době žije v Praze.

OT: Charakterizujte své vzdělání a popište svůj dosavadní pracovní život.

OD: *„Už od základní školy jsem chtěl pomáhat lidem, chtěl jsem být lékařem, a tak jsem si dal přihlášku na Střední zdravotnickou školu v Klatovech, kterou jsem bral jako takovou přípravu na medicínu. Školu jsem úspěšně dostudoval, ale během školy jsem zjistil, jak to ve zdravotnictví funguje, a tak jsem ztratil všechny iluze o profesi lékaře.*

V posledním ročníku střední školy jsem se rozhodoval, kam půjdu dál. Toto rozhodování bylo dost náročné, protože lékařem jsem už být nechtěl. Moji oba rodiče mají vystudovanou vysokou školu pedagogickou, a tak chtěli, aby ze mě byl učitel a později třeba ředitel nějaké školy. Já už jsem se v tu dobu začal zajímat o finance, a tak jsem chtěl raději studovat nějakou vysokou školu zaměřenou na ekonomiku. Bohužel, moji rodiče mi dali na výběr, že budu studovat buď medicínu anebo budu učitel, přičemž mi ještě řekli, že pokud budu studovat nějakou jinou školu, než jakou chtějí oni, tak mě nebudou živit. Doma kvůli tomu bylo dost dusno, ale nakonec jsem zvolil cestu menšího odporu a dal jsem si přihlášku na obor učitelství na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Zde jsem udělal přijímací zkoušky a začal jsem studovat. Školu jsem úspěšně zakončil titulem Mgr.

Po dokončení vysoké školy jsem dostal možnost učit na základní škole v Českých Budějovicích na sídlišti Máj. To byl však začátek konce mé kariéry pedagoga, jednak jsem práci učitele nikdy dělat nechtěl, za druhé jsem měl učit ve třídě, kde převažovali žáci romské národnosti, kteří byli naprosto nezvladatelní, a za třetí finanční ohodnocení bylo taky mizerné. V této základní škole jsem vydržel tři měsíce a pak jsem se rozhodl, že v životě už nikdy učit nebudu.

Vrátil jsem se domu do Klatov, kde jsem vše rodičům vyprávěl, ale bohužel jsme se zase pohádali, a tak jsem se rozhodl, že odejdu do Prahy. Rozhodl jsem se, že si najdu práci, která mě bude bavit a bude i slušně finančně ohodnocená, abych se mohl postavit sám na vlastní nohy. Našel jsem si v Praze agenturu, která nabízela rekvalifikační kurz na finančního poradce. Kurz jsem si zaplatil,

rekvalifikoval jsem se a v současné době pracuji v jedné velké finanční poradenské společnosti v Praze.

OT: Jak dlouho trval rekvalifikační kurz, kde jste ho absolvoval, kdo ho platil?

OD: „Rekvalifikační kurz trval celkem asi 21 dní teoretické výuky a praxe byla myslím v rozsahu 30 hodin. Chodil jsem tam dvakrát týdně vždy od 09:00 do 17:00 hodin. Teorie probíhala na Masarykově nábřeží, na Praze 1 a na praxi jsem byl někde v nějaký společnosti na Vinohradech.

Kurz jsem si platil sám, ale co si tak pamatuji, tak vím, že tam semnou byli i lidé, co tam poslal úřad práce. Na to, aby to za mě platil úřad práce, jsem byl moc hrdej.“

OT: Jaká byla cena rekvalifikačního kurzu?

OD: „Myslím, že jsem platil okolo 15 000,- korun.“

OT: Co pro Vás znamená práce a co si o ní myslí Vaše okolí?

OD: „Když nad tím tak přemýšlím, tak si myslím, že práce by měla splňovat dvě hlavní kritéria. Za první by měla člověka bavit a za druhé by ho měla i s dostatečnou rezervou uživit. Když jsem musel učit, tak to pro mě bylo utrpení, ale teď když dělám to, co mě baví, tak jsem hodně spokojenej a i vydělávám slušný peníze. V současné době mě práce motivuje k dalšímu vzdělání, protože chci všechno z oblasti financí znát, tak se snažím dál vzdělávat v této oblasti.

Myslím, že moje postavení ve společnosti je dost dobré, nikdy jsem se ve svém okolí nesetkal s negativním postojem k mé práci“

OT: Uvažujete o dalším studiu např. na nějaké ekonomické VŠ?

OD: „No, úplně to nevyklučuji, ale teď se na to nechystám. Možná za rok, anebo kdyby to po mě chtěl zaměstnavatel, což možná brzo nastane.“

OT: Byl byste ochoten za případné další studium platit?

OD: „V případě vysoké školy bych se nejdříve pokoušel dostat na nějakou veřejnou, kde je studium zdarma. No a v případě, že by to nevyšlo, tak bych si to musel platit na nějaké soukromé vysoké škole.

Jinak za nějaké kurzy, které by zvýšily mou kvalifikaci, si rád zaplatím. Teda pokud by to mělo nějaký smysl.“

OT: Jelikož jste však už jednu veřejnou vysokou školu vystudoval, musel byste stejně na jiné veřejné vysoké škole platit studium. I přesto byste šel dál studovat?

OD: „*Vidíte, to jsem si ani neuvědomil, ale máte pravdu – na to jsem úplně zapomněl, ale i tak bych si to platil, protože by to bylo určitě levnější než na soukromé škole.*“

OT: Mohl byste mi doporučit někoho dalšího, kdo prošel rekvalifikací, s kým bych mohl udělat stejný rozhovor jako s Vámi?

OD: „*Jojo, dám Vám kontakt na svou kamarádku masérku Martinu H. K ní chodím na masáže, myslím, že je to vyučená švadlena, ale jak se k práci masérky dostala to nevím.*“

Děkuji za rozhovor.

Vyhodnocení rozhovoru č. 3

Třetí respondent byl po základní škole rozhodnut stát se lékařem. Studium na střední zdravotnické škole v Klatovech, které mu mělo poskytnout přípravu na budoucí studium medicíny, však změnilo jeho pohled na současný stav ve zdravotnictví, a tak se rozhodl, že se na dráhu lékaře nevydá. Jelikož se na střední škole začal zajímat o finance, zvažoval, že po střední škole bude studovat na vysoké škole ekonomického zaměření. Toto rozhodnutí se ovšem nelíbilo jeho rodičům, kteří jsou oba pedagogové, a tak dali svému synovi na výběr mezi medicínou anebo učitelstvím. Tento výběr byl podmíněn tím, že pokud si nevybere jednu z těchto dvou variant, rodiče ho nebudou dále živit. Proto se rozhodl, že vystuduje učitelství na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Navzdory svému přesvědčení školu úspěšně dokončil.

Po ukončení vysoké školy několik měsíců učil na jedné českobudějovické základní škole, kde však vydržel pouze po dobu třech měsíců. Následně oznámil svým rodičům, že učit nebude, a tak se po hádce s nimi vydal do Prahy. Zde si zaplatil a absolvoval rekvalifikační kurz na finančního poradce. V současné době pracuje v jedné finanční poradenské společnosti, kde je spokojen a dle svých slov i velmi dobře finančně ohodnocen, s čímž souhlasí i jeho okolí. Nejvýznamnějším motivem ke změně kvalifikace u tohoto respondenta bylo uspokojení svých vlastních potřeb a v neposlední řadě i lepší finanční ohodnocení, než v předchozí práci.

4.7 Rozhovor č. 4

Dalším respondentem je žena, slečna Martina H., které je 28 let, svobodná, bezdětná pocházející a žijící v Praze.

OT: Charakterizujte své vzdělání a popište svůj dosavadní pracovní život.

OD: „Na základní škole jsem neměla moc dobré výsledky, ale ráda jsem dělala manuální věci v domácnosti. Moje babička byla švadlena, a tak jsem už od malička měla vztah k šití oblečení. Proto jsem se před ukončením základky přihlásila na učební obor švadlena ve Střední odborné škole Drtinova. Na střední škole to bylo fajn, ale už během studia jsem se setkávala s názory, že se mi bude těžko hledat práce v mém oboru. Já jsem na tyhle řeči moc nedala. Školu jsem studovala dál a závěrečné zkoušky jsem úspěšně složila v roce 2004.

Po střední jsem si začala hledat práci jako švadlena, ale opravdu jsem nemohla nic sehnat, protože v dnešní době švadleny nikdo zaměstnat nechce, respektive je nikdo ani nehledá. Tak jsem se šla zaregistrovat na úřad práce. Zde jsme se společně s paní na úřadě snažily několik měsíců najít pro mě práci v oboru, ale to se bohužel nepodařilo. Paní na úřadě mi nabídla možnost, že bych si mohla udělat rekvalifikační kurz jako masérka, a že mi pak určitě nějaké místo najdou, anebo bych pak dokonce mohla začít sama podnikat jako masérka.

Mám pocit, že někdy v listopadu roku 2004 jsem nastoupila na intenzivní rekvalifikační masérský kurz. Po dokončení kurzu mi opravdu paní na úřadě zajistila místo masérky v jednom kosmetickém salonu na Praze 9. Zde jsem pracovala cca 5 let, až do roku 2010, a tady jsem nasbírala spousta zkušeností a hlavně jsem se rozhodla, že si zařídím svou vlastní živnost, protože jsem zjistila, že mě práce i baví. No a od roku 2010 až do teď podnikám jako soukromá masérka – nemám žádnou provozovnu, ale dělám to tak, že dojíždím za klienty k nim domu, takže ušetřím spoustu peněz za placení nájmu, energií a vybavení provozovny. Vlastně jediný výdaje, který jsem měla, tak bylo pořízení masážního přenosného lehátka a krémů. V současné době jezdím za klienty autem, takže mi vznikají náklady na provoz auta, ale to si promítnu do ceny, a když je nejhůř, tak můžu za klienty dojíždět hromadnou dopravou, ale to je s masážním lehátkem dost nepohodlné.“

OT: Jak dlouho trval rekvalifikační kurz, kde jste ho absolvovala, kdo ho platil?

OD: „*No, je to už deset let co jsem absolvovala ten rekvalifikační kurz, ale myslím, že trval asi tři týdny a chodila jsem tam každý den v týdnu od rána do večera – bylo to horší než chodit do školy.*

Kurz jsem absolvovala někde na Praze 10, ale v jaké ulici nebo jak se to tam jmenovalo, si už opravdu nepamatuji, je to přece jenom už přes deset let. No a kurz mi tenkrát zaplatil úřad práce, protože jsem tam byla tenkrát registrovaná a on mě tam vyslal, takže já jsem nic neplatila.“

OT: Jste spokojená ve Vaší současné práci, a co si o ní myslí Vaše okolí?

OD: „*Ano to jsem, jsem za ní ráda. Švadlenu už bych nikdy dělat nechtěla. Díky této práci jsem stále ve styku s lidmi a stále se dozvídám něco nového o lidském těle. Setkala jsem se s názorem, že masérku může dělat kde kdo, ale mně to vyhovuje, já jsem spokojená“*

OT: Co pro Vás znamená práce?

OD: „*Práci beru jako zdroj obživy, ale současně i jako něco co mě baví. Původně jsem sice chtěla být švadlena, ale tak bych se v současné době určitě neuživila. Ve výsledku jsem ráda, že to s tou mojí prací dopadlo, tak jak to dopadlo.“*

OT: Vaší rekvalifikaci zaplatil úřad práce. Byla byste si ochotna rekvalifikaci zaplatit sama?

OD: „*Ano, pokud bych na to měla peníze a pokud by nebyla jiná možnost. Je fakt, že tenkrát jsem na to peníze neměla. Myslím, že to stálo asi 5 000,- Kč, což pro mě bylo dost peněz, ale jak říkám, kdyby nebyla jiná možnost, tak bych si ty peníze musela někde půjčit.“*

OT: Plánujete do budoucna nějaké Vaše další zvyšování kvalifikace?

OD: „*Ano, ještě bych si ráda udělala nějaký kurz na úpravu nehtů nebo něco takového.“*

Děkuji za rozhovor.

Vyhodnocení rozhovoru č. 4

Čtvrtým respondentem byla žena, která si zvolila učební obor švadlena. Tento obor si vybrala proto, že ve škole dosahovala horších výsledků a tudíž maturitní obor nepřicházel v úvahu. Pro svůj zvolený obor se rozhodla proto, že je manuálně zručná a činnost švadleny viděla u své babičky. Již během studia se setkávala s názory svého okolí, že se jí bude obtížně hledat práce, neboť nabídka pracovních míst v oboru švadlena je velice omezená. Tato informace se respondentce potvrdila, jelikož po ukončení školy nemohla ve svém oboru sehnat práci. Z toho důvodu se tedy zaregistrovala na příslušném úřadu práce, kde byla vedena několik měsíců. Po uplynutí určité doby ji bylo umožněno vykonat rekvalifikační kurz masérky s tím, že po jeho ukončení bude velká pravděpodobnost jejího profesního uplatnění. Jakmile ukončila rekvalifikační kurz, nastoupila jako masérka v kosmetickém salonu. Zde byla po dobu pěti let, přičemž v roce 2010 začala samostatně podnikat. Respondentku vedlo ke změně kvalifikace hlavně to, že nemohla najít uplatnění ve svém oboru, a proto prostřednictvím úřadu podstoupila rekvalifikační kurz. V práci je spokojená, má svou práci ráda, neměnila by ji, ale setkala se i s názory, že její práci může vykonávat téměř kdokoli.

4.8 Přehled výsledků rozhovorů

V následující tabulce je znázorněno zařazení jednotlivých respondentů do kategorií dle typologie M. Bartoníčkové – viz kapitola 3.3.3 Životní dráha a úspěch

Tabulka č. 2 - rozdělení respondentů podle typu osobnosti dle M. Bartoníčkové

	Kvadrant A (úspěšný vnitřně, úspěšný navenek)	Kvadrant B (úspěšný vnitřně, neúspěšný navenek)	Kvadrant C (neúspěšný vnitřně, úspěšný navenek)	Kvadrant D (neúspěšný vnitřně, neúspěšný navenek)
Respondent č. 1				X
Respondent č. 2	X			
Respondent č. 3	X			
Respondent č. 4		X		

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky je patrné, že nejhůře je na tom respondent č. 1, protože z pracovního hlediska je vnitřně nespokojen a stejně tak to vnímá i jeho okolí. Respondenti č. 2 a č. 3 jsou na tom ze všech dotazovaných nejlépe, protože u nich převládá jak vnitřní úspěch, tak i vnější úspěch. Respondentka č. 4 je sice vnitřně spokojena, navenek se to však příliš neprojevuje, ale i tento stav může být považován za jistých okolností za příznivý.

Tabulka č. 3 - znázorňuje, co ovlivnilo respondenty při volbě oboru po ukončení ZŠ

	Vliv rodičů	Vlastní zájem o obor
Respondent č. 1		X
Respondent č. 2		X
Respondent č. 3	X	
Respondent č. 4		X

Zdroj: vlastní zpracování

Všichni respondenti, mimo respondenta č. 3, si vybírali obor studia na střední škole dle vlastního rozhodnutí. Respondent č. 3 byl při tomto výběru nevhodně ovlivněn rodiči, což se v budoucnu projevilo změnou profese z učitele na finančního poradce.

V další tabulce jsou shrnuty motivy respondentů, které je vedly ke změně kvalifikace.

Tabulka č. 4 - rozdělení respondentů podle toho, co je vedlo ke změně kvalifikace

	Nezaměstnanost	Ztráta zaměstnání	Nespokojenost v současné práci	Kariérní růst	Výše finančního ohodnocení
Respondent č. 1		X			X
Respondent č. 2			X	X	
Respondent č. 3			X	X	X
Respondent č. 4	X				

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce jsou uvedeny motivy, které vedly jednotlivé respondenty ke změně zaměstnání. U respondenta č. 1 to byla vždy výše nabízeného finančního ohodnocení a ztráta zaměstnání. Respondenty č. 2 a č. 3 vedla ke změně kvalifikace jejich nespokojenost v současné práci a nemožnost kariérního růstu. U respondenta č. 3 navíc byla dalším motivem ke změně zaměstnání výše finančního ohodnocení. U respondentky č. 4 bylo hlavním motivem ke změně profese to, že ve své profesi nemohla najít uplatnění, přičemž ostatní faktory nezohledňovala.

Vyhodnocení rozhovorů

Z provedených rozhovorů je patrná odpověď na výzkumnou otázku „*Jaké jsou nejčastější podněty k získání nové kvalifikace, neboli jaká je motivace k získání rekvalifikace?*“, tedy jaké jsou nejčastější motivy pro rekvalifikaci. Čtvrtina respondentů uvedla jako motiv nezaměstnanost a ztrátu zaměstnání, polovina je motivována kariérou a pracovní spokojeností. Finanční ohodnocení je důležité pro všechny respondenty, avšak primární bylo pouze pro prvního respondenta. Je však nutné podotknout, že uvedené výsledky nelze zobecňovat a platí pouze na vybraný vzorek respondentů.

5 Závěr

Bakalářská práce se zabývala problematikou, která se týkala motivace k rekvalifikaci. V teoretické části byly vymezeny základní pojmy jako je motivace, rekvalifikace a mnoho dalších pojmů, které se vztahovaly k řešené problematice. Následující kapitoly teoretické části byly zaměřeny na samotnou motivaci k rekvalifikaci. V těchto kapitolách byly popsány základní lidské potřeby, hybná síla lidského chování pomocí modelu RPT, životní dráha, volba povolání a nejčastější důvody, které vedou člověka ke změně kvalifikace.

Praktická část práce byla zaměřena na provedení a vyhodnocení polostrukturovaných rozhovorů. Výběr respondentů byl realizován metodou tzv. „sněhové koule“. Respondenty jsem osobně navštěvoval. ***Hlavním cílem této bakalářské práce a těchto rozhovorů bylo zjistit, co vedlo respondenty ke změně kvalifikace a jaká byla jejich motivace k této změně.*** Z realizovaných rozhovorů vyplynulo, že existuje několik hlavních motivů a důvodů, které vedou člověka ke změně kvalifikace. Patří sem dosažení tzv. vnitřního uspokojení, tím tedy i spokojenosti v práci a v osobním životě, možnost kariérního růstu, pravděpodobnost vyššího finančního ohodnocení a samozřejmě i nalezení uplatnění na pracovním trhu. Hnacím motorem k této změně je právě motivace. Z těchto rozhovorů také vyplynulo to, že ani jeden z respondentů nepracuje ve svém původním oboru, ale vykonávají odlišné profese. Dále bylo zjištěno, že tři ze čtyř respondentů by byli ochotni si za změnu kvalifikace sami zaplatit.

Pravděpodobně existuje určité množství lidí, kteří nejsou ve své současné práci nebo oboru spokojeni, ale nejsou schopni se odhodlat ke změně, protože nemají dostatečnou motivaci. Proto jsem k této problematice vypracoval návrh možného projektu s názvem „MOREK“ neboli motivace k rekvalifikaci, který by mohl být přínosný pro určitou skupinu lidí, kterým chybí již několikrát zmíněná motivace ke změně. Návrh tohoto projektu je přílohou této bakalářské práce. Projekt byl obhájen na studentské konferenci konané dne 4. února 2015 v IVP v Malé Chuchli.

6 Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

- BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, s.r.o., 2008, 200 s. ISBN 978-80-87197-12-7.
- BARTONÍČKOVÁ, Monika. *Kariérový koučink*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007, 308 s. Management praxe. ISBN 978-80-86851-51-8.
- BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. 1. vyd. Praha: Grada, 1994, 109 s. ISBN 80-716-9083-X.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 135 s. ISBN 978-802-4725-802.
- HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, 774 s. ISBN 80-717-8303-X.
- MILLER, Ivan a Karel NĚMEJC. *Evaluaace ve vzdělávání*. 2014. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2014. ISBN 978-80-213-2455-8.
- MIOVSKÝ, Michal. *Příručka k provádění výběru metodou sněhové koule (snowball sampling)*. 1. vyd. Praha: Úřad vlády České republiky, 2003, 108 s. Metodika, no. 1. ISBN 80-867-3408-0.
- MONROE, Josephine. *Ideální kariéra a zaměstnání: osobní poradce pro výběr nejlepší práce a kariéry*. 1. vyd. Překlad Tomáš Hlaváč. Praha: Grada, 2007, 162 s. Brilantně. ISBN 978-802-4719-474.
- PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník: Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 1997, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 127 s. ISBN 978-80-247-3447-7.

Legislativní zdroje

- Předpis č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob ukončení
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje

- Rekvalifikace, 2014 - Rekvalifikace. *Úřad práce ČR* [online]. 2014 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/rekvalifikace>
- Úřad práce, 2014 - Obecné informace. *Úřad práce* [online]. 2014 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

7 Seznam příloh

Příloha č. 1 - Návrh kurzu „MOREK“ – motivace k rekvalifikaci

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA

INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ A PORADENSTVÍ

„MOREK“

Motivace k rekvalifikaci

Autor: Lukáš Kazár

2014/2015

Zaměření projektu

Tento projekt je zaměřen na pomoc lidem při hledání nového zaměstnání. V současné době mnoho lidí v České republice řeší problémy se zaměstnáním, a to buď z důvodu zániku pracovního místa, vysokého věku, nedostatečné kvalifikace, dále z důvodu vlastního nezájmu o současné zaměstnání nebo jiných příčin. Tyto důvody ke změně zaměstnání se dají vyřešit rekvalifikací, avšak mnoho lidí nemá k takovému rozhodnutí dostatečnou motivaci. Proto se autor tohoto projektu, za finanční podpory z fondů EU, rozhodl vytvořit kurz „Motivace k rekvalifikaci“ – „MOREK“.

Cílová skupina

Kurz je určen pro osoby starší 18 let, které jsou krátkodobě, ale i dlouhodobě nezaměstnané, dále pro osoby, které nejsou z jakéhokoliv důvodu spokojeni se svým současným zaměstnáním a mají zájem o absolvování rekvalifikace. Kurz je zaměřen na oblast Prahy a Středočeského kraje. Kapacita je omezena na 20 osob. Cena kurzu pro jednoho účastníka je stanovena na 500 Kč.

Cíle projektu

Účastníci po absolvování kurzu budou schopni:

- diagnostikovat svůj současný stav z hlediska zaměstnání
- znát významy pojmů motivace a rekvalifikace
- samostatně hledat zaměstnání
- sestavit svůj životopis a připravit se na pracovní pohovory
- orientovat se na trhu práce
- realizovat své cíle týkající se zaměstnání

Struktura projektu

Kurz „ Motivace k rekvalifikaci“ se bude realizovat v prostorách AIVD, v Praze na Karlově náměstí. Délka celého kurzu je patnáct hodin v průběhu pěti dnů. Každý den proběhne jeden seminář o délce tří vyučovacích hodin. První seminář bude zahájen 1. února 2016 v 16:00 hodin, další semináře začnou vždy následující den ve stejnou dobu až do 6. února 2016. Výuku povedou dva lektori. Na závěr celého kurzu dojde k ověření získaných znalostí a úspěšní absolventi dostanou certifikát s celostátní platností, který bude sloužit jako doklad o absolutoriu.

Didaktické pomůcky

K realizaci výuky bude použito výpočetní techniky, zejména notebooku a dataprojektoru. Veškerý vzdělávací obsah bude v powerpointových prezentacích, které budou promítány na projekční plochu v učebně. Pro každého účastníka kurzu bude k dispozici notebook s připojením k internetu. Dále bude použito flipchartu a psacích potřeb. Veškeré vybavení bude pro účastníky kurzu připraveno v prostorách učebny AIVD.

Náplň projektu

- Diagnostika současného stavu klientů
- Motivace
- Rekvalifikace
- Poradenství
- Orientace na trhu práce

Vzdělávací obsah kurzu

V úvodu kurzu dojde k vzájemnému představení lektorů a klientů. Poté se budou lektoři snažit vytvořit přátelskou atmosféru, která je nezbytná pro úspěšný a bezproblémový průběh kurzu.

Značná část prvního setkání se bude zabývat samotnými účastníky, hlavně diagnostikou dosavadního profesního života klientů. Dále bude následovat motivační fáze, ve které se lektoři budou snažit vzbudit v klientech chuť učit se novým věcem. Několik dalších hodin bude věnováno pojmům motivace a rekvalifikace, protože znát správný význam těchto pojmů je nezbytné pro další vzdělávání v rámci kurzu „MOREK“. Bude se dbát na to, aby klienti byli schopni rozlišit vnitřní a vnější podněty, které je vedou ke změně zaměstnání či kvalifikace. Určení těchto podnětů je nasměruje ke správné volbě a výběru zaměstnání. Posluchačům bude sděleno, kde a za jakých podmínek se mohou zúčastnit rekvalifikačních kurzů. V průběhu seminářů bude kladen velký důraz na to, aby klienti rozvíjeli a využívali své schopnosti, nadání a potenciál v oblasti hledání nového zaměstnání či změny kvalifikace. Lektoři se také zaměření na hledání slabých stránek, které je nutné posílit. V neposlední řadě se budou přednášející zabývat poradenskou činností a budou odpovídat na případné dotazy účastníků kurzu. V problematice, týkající se orientace na trhu práce, bude účastníkům ukázáno, jak mají získat informace z této oblasti pomocí výpočetní techniky, s využitím internetu. Činnost bude také zaměřena na to, jak se orientovat v nabídkách Úřadů práce a různých internetových portálů, které jsou zaměřeny na uskutečnění rekvalifikace a na vyhledávání nabídek pracovních míst.

Celý projekt bude zakončen opakováním všech nově získaných znalostí, praktickým vyhledáváním nabídek rekvalifikačních kurzů a nabídek práce. Po absolvování těchto činností si účastníci napíší závěrečný test.

Realizace projektu

Celý projekt bude realizován ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s. (AIVD), která má bohaté zkušenosti s realizací vzdělávacích kurzů. Pracovníci AIVD se budou podílet na sestavení obsahu kurzu, na jeho realizaci, na zajištění všech vzdělávacích materiálů, na poskytnutí vzdělávacích prostor a zažádají o finanční podporu z Evropského sociálního fondu v ČR. AIVD také zajistí lektory, kteří budou vybráni z databáze jejich členů. Samotné realizaci projektu předcházelo sestavení tzv. „Trojimperativu projektu“, ve kterém si realizátoři projektu odpověděli na tři základní otázky CO? KDY? a ZA KOLIK? Zde jsou uvedeny odpovědi na výše uvedené otázky:

CO? Definovat projekt, rozdělit pracovní úkoly, zajistit lektory a prostory na realizaci.

KDY? Oslovení potencionálních zájemců a reklama (říjen 2015), příprava vzdělávacího obsahu kurzu (listopad 2015), zajištění lektorů (leden 2016), zajištění prostor pro realizaci projektu (leden 2016), začátek kurzu (1. února 2016 v 16:00 hodin)

ZA KOLIK? Nepřekročit částku 30 000 Kč, reklama max. 5 000 Kč, odměna pro lektory max. 10 500 Kč, pronájem učebny max. 7 500 Kč, učební pomůcky max. 1 000 Kč, občerstvení max. 2 000 Kč, finanční rezerva max. 4 000 Kč.

Rozpočet a financování projektu

Celkové náklady na kurz byly stanoveny na částku 30 000 Kč. V této částce jsou zahrnuty náklady na odměny pro lektory, pronájem učebny v AIVD, učební pomůcky, občerstvení a finanční rezerva pro případ, že nedojde k naplnění stanovené kapacity celého kurzu nebo na případné mimořádné výdaje. Část nákladů bude hrazena z finanční hotovosti, kterou uhradili zájemci o kurz a zbytek nákladů bude financován z Evropského sociálního fondu (ESF).

Tabulka finančního rozpočtu

	Výdaje	Finanční zdroje (příjmy)
Pronájem učebny	500 Kč x 15 hod = 7 500 Kč	
Odměna pro dva lektory	2x 350 Kč x 15 hod = 10 500 Kč	
Učební pomůcky	1 000 Kč	
Občerstvení	2 000 Kč	
Finanční rezerva	4 000 Kč	
Reklama	5 000 Kč	
Dotace z ESF		20 000 Kč
Příjmy od účastníků kurzu		20 x 500 Kč = 10 000 Kč

Propagace

Informace o projektu budou umístěny na webových stránkách Úřadu práce (dostupné z <http://portal.mpsv.cz/upcr>) a samozřejmě na webových stránkách AIVD ČR o.s. (dostupné z <http://www.aivd.cz/>). Také bude vytištěno několik set kusů letáků, které budou rozmístěny v pobočkách příslušných Úřadů práce na území Prahy a Středočeského kraje.

Uskutečnění dalšího kurzu

V tuto chvíli se jedná o plánování projektu. Kurz „Motivace k rekvalifikaci“- „MOREK“ zatím neproběhl, proto není známo, jak velký zájem o kurz bude. V případě, že po skončení kurzu bude projevěn velký zájem o další podobnou akci, bude se tento kurz opakovat a případně je možné navýšit i jeho kapacitu.

Evaluace

Na posledním setkání, v rámci kurzu, bude mezi účastníky rozeslán krátký evaluační dotazník. Ten bude neprodleně vyhodnocen a na základě jeho výsledků proběhne ihned diskuze s účastníky kurzu, ve které se budou lektoři ptát účastníků na jejich pocity, přínos kurzu a na případné změny, které by navrhovali.

Použité zdroje

- *Asociace institucí vzdělávání dospělých* [online]. 2010 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/>
- *Úřad práce ČR* [online]. 2014 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr>
- *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2013 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>