

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

Současné trendy ve vzdělávání dospělých

Bakalářská práce

Leona GREŠLOVÁ

Vedoucí práce: Mgr. Eva Švejdarová, MBA, M.A., Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autorka práce: Leona Grešlová
Studijní program: Ekonomika a management
Specializace: Řízení lidských zdrojů
Vedoucí práce: Mgr. Eva Švejdarová, MBA, M.A, Ph.D.

Název práce: **Současné trendy ve vzdělávání dospělých**

Jazyková varianta: Čeština

Cíl: Cílem bakalářské práce je zejména zmapovat současné trendy ve vzdělávání dospělých, a to jak poptávku po jednotlivých kurzech, tak nabídku konkrétních vzdělávacích institucí. Zároveň budou popsány moderní přístupy a technologie v této oblasti. V neposlední řadě bude zmíněno, jaké jsou potřebné kompetence pro to, být lektorem ve 21. století.

Rámcový obsah:

1. Proces vzdělávání dospělých a k čemu je v dnešní době další vzdělávání užitečné.
2. Vymezení nejčastěji používaných metod dalšího vzdělávání v současnosti.
3. Seznámení se stranou poptávky a nabídky ve vzdělávání dospělých.
4. Charakteristika pojmu lektor a jeho kompetence ve 21. století.

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Literatura:

1. BENEŠ, M. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014. 176 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4824-5.
2. VETEŠKA, J. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých.: Andragogika na prahu 21. století*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.
3. VODÁK, J. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. vyd. Praha: GRADA, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.
4. EGER, L. *E-learning a jeho aplikace: s orientací na vzdělávání a profesní vzdělávání Millennials*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. 288 s. ISBN 978-80-261-0952-5.

5. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
6. TORRINGTON, D. -- HALL, L. *Human Resource Management*. 7. vyd. Londýn: Prentice Hall Press, 2008. ISBN 978-0-273-71075-2.

Datum zadání: prosinec 2021

Datum odevzdání: prosinec 2022

Elektronicky schváleno: 19. 5. 2022
Leona Grešlová
Autorka práce

Elektronicky schváleno: 26. 5. 2022
Mgr. Eva Švejdarová, MBA,
M.A., Ph.D.
Vedoucí práce

Elektronicky schváleno: 27. 5. 2022
doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno: 27. 5. 2022
doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.
Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne

Děkuji Mgr. Evě Švejdarové, MBA, M.A., Ph.D. za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů.

Obsah

Úvod	8
1 Vzdelávání dospělých	9
1.1 Faktory ovlivňující vzdělávání	9
1.2 Proces vzdělávání dospělých.....	10
1.3 Motivace ke vzdělávání	11
2 Vzdělávací instituce	12
3 Metody vzdělávání	14
3.1 Metody vzdělávání na pracovišti	14
3.2 Metody vzdělávání mimo pracoviště.....	14
3.3 Stručný popis vybraných metod vzdělávání	15
4 Současné trendy ve vzdělávání dospělých.....	17
4.1 Kurzy prostřednictvím e-learningu.....	17
4.1.1 Formy e-learningu.....	18
4.1.2 Výhody a nevýhody e-learningu	18
4.1.3 Trendy e-learningu.....	19
4.2 Videokurzy	19
4.3 Hybridní formy učení	19
4.4 Whiteboard.....	20
4.5 Virtuální realita.....	21
4.6 Gamifikace	22
5 Lektor	23
5.1 Kompetence lektora ve 21. století	23
6 Porovnání strany nabídky a poptávky.....	25
6.1 Další profesní vzdělávání	25
6.2 Zájmové vzdělávání	26
7 Empirický výzkum	27
7.1 Metodika a sběr dat	27
7.2 Analýza dotazníkového šetření	28
7.3 Zhodnocení empirického výzkumu	37
7.4 Návrh na zlepšení	40

Závěr	42
Seznam literatury	43
Seznam obrázků	46
Seznam příloh	47

Seznam použitých zkratk a symbolů

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
COVID-19	Koronavirové infekční onemocnění z roku 2019
ČR	Česká republika
IT	Informační technologie
PO	Požární ochrana

Úvod

Další vzdělávání je neodlučitelnou součástí života mnoha lidí, jak zaměstnaných, tak osob podnikajících. S ohledem na rychle měnící se požadavky k výkonu práce a obecně digitalizaci, je potřeba postupovat s dobou a přijmout nové trendy ve vzdělávání dospělých. Zpočátku je také nutné stanovit, k čemu tato práce bude směřovat. Popisuje konkrétně další vzdělávání firemních zaměstnanců. Nalezneme zde vysvětlené pojmy spojené se vzděláváním dospělých, vymezené metody vzdělávání, představené kompetence lektora ve 21. století, porovnání strany nabídky a poptávky nebo moderní přístupy a technologie ve vzdělávání dospělých.

Hlavním cílem práce je zmapovat preference firemních zaměstnanců nejen v rozsahu, ale i ve formách vzdělávání. Zda preferují kratší rozsah a online formu vzdělávání, na rozdíl od prezenční a hybridní formy či nikoliv. Dalším cílem je zjistit, jak velké procento zaměstnanců využívá možnost dalšího vzdělávání, kterou jim zaměstnavatel poskytuje. Někteří zaměstnanci tuto možnost nemají a u nich je snaha zjistit, zda by možnost dalšího vzdělávání vůbec uvítali. Metodou pro zjištění těchto cílů byl zvolen dotazník rozeslaný mezi zaměstnance různých firem v rámci ČR. Veškeré zjištěné informace jsou detailně popsány v části empirického výzkumu práce. Téma práce bylo zvoleno na základě předešlého výkonu povinné praxe na oddělení celoživotního vzdělávání, kde hlavním tématem bylo vzdělávání zaměstnanců.

1 Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých jako proces celoživotního učení vzniklo zejména díky historickým a sociálním změnám společnosti. Člověk je nucen vzdělávat se v každém věku, ať už ze své vlastní vůle nebo z důvodu potřebné kvalifikace pro zaměstnání, protože hodnota a prestiž vzdělání čím dál více nabývá na aktuálnosti. Ovšem nejčastěji má člověk potřebu učit se v období jakýchkoliv změn, mezi které nejčastěji zahrnujeme změny sociální či pracovní (Beneš, 2014). U vzdělávání dospělých je zřejmé, že studující mají potřebu pochopit problematiku do hloubky, také se zajímají o další návaznosti anebo o uplatnění účastníka vzdělávání v praxi. Společnost se vzdělává se záměrem buď pozitivním, a to se snahou pochopit a inovovat, nebo na základě vlastních zkušeností, které jsou negativní a k učení se musí donutit, jelikož je pro ně nezbytné (Eger, 2020). Vzdělávání tak začíná být součástí životního stylu. Mnoho lidí si zakládá své podnikání právě na vzdělávání a rozvoji sebe i druhých, protože další vzdělávání je v dnešní době velmi aktuální i oblíbené téma. Hodnotou vzdělávání je především to, že formuje osobnost a pomáhá ji rozvíjet (Veteška, 2016).

1.1 Faktory ovlivňující vzdělávání

Na vzdělávání dospělých mají kromě motivace vliv faktory, které vychází například z makroprostředí jedince. Můžeme mezi ně řadit demografické a ekonomické prostředí, společensko-kulturní a přírodní prostředí či potřeby a trendy. Dalším faktorem pro pozitivní přístup ke vzdělávání je základ z rodinné výchovy. Správným přístupem rodinné výchovy si jedinec již od mladého věku nese vzorec vzdělání (tj. primární, sekundární a terciární vzdělání), díky kterému nemá jedinec problém přijímat celoživotní učení a pokračovat v něm.

Mimo vzdělávacího základu z rodinného prostředí, ovlivňuje vzdělání dospělého také úroveň životních zkušeností a znalostí z předešlého zaměstnání či předešlého sebevzdělávání. Dalším faktorem je určitý typ kultury organizace, který ovlivňuje rozvoj zaměstnanců stále ve větší míře. Posledním, ale neopomenutým faktorem je také tým či skupina spolupracovníků. Pokud se sejde skupina aktivně a pozitivně naladěných jedinců, je vzdělávací práce ve skupině mnohem efektivnější nežli ve skupině negativně naladěných spolupracovníků (Eger, 2020).

1.2 Proces vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých pracovníků v podniku si klade za cíl rozvíjet způsobilost jakéhokoliv druhu, potřebného k výkonu práce jednotlivce, s čímž je spojen rozvoj kompetencí pracovníka. Také je zaměřeno na krátkodobé a dlouhodobé zvýšení výkonnosti pracovníka v daném podniku. Pracovníci, kteří v podniku již prošli adaptačním procesem, musí projít také hodnocením pracovníků, kde se klade důraz na výkonnost. Ke zlepšení výkonnosti lze přispět také právě dalším vzděláváním v daném a potřebném oboru (Hroník, 2007).

Přípravná fáze je prvním a velmi důležitým krokem k realizaci vzdělávání dospělých. Zahrnuje analýzu potřeb jedinců, kteří mají zájem se dále vzdělávat, jejich zájmy a také analýzu samotných jednotlivců. Lze zjistit, v čem se chtějí vzdělávat, v jakém rozsahu a jakou formou. Také je potřeba zohlednit finanční možnosti jednotlivců tak, aby byl vzdělávací kurz dostupný všem. Po takové analýze již lze stanovit tematické oblasti vzdělávání a cíle vzdělávacího projektu, jako je například docílení změny chování jedince, rozvoj jedince či splnění podmínek vzdělávacího projektu.

Po přípravné fázi je třeba zpracovat vhodné didaktické metody, které budou použity. Dále je potřeba stanovit jednotlivé etapy vzdělávání, jeho obsah a způsoby, kterými bude daný vzdělávací kurz probíhat. Při volbě vzdělávacích technik je nutné přihlížet k intelektuálním schopnostem účastníků a k jejich úrovni dosaženého vzdělání. Při sestavování vzdělávacího plánu je vhodné znát počet účastníků, podle něhož lze například vytvořit interaktivní cvičení. Záleží také na tom, jaké priority mají účastníci a jaké podmínky má například jejich zaměstnavatel (Vodák a Kucharčíková, 2011).

Po realizaci vzdělávacího programu je nutné tento plán znovu zkontrolovat a případně ho vylepšit. Pokud je program hotový, je třeba dbát na komunikaci s účastníky či pověřenou osobou, která účastníkům zprostředkovává vzdělávací kurzy a informuje je o uskutečnění a podmínkách vzdělávacího kurzu. Vzdělávací instituce má tedy na starosti zajištění chodu vzdělávacího programu, zajištění vhodných prostorů, malého pohoštění pro účastníky a dále veškeré dokumenty spojené s realizací či ukončením kurzu. Po dokončení vzdělávání účastníků je dobré získat zpětnou vazbu a informace, podle kterých by se případně mohl vzdělávací plán vylepšit (Vodák a Kucharčíková, 2011).

Pokud bylo vhodně zvoleno téma vzdělávání, mělo by účastníky posunout ke zkvalitnění jejich kompetencí v oboru. Zaměření na cílovou skupinu má efektivní výsledky, pokud skupina účastníků byla homogenní, tedy aby vzdělávání byli především ze stejného podniku a měli podobné profesní zařazení, od kterého se odvíjí jejich podobná úroveň vědomostí a schopností. Účastníci se tak mohou navzájem motivovat. Vhodným místem pro uskutečnění vzdělávání je místo, kde nebudou účastníci ničím rušeni. Zpravidla to bývají prostory ve vzdělávacích institucích, ale pro větší motivaci účastníků a v případě vícedenního vzdělávacího projektu může být zvoleno například horské prostředí či lázeňské město (Vodák a Kucharčíková, 2011).

1.3 Motivace ke vzdělávání

Motivace je u účastníků dalšího vzdělávání velmi klíčová. Lze ji definovat jako souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které člověka vzbuzují a podněcují k výkonu určité činnosti. Motivace jedinci dodává energii k povzbuzení a následně se od ní odvíjí celkové jednání člověka, jeho reakce a způsob, kterým díky motivaci dosahuje výsledků. Zdrojem motivace mohou být určité potřeby a zájmy jedince, které ho vedou k rozhodnutí o výkonu určité činnosti (Eger, 2020). Pokud se tedy jedinec rozhodne dále vzdělávat a je ochotný se učit, potřebuje k tomu jistou část motivace, která se u každého jedince liší intenzitou, která je dána charakterovými rysy jedince. Je to například jeho povaha, schopnosti či vůle. K intenzitě motivace také nahrává životní situace, ve které se jedinec momentálně nachází. Každý tedy musí chtít dosáhnout právě toho cíle, který si předem stanovil (Hoffmann a Löhle, 2017).

2 Vzdělávací instituce

Za účelem dalšího vzdělávání, společnost zakládá vzdělávací organizace, jejichž cílem je poskytovat další vzdělání různým cílovým skupinám. Vzdělávací organizace jsou často velmi různorodé, každá se zaměřuje na jinou cílovou skupinu, ale klade si stejný cíl, a to učit a dále vzdělávat společnost prostřednictvím nabízených vzdělávacích kurzů vedených profesionálními lektory. Vzdělávací kurzy jsou nad rámec vzdělávání ve školství, proto tyto vzdělávací instituce na rozdíl od státního školství nemají žádný jednotný systém, ale každá má svůj originální přístup ke vzdělávání a vedení kurzů.

V současné době vzniká spousta specializovaných společností a profesionálně orientovaných oblastí činností, pro které je potřeba se dále vzdělávat prostřednictvím vzdělávacích institucí. Potřeba se dále vzdělávat je samozřejmě i v rámci běžné pracovní pozice, pro obohacování znalostí a sbírání nových informací a dovedností (Beneš, 2014). V podnicích výrobního typu roste také technická náročnost výroby, otevírají se nové trhy a neustále vzrůstá konkurence, proto je potřeba, aby podniky naučily své zaměstnance s těmito skutečnostmi pracovat. V současné době proto podniky hledají schopné pracovníky znalé nových technologií a postupů, schopné vedení týmu či týmové práce, schopné pozitivní motivace svých podřízených a schopné komunikace se svými kolegy či zákazníky. Toto všechno vyvíjí na podniky tlak v podobě zamyšlení se nad investicí do svých zaměstnanců v podobě jejich osobního rozvoje, rozvoje kompetencí, komunikace, týmové spolupráce a jiných dovedností potřebných pro vykonávání dané profese (Vodák a Kucharčíková, 2011).

Vzdělávání dospělých se uskutečňuje na různých místech. Může probíhat například ve vzdělávacích organizacích, mezi které se řadí školské organizace či tržně a komerčně orientované organizace (Beneš, 2014). Podniky mají možnost vzdělávání svých zaměstnanců delegovat na externí dodavatele vzdělávání. V dnešní době je externí dodavatel vzdělávání běžným a obvyklým způsobem, jak firmy vzdělávají své zaměstnance. Zaměstnance lze také vzdělávat interně. Mnoho firem má dnes již svá samostatná oddělení, která se věnují vzdělávání nebo mají vzdělávání zajištěné interními kurzy či e-learningem (Eger, 2020).

Institucí pro vzdělávání dospělých tak může být státní škola, která je podle volné možnosti přístupu místem otevřeným všem zájemcům. Dalším zřizovatelem vzdělávací instituce může být organizace:

- Státní
- Veřejná
- Nezisková
- Veřejně-právní
- Komerční
- Privátní

Můžeme také rozlišit zájmy těchto vzdělávacích organizací, a to na organizace s veřejnými zájmy, se zájmy sledujícími (např. podnik), nebo s částečnými společenskými zájmy (např. odbory). Podle obsahu pak lze vzdělávání rozlišit na všeobecné, odborné, kulturní, zájmové, rozvoj osobnosti a občanské vzdělávání (Beneš, 2014).

3 Metody vzdělávání

Vhodné metody vzdělávání se volí poté, co jsou stanoveny veškeré cíle v systému vzdělávání v podniku. Vhodná volba metody vzdělávání nemá žádný určitý návod, ale podnik se musí orientovat podle potřeb jednotlivců pojících se ke vzdělávání, podle okolností, které se vztahují k podniku nebo také podle vzdělávacích cílů. Metoda vzdělávání nemusí být zvolena jen jedna, může jich být více a mohou se dokonce i měnit v rámci kulturních změn, které jsou někdy pro jednotlivce přínosné. Velmi důležité je brát zřetel na individuální potřeby účastníků, jejich postoj k učení a jejich učební styl (Vodák a Kucharčíková, 2011).

Metody vzdělávání jsou tedy velmi důležitým nástrojem pro fungování vzdělávacího procesu. Výběr vhodných metod učení by se měl odrážet od individuálních potřeb účastníků, požadavků podniku a měl by být v souladu se současnými světovými trendy ve vzdělávání na trhu. Vzdělávací metody v současné době by měly podporovat rozvoj flexibility, kreativity a ochotu akceptovat změny. Také by se měly využívat moderní technické prostředky k realizaci těchto trendů. Výběr metod vzdělávání může ovlivnit například věk, pohlaví a počet účastníků, dále jejich aktuální úroveň vědomostí a jejich požadavky na zvýšení vědomostí. Důležitá je také jejich motivace k samotnému učení a osobnímu rozvoji či aktuální pracovní pozice. Metody vzdělávání lze rozdělit do dvou základních skupin, a to na metody vzdělávání na pracovišti a mimo pracoviště (Vodák a Kucharčíková, 2011).

3.1 Metody vzdělávání na pracovišti

Jak již vyplývá z názvu, uskutečňují se na konkrétním pracovním místě a při výkonu běžných pracovních činností pracovníka. Tyto metody je vhodné využít u vzdělávání pracovníků dělnického typu, kdy nemusí opouštět své dané pracoviště a vzdělávají se za chodu práce. Samozřejmě tyto metody nemusí být použity jen u dělníků, nýbrž i u jiných pracovníků. Do metod vzdělávání na pracovišti lze zařadit například koučování, mentorování, instruktáž při výkonu práce, demonstrování nebo rotaci práce (Vodák a Kucharčíková, 2011).

3.2 Metody vzdělávání mimo pracoviště

Uskutečňují se vždy na jiném místě, podle potřeby účastníků či dostupnosti nabídky. Účastníci tak musí docházet do vzdělávacích institucí přímo za lektory. Používají se

zejména pro vzdělávání manažerů a specialistů. Mezi tyto metody se řadí semináře, případové studie, přednášky, hraní rolí, simulace, skupinová dynamika, workshopy, brainstorming a také koučování (Vodák a Kucharčíková, 2011).

3.3 Stručný popis vybraných metod vzdělávání

V současnosti je nejvíce využíván e-learning, který je momentálně velkým trendem na trhu. Důvodem je především flexibilita, pohodlí, rychlost a z finančního hlediska je méně nákladný než běžné prezenční kurzy. Vzdělávání online formou je ale omezeno tématem a obsahem vzdělávání. Některé technicky a prakticky zaměřené kurzy nelze dělat online, je totiž zapotřebí být fyzicky na místě s lektorem a vyzkoušet si různé techniky z praktického hlediska (Vodák a Kucharčíková, 2011).

Koučování rozvíjí individuální znalosti jedince, který je veden koučem. Tuto metodu využívají zejména manažeři. Jde o metodu založenou na vztahu vzdělávaného a kouče, který vede vzdělávaného cílevědomým směrem ke zlepšení jeho dovedností. Koučování je častěji prováděno neformální metodou, z důvodu větší efektivity učení (Armstrong, 2002).

Při metodě rotace práce si jedinec postupně zkouší práci na různých pracovních pozicích v rámci organizace. Vzdělávaný tak prohlubuje své znalosti tím, že si vyzkouší práci jiných. Pro tuto metodu je důležité plánovat dopředu, aby nedošlo k neefektivnímu využití času. Na přednášce vzdělávaný pouze poslouchá výklad lektora a během přednášky s ním neinteraguje. Na konci přednášky je vymezený prostor pro diskusi. Aby byla přednáška efektivní, měla by se popisovaná teorie přenášet do praxe (Armstrong, 2002).

Brainstorming je metoda uskutečňovaná ve skupinách. Cílem brainstormingu je získat co nejvíce nápadů, které přispějí k vyřešení daného problému. Jednotlivci tedy musí disponovat kreativitou myšlení. Jsou dána pravidla, například zákaz kritiky jiných kolegů a jejich nápadů. Jednotlivci se musí snažit upřednostňovat kvalitu před kvantitou vlastních nápadů. Výsledkem je vyhodnocení všech nápadů, výběr těch nejefektivnějších a aplikace do praxe (Langer, 2016).

Workshopy jsou prováděny ve skupinách a jejich cílem je vyřešit společně úkol či problematiku přímo z praxe. K dopracování se do cíle se často využívá synergický efekt, jehož podstatou je dojít k vyšší kvalitě řešení pomocí využití několika vzdělávacích aktivit současně. Účastníci by se měli dopracovat k finálnímu

dokumentu či produktu, na kterém se musí shodnout (Langer, 2016). Jedná se o časově náročnou metodu vzdělávání, jejíž výsledky jsou ale velice efektivní a mohou v organizaci sloužit jako podklad pro vylepšení stávajícího systému či pomoci k rozvoji zaměstnanců (Brooks-Harris a Stock-Ward, 1999).

4 Současné trendy ve vzdělávání dospělých

Trendem se rozumí směr vývoje toho jevu, který právě sledujeme (Havránek, 2011). Pro tuto kapitolu jej tedy lze uchopit jako sledování vývoje vzdělávacích metod a potřeb dospělých v současné době. Již několik let se setkáváme s digitalizací ve vzdělávání. Vývoj digitalizace tak přispěl k vytvoření a využívání různých forem vzdělávání, jako jsou kromě e-learningu například videokurzy, hybridní formy učení, whiteboard, virtuální realita, interaktivní prohlídky nebo gamifikace.

4.1 Kurzy prostřednictvím e-learningu

Jak již bylo výše zmíněno, v současné době je nevíce ke vzdělávání dospělých využíván e-learning. „*E-learning je vzdělávací proces spojený s počítačem a sítí*“. (Eger, 2020, str. 6) Vzdělávání prostřednictvím online programů a online platform má spoustu výhod a je dnes velmi oblíbené. K online učení velmi přispívá rozvoj informačních a komunikačních technologií. Je známo, že rozvoj distančního vzdělávání započal především kvůli pandemii COVID-19. Požadavky na inovace nejen v technologiích tak přispěly k efektivnějšímu využití nástrojů pro online vzdělávání. Stále platí, že rozvoj informačních technologií postupuje dynamicky, a proto musíme neustále očekávat novinky v oblasti rozvoje forem e-learningu (Eger, 2020).

E-learning si našel své místo i ve školách, kde je využíván při kombinované formě studia anebo při distanční výuce. Stejně tak našel uplatnění i ve firemním prostředí, kde je samostatný e-learning v současnosti velmi využíván. Jelikož je e-learning spojen s počítači (také mezi ně řadíme notebooky, tablety, mobilní telefony) a sítěmi (běžně internet, intranet), jsou k němu využívány nejnovější informační a komunikační technologie, mezi které patří softwarové programy jako MS Teams, Zoom, Skype, Google Meet a jiné e-learningové platformy na internetu, jako například Seduo, LinkedIn, Digiskills a další. Tyto e-learningové platformy využívají z větší části podniky, které předplatí svým zaměstnancům online kurzy, které si zaměstnanci ve svém volném čase mohou vypracovávat a účastnit se jich. Na druhé straně online kurzy nabízené těmito e-learningovými platformami mohou využívat i jednotlivci mimo podnik (Eger, 2020).

4.1.1 Formy e-learningu

- Vzdělávací proces – založený na práci s počítačem a software bez použití sítě. Jde především o samostudium doma, ve školách i ve firmách.
- E-learning – počítač je propojen se sítí a zároveň se vzdělávacími objekty, které jsou prezentovány na internetu. Nejčastěji jde o tzv. e-book, vyhledávání informací pomocí webových stránek a dalších zdrojů.
- E-learning – počítač spojený se sítí a výukovým systémem umožňuje účastníkům online learning. Lektori a účastníci jsou propojeni speciálním výukovým software, díky kterému mohou využívat řadu nástrojů. Obohacuje online komunikaci a výukové metody (Eger, 2020).

Tyto formy lze rozšířit o významné fenomény online komunikace a learningu, jako je například YouTube. Pro využívání kratších lekcí je nutno zmínit také m-learning neboli mobile learning, vzdělávání prostřednictvím chytrého mobilu. Díky tomu mohou účastníci poslouchat přes sluchátka krátký podcast, například po cestě autem či hromadnou dopravou (Eger, 2020).

4.1.2 Výhody a nevýhody e-learningu

Velkou výhodou e-learningu je jednoznačně flexibilita, kdy si účastník může zvolit individuální tempo, kterým ve vzdělávání díky online vzdělávacím platformám postupuje a může tedy začít se vzděláváním kdykoliv bude sám chtít. Jeho postupy jsou monitorovány a průběžně ukládány, dokonce se k nim může i vracet. Díky aktualizovaným materiálům poskytovaným při vzdělávání, je možné mít přehled o větším množství sbíraných dat, protože je lze online formou poskytovat velkému množství účastníků najednou.

Mezi nevýhody online vzdělávání můžeme zařadit prvotní náklady na pořízení potřebné techniky jako je počítač, kamera, mikrofon. Někteří účastníci stále neakceptují posun doby a digitalizaci, proto online formy vzdělávání odmítají. Lektor nemá přímý kontakt s účastníky a jejich neverbální komunikace proto není lektorem zachycena, lektor takzvaně mluví do počítače a nevidí, jak účastníci jeho kurzu reagují (Vodák a Kucharčíková, 2011).

4.1.3 Trendy e-learningu

Rozvoj e-learningu je trvale spojen s rozvojem IT, který je někdy až tak dynamický, že může změnit celou představu o tom, jak a kam se bude v budoucnu e-learning vyvíjet. Jedním z nejnovějších trendů je již zmíněný m-learning, ke kterému jsou zapotřebí proaktivní jednotlivci. Proto je potřeba zjistit, jak pro chod m-learningu udělat vzdělávání pro cílovou skupinu atraktivní. Jednou z dalších predikcí pro budoucí vývoj e-learningu je digitální transformace, například z prezenční výuky přechod na e-learning nebo prostřednictvím e-learningu co nejrychleji získat nové informace, než pracovníky zcela nahradí roboti (Eger, 2020).

4.2 Videokurzy

Videokurz je kurz, který probíhá v online prostředí s lektorem a dalšími účastníky ve stejný čas. Jde tedy o synchronizované vzdělávání, kdy jsou všichni účastníci a lektor v reálném čase připojeni pomocí digitálních technologií jako je počítač, tablet nebo chytrý mobil a společně interagují. Účastníci i lektor tedy musí disponovat digitálními dovednostmi, aby videokurz mohl probíhat. Při této formě vzdělávání je velmi těžké udržet pozornost několik hodin v kuse. Je tedy nutné, aby si účastník připravil své prostředí tak, aby mu bylo příjemné a dokázal v něm setrvat po dobu videokurzu. Vzdělávání pomocí videokurzu má ale i výhody týkající se seberozvoje a sebepoznání účastníka. Naučí se pracovat s časem, plánovat si učení, připravit si zázemí, ovládat svou motivaci, zvládat neúspěchy či poučit se z vlastních chyb. Vzdělávání pomocí videokurzu může mít velmi efektivní výsledky, pokud se sestaví a aplikují správné didaktické zásady (Neumajer, 2020).

4.3 Hybridní formy učení

Pandemie COVID-19 zásadně ovlivnila nejen životy obyvatelstva na celém světě, ale i vzdělávání a formy učení. Běžnou součástí vzdělávání dospělých se tak stala online forma výuky. Vzápětí se začala využívat hybridní forma učení, která je kombinací online formy a prezenční formy vzdělávání (Černý, 2020). V jednom případě jde o synchronizaci vzdělávaných jednotlivců tak, že někteří jsou přítomni prezenčně a jiní jsou připojeni online. Všichni mají tedy možnost soustředit se na výklad lektora ve stejný čas. Online účastníci jsou připojeni z domova přes počítač či jiné chytré zařízení a lektor má účastníky k dispozici také na svém počítači.

Všichni účastníci dohromady se navzájem slyší a mohou mezi sebou hybridně komunikovat (Neumajer, 2020).

V druhém případě jde o tzv. blended learning, který kombinuje prezenční výuku a zároveň e-learning. Vzdělávaný tedy uplatňuje buď prezenční formu přímo na místě s lektorem a dalšími vzdělávanými nebo online formu použitím digitálních technologií. Tyto formy vzdělávání se pak používají střídavě, tedy jednou prezenčně, později online (Neumajer, 2020). Souvislé vzdělávání pouze online formou může mít neblahý vliv na psychiku jedince, obzvláště v době pandemie, kdy byli lidé izolováni a trávili čas pouze doma. Proto jsou hybridní modely vzdělávání využívány. Zajistí tak jednotlivcům sociální kontakt, mohou mezi sebou vést diskusi nebo zkoušet praktičnost učení v laboratořích, zatímco vzdělávací obsah se odehrává v online prostředí (Černý, 2020).

4.4 Whiteboard

Vývoj moderních technologií přinesl zcela novou formu výuky bez použití klasické tabule a křídly nebo fixu. Interaktivní tabule neboli whiteboard je tabule, na kterou lektor promítá úkoly pomocí dataprojektoru, připojeného k počítači. Ke psaní na tuto tabuli již není potřeba mít křídly nebo fixy, reaguje totiž na dotek. Stejně jako využíváme myš či touchpad, stejně tak reaguje interaktivní tabule na dotek. Lze ji definovat jako „*dotykově-senzitivní plocha, prostřednictvím které probíhá vzájemná aktivní komunikace mezi uživatelem a počítačem s cílem zajistit maximální možnou míru názornosti zobrazovaného obsahu*“ (Dostál, 2009, str. 11).

Mimo použití doteku prstů lze interaktivní tabuli ovládat i speciálním perem. K interaktivním tabulím je při pořízení obvykle dodán autorský software, díky kterému můžeme hravě naplánovat výuku a vytvořit interaktivní objekty, které lze následně prezentovat i editovat. Možnosti využití jsou různé, můžeme přidávat text, zvuky, tvořit obrázky i animace. Výuka, tudíž i vzdělávání dospělých pomocí interaktivní tabule je velmi dynamické a nabývá na atraktivitě a různorodosti přednášeného vzdělávacího obsahu. Efektivním zapojením účastníků do výuky se jim bude lépe pracovat, lépe si obsah kurzu zapamatují a bude je bavit (Dostál, 2009).

4.5 Virtuální realita

Virtuální realitu můžeme vysvětlit jako imaginární představu určité situace představenou pomocí počítače. Je zprostředkována pomocí speciálně vyvinutého softwaru, který vytváří imaginární obraz, se kterým lze pracovat (Ryan, 2015). Jinými slovy ji lze definovat také jako specifický druh simulace, ve které má člověk pocit, že se nachází v situaci definované databází. Manipulace s předměty ve virtuální realitě probíhá pomocí joysticků nebo jiných druhů ručního ovládání, díky kterým ale člověk není schopen pocítit uchopení (Lévy, 2000). K přímé simulaci uchopení předmětu se využívají například datové rukavice, díky kterým může člověk nejen uchopit předmět, ale také pocítit texturu povrchu předmětu či odpor kladený předmětem (Ryan, 2015). Je také potřeba brát zřetel na uzpůsobení prostorů, ve kterých se virtuální realita odehrává, kvůli bezpečnosti účastníků. Ideální je využít prostor bez vybavení tak, aby účastník nemohl o nic zakopnout (Niedermeierová, 2018).

Virtuální realita je v oblasti vzdělávání dospělých jednou z výhodných forem vzdělávání. Prostřednictvím virtuální reality nelze učit vše z různých oblastí vzdělávání, ale pro některé oblasti je přímo vhodná. Jedním z cílů vzdělávání je také změnit chování jedince, k čemuž dochází právě prostřednictvím praktického učení a získávání nového přehledu o situacích z praxe (Beneš, 2014). Učení virtuální realitou může probíhat různými metodami, mezi které se řadí například metoda pokus omyl, ve které jde především o zkoušení aplikování starých metod do nových situací (Hroník, 2007).

Vzdělávání dospělých pomocí virtuální reality může být založeno na teorii zaměřenou na konkrétní problém. Tím, že účastník vidí svou využitelnost v praxi, má mnohem více motivace pro vzdělávání. To, co se díky virtuální realitě naučil, utkví v jeho paměti aplikací do praxe (Merriam a Bierema, 2013). Firmy často využívají virtuální realitu pro tvorbu náborových videí, tréninkových programů pro zaměstnance nebo ukazují uchazečům o zaměstnání své pracovní prostředí. Zaměstnavatelé věří, že nahlédnutí do reality podniku uchazečům pomůže v rozhodování. Tato virtuální prohlídka je zaměřená na pocit reálné zkušenosti uchazečů s atmosférou v podniku. Kromě speciálních brýlí může uchazeč využít k virtuální prohlídce i svůj mobil. Virtuální realitu využívají podniky také k tréninku svých zaměstnanců, například při učení servisních postupů na technologiích

s neustálým provozem, jako je energetický či chemický průmysl. Osvědčilo se, že je v tomto směru virtuální trénink lepší než výukové video, při kterém si účastník nemůže nic vyzkoušet (Niedermeierová, 2018).

4.6 Gamifikace

Gamifikaci lze vysvětlit jako využití herních prvků v neherních aplikacích či neherním prostředí. Tyto herní prvky udávají pravidla, kterými účastníci dosahují stanovených cílů. Kromě pravidel se v běžných hrách setkáváme také se sbíráním bodů nebo soutěžením s ostatními. Obecně se tedy tyto herní prvky zahrnují do různých oblastí aktivit, jako je i vzdělávání (Deterding, Dixon, Khaled a Nacke, 2011). Příkladem může být rozhodnutí vedení firmy, začlenit do pracovních procesů herní prvky, kdy zaměstnanci sbírají body za to, jaké pracovní úkony odvedli. Cílem je vygenerovat žebříček nejproduktivnějšího či nejlepšího zaměstnance měsíce či roku (Carse, 1986). Stejně tak používají herní prvky i obchodní společnosti prostřednictvím marketingu, zaměřené na zákazníka. Zákazník sbírá body za nákupy a při určitém počtu získaných bodů si následně vyslouží slevu či produkt zdarma. Tyto herní prvky se uplatňují i ve vzdělávání.

5 Lektor

Za lektora je považována profesionálně vzdělaná a kompetentní osoba vedoucí kurzy v rámci celoživotního vzdělávání. Lektor je odborníkem, který kurzy vede, zhotovuje i hodnotí. Lektor by tedy měl být odborně připraven pro řízení vzdělávání dospělých, protože každý je zaměřen na určitou problematiku, které se věnuje a je tedy podobně jako učitel specializovaný na daný předmět a musí mít určité dovednosti vedení kurzu, komunikace s účastníky nebo správného vystupování.

V současnosti je lektor označován také za mentora, kouče, instruktora, tutora nebo moderátora. Z toho vyplývá, že je to „učitel“, který je díky své práci v přímém kontaktu s danými účastníky i s využitím novodobých informačních technologií. Dále mohou být lektoři členěni na lektory zaměstnance, lektory podnikatele, specialisty, manažery či na dobrovolné lektory působící například v neziskových organizacích (Eger, 2020).

Pokud by se lektor dalšího vzdělávání měl vymezit profesně, požadavkem pro takové zaměstnání je dosažený titul z magisterského studia, nejlépe v oboru pedagogika, andragogika. Měl by mít již určitou praxi za sebou, což znamená, že by měl zvládat koordinaci a samotnou přípravu kurzů, výjimkou není ani praxe v přípravě a prezentování obsahu, měl by zvládat efektivně motivovat účastníky a uzavírat hodnocení nebo vést si dokumentaci (Eger, 2020).

5.1 Kompetence lektora ve 21. století

Kompetence lektora zahrnují soubor znalostí, schopností a dovedností, kterými musí lektor disponovat pro vykonávání jeho pracovní činnosti. Ke kompetencím lektora patří sestavení obsahu vzdělávacího programu, který se tvoří na základě vymezených cílů vzdělávání. Dále by měl sestavit časový harmonogram a rozpracovat do něho obsah kurzu včetně vytvoření plánu používaných didaktických pomůcek či různých metod výuky. Také musí znát a zjišťovat vzdělávací potřeby účastníků, podle kterých potom vzdělávací program zformuje. Musí zvládat odprezentovat vzdělávací obsah s využitím interakce s účastníky, zapojit je do řešení různých problematik, rozebírat s nimi příklady či případové studie z praxe.

Zcela nutná je také příprava, poté samotné řízení vzdělávacího programu a v neposlední řadě vyhodnocení celého průběhu kurzu a použitých metod práce s týmem. Na lektorovi je také zadávat skupinové či individuální práce účastníkům, aby se zlepšila efektivita práce a řešení problémů v týmech. Nakonec sám lektor musí zhodnotit celý průběh kurzu, zaměřit se na to, jak byl účinný a jestli byly splněny vzdělávací cíle. Lektor by měl mít všeobecný přehled z oblasti andragogiky, psychologie, didaktické techniky, metod a postupů ve vzdělávání dospělých či testování a měření ve vzdělávání (Eger, 2020).

6 Porovnání strany nabídky a poptávky

Aby bylo zajištěno správné fungování trhu práce, je třeba také přispět rozvojem zaměstnanců ve firmách. Vzdělávání zaměstnanců je v dnešní době důležitou součástí pro výkon jejich profesí efektivně a pro rozvoj jejich kompetencí. Zaměstnanci by se měli neustále vzdělávat také proto, aby podnik zůstal konkurenceschopný. Pokud jejich vzdělávání ale nebude účelné, pak jim ke zlepšení výkonu jejich profese nic nepřinese (Švejdarová, 2021). Proto existuje profesní či odborné vzdělávání. Vzdělávací instituce mají za úkol zjišťovat vzdělávací potřeby jak zaměstnanců, tak podniků. Proto je nutné, aby firmy byly v kontaktu se vzdělávacími organizacemi a společně se podílely na tvorbě vzdělávacích programů sestavených na míru. Nabídkou různých školení a kurzů na trhu práce je myšleno množství nabízených produktů dalšího vzdělávání, které jsou vzdělávací instituce na určitém trhu schopny za daných podmínek nabídnout. Zákazníci poté zvažují výběr vzdělávacího programu podle ceny, tématu, obsahu, doby trvání a výstupu z něj (Mužík, 2012).

6.1 Další profesní vzdělávání

Vzdělávací instituce či samotné podniky nabízejí zaměstnancům různě zaměřené vzdělávací programy. Další profesní vzdělávání je oblast vzdělávání, která je vázána na konkrétní vykonávanou profesi a na ekonomickou aktivitu zaměstnance. Cílem profesního vzdělávání je rozvíjet reálnou pracovní způsobilost zaměstnance a uspokojit nároky podniku na výkon dané profese. Do oblasti dalšího profesního vzdělávání spadají i rekvalifikace, které jsou určeny pro zaměstnance, kteří potřebují získat novou kvalifikaci na novou pozici, z důvodu změny pracovní pozice. Dále do této oblasti spadá další odborné vzdělávání, které lze charakterizovat jako zdokonalování specifických znalostí, vědomostí, způsobů chování nebo dovedností jedince. Vztahuje se přímo k určité pracovní pozici, ve které se vzdělávaný potřebuje úzce zdokonalit. Probíhá krátkodobě, například formou seminářů, školení nebo kurzů. V neposlední řadě do oblasti dalšího profesního vzdělávání řadíme odborné tréninky nebo distanční a kombinované vzdělávání (Mužík, 2012).

Poptávku po profesním vzdělávání může mít jak soukromá osoba, tak zaměstnavatel, který je ochoten za vzdělávání svých zaměstnanců zaplatit pro větší informovanost svých zaměstnanců a získání nových dovedností. Jedná se tedy

o investici do lidského kapitálu. Vznik poptávky závisí na personální politice podniků a na motivaci jejich zaměstnanců. Vysoký vliv na poptávku po dalším profesním vzdělávání má omezená platnost aktuálních informací, které se vývojem společnosti a nároků rychle mění (Mužík, 2012).

6.2 Zájmové vzdělávání

Zájmové vzdělávání dospělých řadíme do sekce neformálního vzdělávání. Již podle názvu lze vyvodit, že jde o vzdělávání zájmově orientované, také označováno jako volnočasové a neprofesní. Zájmovým vzděláváním může být i studium jazyků chápané jako volnočasové samostudium. Jelikož je toto vzdělávání orientováno zájmově, je tedy zcela dobrovolné a založené na motivaci jednotlivců. Každý se tedy rozhoduje, zda se chce vzdělávat ještě jinak, než profesně (Zormanová, 2017). Příkladem zájmového vzdělávání může být vzdělávání přírodovědecké, šachové, divadelní, kuchařské, sportovní nebo modelářské (Šerák, 2009).

7 Empirický výzkum

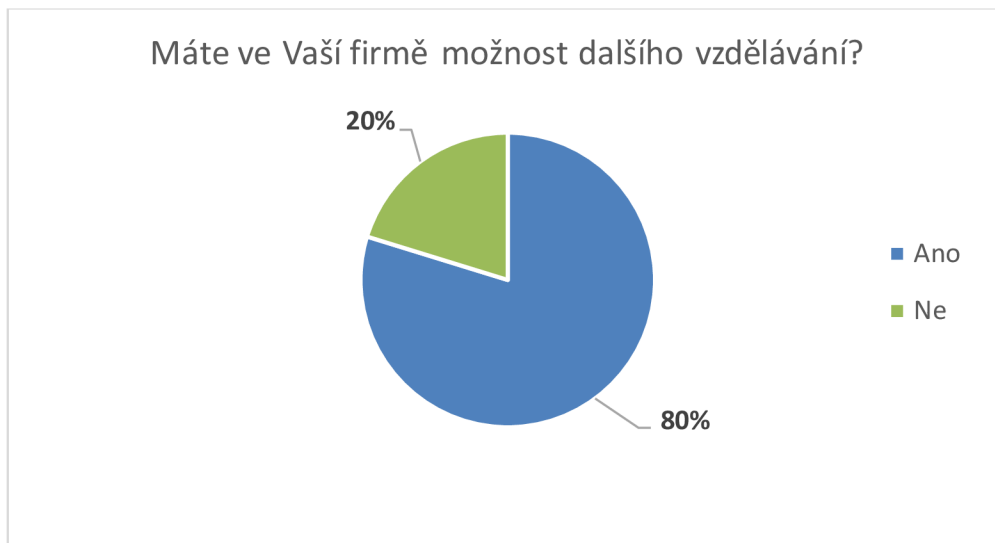
Empirický výzkum se zaměřuje na cílovou skupinu dospělých, zaměstnaných ve firmách, kteří se dále vzdělávají prostřednictvím svého zaměstnavatele nebo individuálně. Nebo se nevzdělávají vůbec, protože jim tato možnost od zaměstnavatele není poskytnuta či o další vzdělávání nemají zájem. Cílem empirického výzkumu je zjistit nejen jestli většina zaměstnanců využívá možnosti se dále vzdělávat, ale i jak konkrétně další vzdělávání vnímají. Dále také, zda jim více vyhovuje prezenční či online forma dalšího vzdělávání, která je dnes poměrně rozšířená. Jak již víme z teoretické části, online vzdělávání ušetří lidem čas strávený na cestě do vzdělávací instituce a je velmi flexibilní ve smyslu pohodlí účastníků a možnosti zvolit si čas, ve kterém se zrovna chtějí vzdělávat (možnost využití např. e-learningu). Proto je dalším cílem práce dozvědět se více o tom, jak tito respondenti online vzdělávání vnímají a jestli jsou mu nakloněni více než prezenčnímu vzdělávání. Veškeré potřebné informace budou získány prostřednictvím dotazníkového šetření.

7.1 Metodika a sběr dat

Sběr dat pro empirický výzkum této bakalářské práce byl zprostředkován dotazníkovým šetřením, jak již bylo zmíněno výše. Respondenti dotazníkového šetření jsou zaměstnanci několika různých firem v ČR a odlišují se svou pracovní profesí, zaměřením, věkem a individuálními potřebami spojenými s dalším vzděláváním. Není důležité vědět konkrétně jaké profese vykonávají, protože hlavním cílem je zjistit, zda zaměstnavatelé další vzdělávání svým zaměstnancům poskytují, za jakých podmínek a jestli zaměstnanci tyto výhody využívají či nikoliv, bez ohledu na druh práce. Dotazník obsahoval 15 otázek jak uzavřených, tak otevřených s možností vyjádření vlastního názoru na danou problematiku. Byl spuštěn 14. 11. 2022 a uzavřen byl 18. 11. 2022. Otázky byly zaměřeny především na zmapování situace, jak dnes firmy investují do lidského kapitálu. Jestli svým zaměstnancům poskytují možnost dalšího vzdělávání a zda jim vzdělávání hradí zcela, částečně nebo vůbec. Zajímavé výsledky mohou být z otázky, jak respondenti další vzdělávání vnímají, jestli je pro ně přínosné nebo se vzdělávají jen proto, že je to pro jejich profesi nezbytné. Respondentů bylo celkem 84.

7.2 Analýza dotazníkového šetření

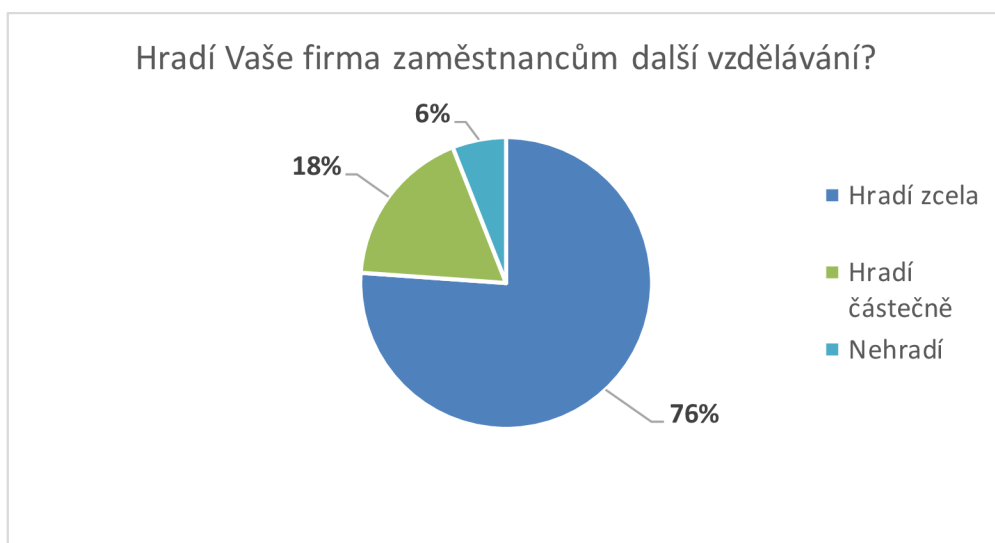
Otázka č. 1: Máte ve Vaší firmě možnost dalšího vzdělávání?



Obr. 1 Možnost dalšího vzdělávání

První otázka rozřadila respondenty podle jejich odpovědí. 80 % respondentů odpovědělo, že mají možnost dalšího vzdělávání ve firmě. Naopak 20 % respondentů tuto možnost od svého zaměstnavatele nemá. Těchto 20 % respondentů se rovnou přesunulo na otázku č. 11.

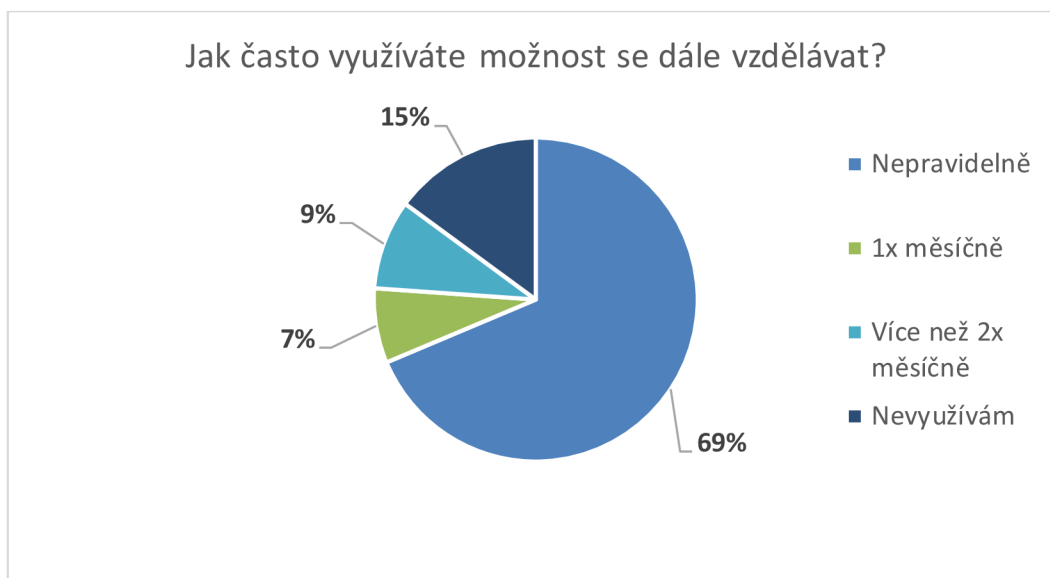
Otázka č. 2: Hradí Vaše firma zaměstnancům další vzdělávání?



Obr. 2 Financování dalšího vzdělávání zaměstnavatelem

Na druhou otázku odpovědělo 76 % respondentů tak, že jejich zaměstnavatel jim financuje další vzdělávání zcela. Částečně hrazené další vzdělávání má 18 % respondentů a pouze 6 % z nich hrazené další vzdělávání nemá.

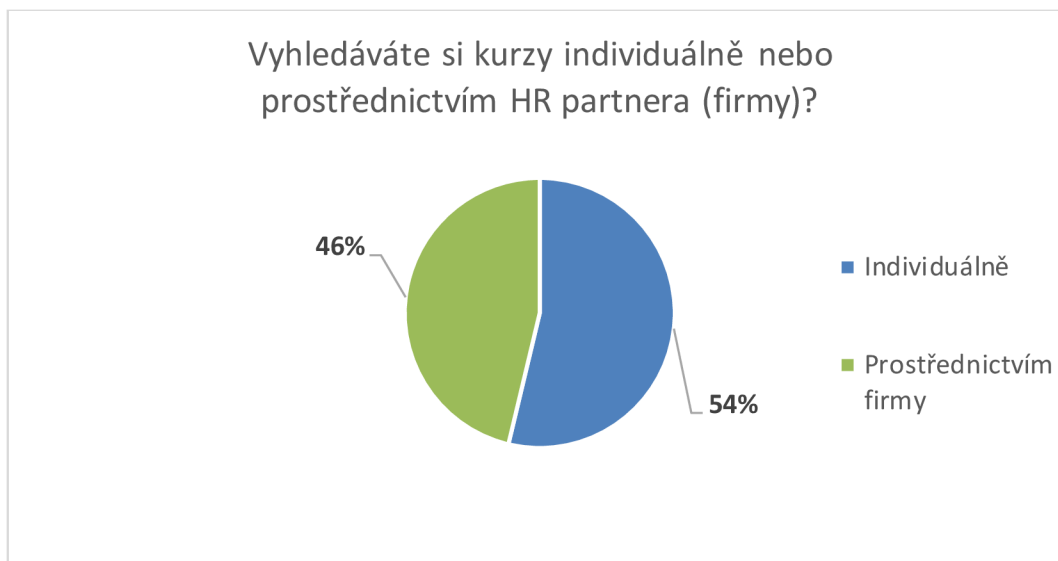
Otázka č. 3: Jak často využíváte možnost se dále vzdělávat?



Obr. 3 Jak často se respondenti vzdělávají

Třetí otázka byla zaměřena na to, jak často respondenti využívají možnost dalšího vzdělávání. Nejvíce, tedy 69 % respondentů se vzdělává nepravidelně. 15 % z nich tuto možnost vůbec nevyužívá. Téměř současně se vzdělává 9 % respondentů více než 2x měsíčně a 7 % jen 1x měsíčně.

Otázka č. 4: Vyhledáváte si kurzy individuálně nebo prostřednictvím HR partnera (firmy)?



Obr. 4 Vyhledávání kurzů

U čtvrté otázky odpovědělo 54 % respondentů tak, že si vyhledávají kurzy podle svých vlastních potřeb, tedy individuálně. Prostřednictvím HR partnera neboli firmy si kurzy vybírá 46 % respondentů.

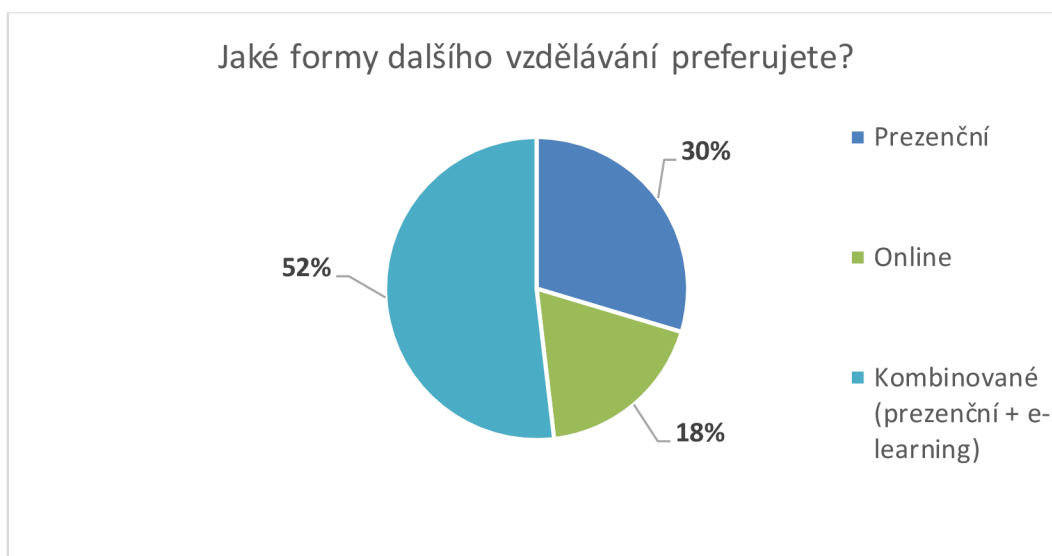
Otázka č. 5: Jak Vy osobně vnímáte další vzdělávání?



Obr. 5 Vnímání dalšího vzdělávání

Pátá otázka byla zaměřena na vnímání dalšího vzdělávání. Nejvíce respondentů, tedy 35 % vnímá další vzdělávání jako možnost osobního rozvoje. Dále 29 % respondentů vnímá vzdělávání jako možnost kariérního růstu, 17 % respondentů vzdělávání považuje za přínos v podobě vyššího platového ohodnocení a 16 % ho vnímá jako nezbytnost k výkonu své profese. Pouze 2 % respondentů vyplňuje dalším vzděláváním svůj volný čas a pouhé 1 % respondentů ho vnímá ještě jinak, než bylo uvedeno v nabídce.

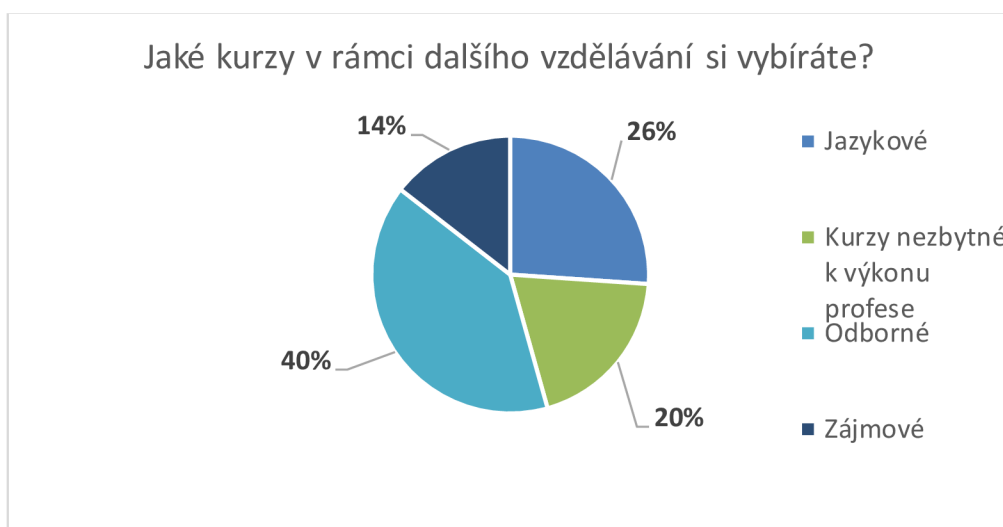
Otázka č. 6: Jaké formy dalšího vzdělávání preferujete?



Obr. 6 Preference forem dalšího vzdělávání

Šestá otázka se týkala preferencí forem dalšího vzdělávání. Nadpoloviční většina respondentů, tedy 52 % z nich odpovědělo, že preferují kombinovanou formu dalšího vzdělávání, tedy hybridní formu. 30 % respondentů preferuje prezenční formu a pouze 18 % by volilo pouze online formu vzdělávání.

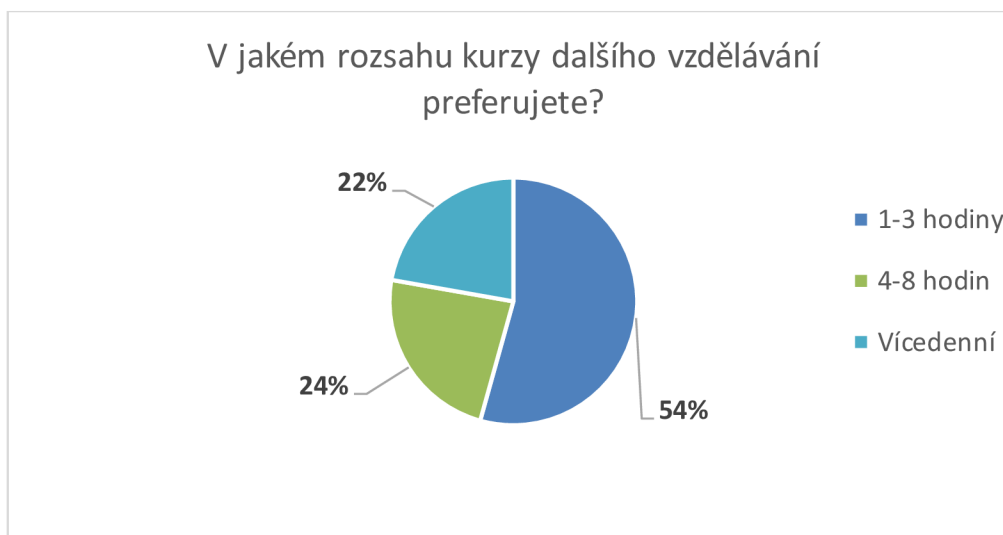
Otázka č. 7: Jaké kurzy v rámci dalšího vzdělávání si vybíráte?



Obr. 7 Preference typů kurzů

V sedmé otázce respondenti volili, jaké kurzy si vybírají. 40 % respondentů si vybírá odborné kurzy, 26 % z nich si vybírá jazykové kurzy a 20 % absolvuje kurzy nezbytné k výkonu jejich profese. Pouze 14 % respondentů volí kurzy zájmové.

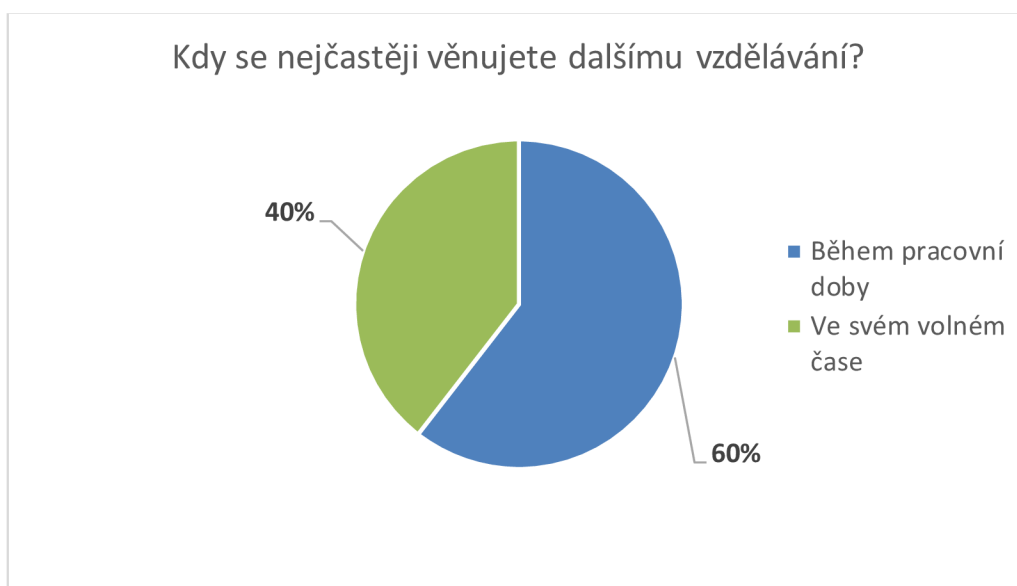
Otázka č. 8: V jakém rozsahu kurzy dalšího vzdělávání preferujete?



Obr. 8 Preference rozsahu dalšího vzdělávání

U osmé otázky 54 % respondentů preferuje kurzy kratší, tedy v rozsahu 1–3 hodiny. Až 24 % respondentů preferuje rozsah kurzu v rámci 4–8 hodin. Vícedenní kurzy preferuje 22 % respondentů.

Otázka č. 9: Kdy se nejčastěji věnujete dalšímu vzdělávání?



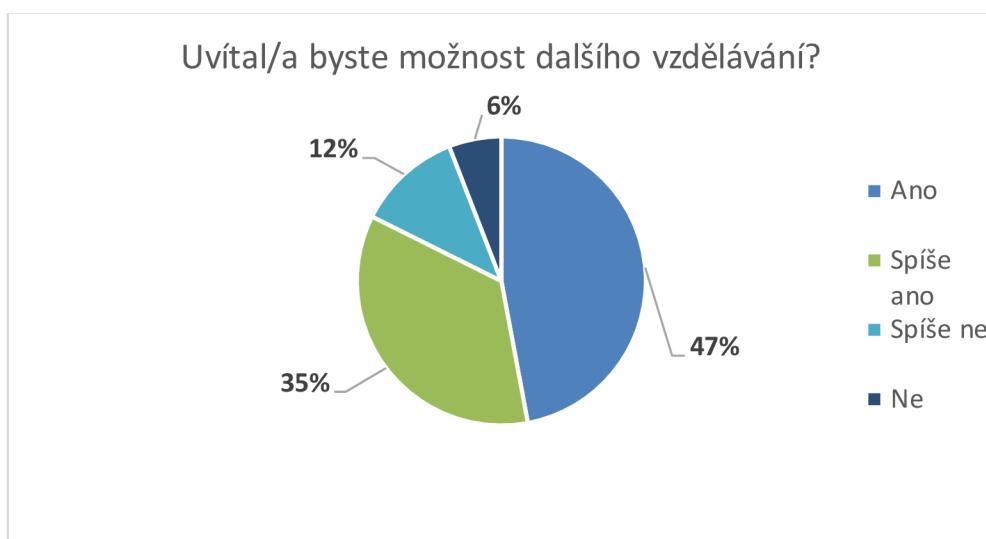
Obr. 9 Kdy se dalšímu vzdělávání věnují

V deváté otázce respondenti odpověděli, že během pracovní doby se věnuje dalšímu vzdělávání 60 % z nich. Zbýlých 40 % respondentů se dalšímu vzdělávání věnuje ve svém volném čase.

Otázka č. 10: Je něco, co v nabídce dalšího vzdělávání postrádáte?

Desátá otázka byla otevřená a respondenti se tak mohli vyjádřit, zda jim něco v nabídce dalšího vzdělávání chybí. Co dalšího by v nabídce ještě uvítali. Odpovědi respondentů jsou uvedeny a více popsány v kapitole zhodnocení empirického výzkumu.

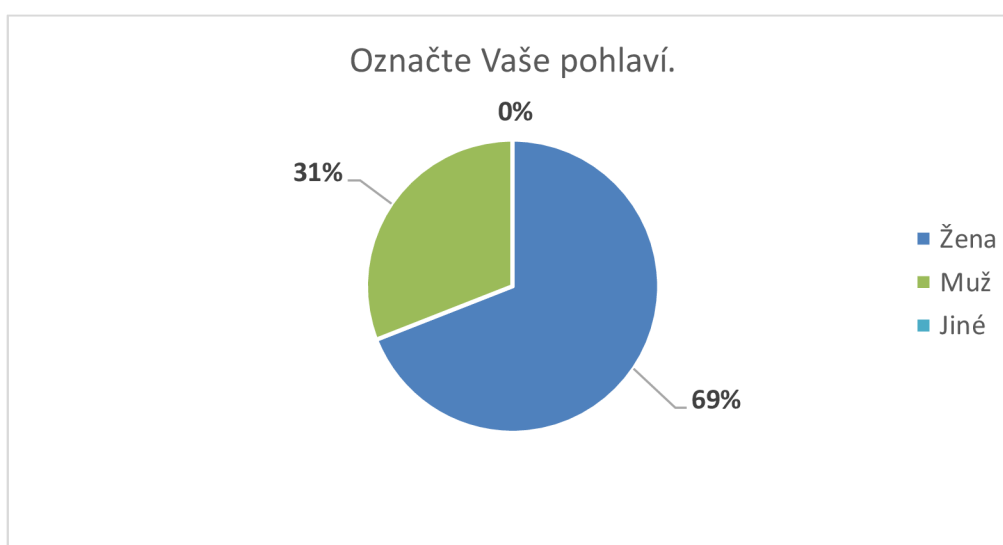
Otázka č. 11: Uvítal/a byste možnost dalšího vzdělávání?



Obr. 10 Uvítání možnosti dalšího vzdělávání

Na jedenáctou otázku odpovídali pouze respondenti, kteří u první otázky zvolili odpověď, že nemají ve své firmě možnost dalšího vzdělávání. Tedy celkem 20 % respondentů z celkového počtu odpovídalo na tuto otázku. Z nich 47 % by uvítalo možnost dalšího vzdělávání a 35 % spíše také. Naopak 12 % respondentů by spíše tuto možnost neuvítalo a 6 % z nich by ji neuvítalo vůbec.

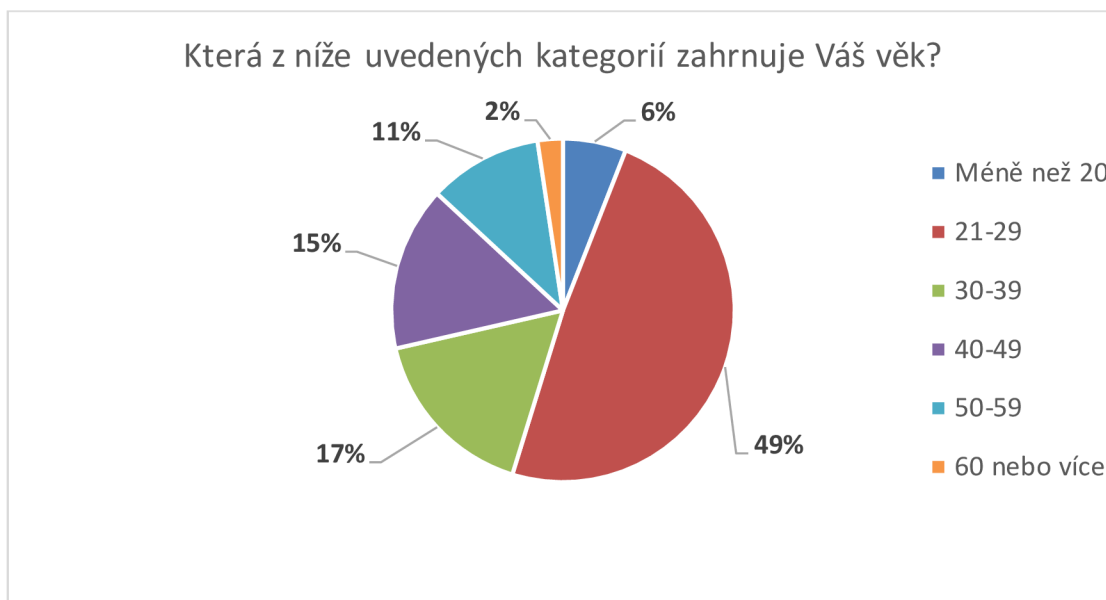
Otázka č. 12: Označte Vaše pohlaví.



Obr. 11 Pohlaví

Od dvanácté otázky dotazník zkoumal základní informace o respondentech. Nejvíce, tedy 69 % respondentů byly ženy, 31 % zastupovali muži a možnost jiného pohlaví ne zvolil nikdo.

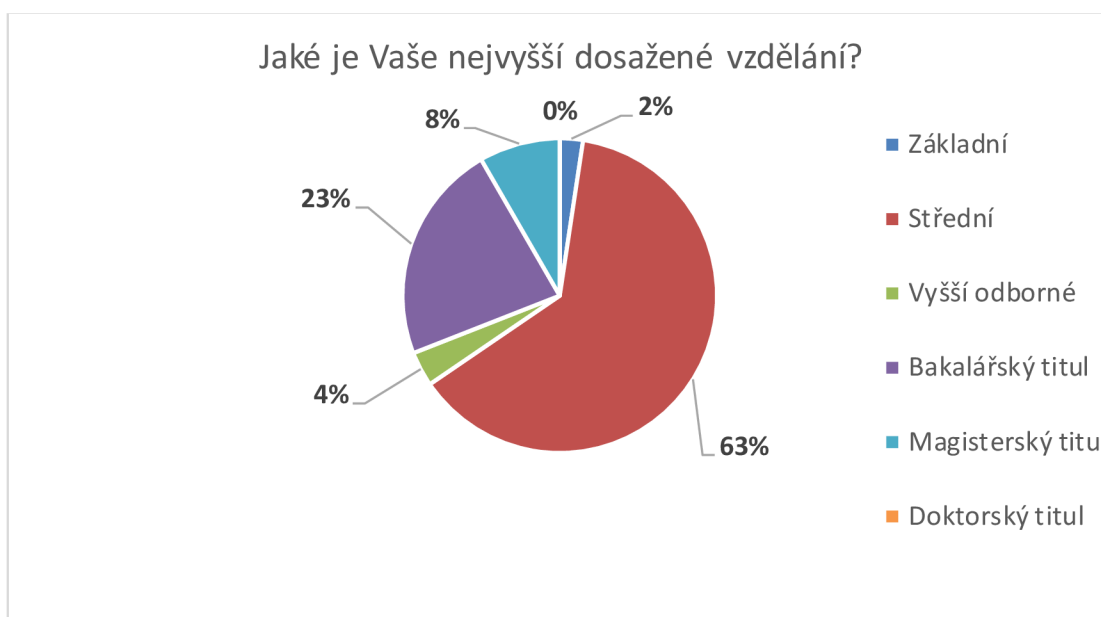
Otázka č. 13: Která z níže uvedených kategorií zahrnuje Váš věk?



Obr. 12 Věk

Celkem 49 % respondentů spadalo do věkové kategorie 21-29 let. Do kategorie 30-39 let se řadilo 17 % respondentů a 15 % respondentů bylo z kategorie 40-49 let. Do další kategorie se řadilo 11 % respondentů ve věku 50-59 let. Nejméně zástupců bylo z věkové kategorie méně než 20 let, kterých bylo 6 % a pouhá 2 % respondentů bylo z věkové kategorie 60 let nebo více.

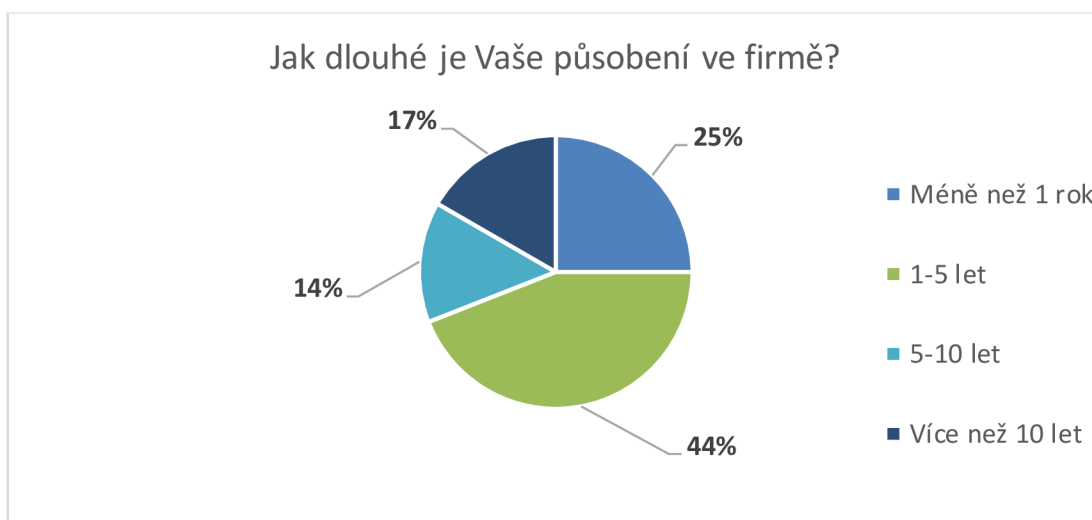
Otázka č. 14: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Obr. 13 Vzdělání

Větší část respondentů, tedy 63 % měla vzdělání střední (myšleno s vyučením/bez vyučení, s maturitou/bez maturity, odborné i neodborné). S bakalářským titulem bylo celkem 23 % respondentů a s magisterským titulem odpovídalo celkem 8 % respondentů. Vyšší odborné vzdělání mělo 4 % respondentů a 2 % mělo základní vzdělání. S doktorským titulem neodpovídal nikdo.

Otázka č. 15: Jak dlouhé je Vaše působení ve firmě?



Obr. 14 Délka působení ve firmě

Nejčastěji 44 % respondentů působí ve svém zaměstnání 1-5 let. Dále 25 % respondentů je ve své firmě zaměstnáno méně než jeden rok a 17 % respondentů pracuje v jedné společnosti více než 10 let. V rámci 5-10 let působnosti ve svém zaměstnání odpovědělo 14 % respondentů.

7.3 Zhodnocení empirického výzkumu

V dotazníkovém šetření odpovídalo 84 respondentů celkem na 15 otázek. První otázka (viz Obr. 1) rozřadila respondenty podle toho, zda mají od své firmy možnost dalšího vzdělávání nebo ne. Nadpoloviční většina tuto možnost od svého zaměstnavatele má a respondenti tak mohli pokračovat k dalším otázkám. Ti, kteří tuto možnost od své firmy nemají, konkrétně 20 % respondentů, se přesunuli na jedenáctou otázku (viz Obr. 10). Jejich nadpoloviční většina, které není firmou umožněno se dále vzdělávat, by tuto možnost uvítala. Zda zaměstnavatelé hradí svým zaměstnancům další vzdělávání bylo další otázkou na respondenty (viz Obr. 2), z jejichž odpovědí plyne, že mají zcela či částečně další vzdělávání hrazena. Jen menšímu procentu z nich zaměstnavatelé další vzdělávání nehradí. Lze tedy říci, že více než polovina zaměstnavatelů do svého lidského kapitálu investuje a stará se o to, aby jejich zaměstnanci měli možnost dále se vzdělávat, rozvíjet se a přinášet tak firmě nové a jiné hodnoty.

To, že mají zaměstnanci ve firmě možnost dalšího vzdělávání a zaměstnavatel ho hradí, neznamená, že ho všichni využívají. Z výsledků na otázku, jak často se respondenti vzdělávají (viz Obr. 3), je zřejmé, že více než 60 % z nich se vzdělává nepravidelně a až 15 % respondentů tuto možnost dalšího vzdělávání nevyužívá. Zbytek respondentů se vzdělává jednou či vícekrát do měsíce. Zaměstnanci tedy jeví zájem o další vzdělávání a směřují k seberozvoji, kariérnímu růstu či naplnění očekávání na trhu práce. Respondenti si vybírají různé kurzy či školení buď prostřednictvím HR partnera či firmy, nebo individuálně podle svých určitých potřeb (viz Obr. 4). Firmy mohou svým zaměstnancům vybírat kurzy či školení nezbytné po výkon jejich profese, jako je například školení BOZP a PO nebo školení řidičů. Také jim mohou navrhnout odborné kurzy, které se hodí pro rozšíření znalostí a schopností daného zaměstnance na určité pozici. Zaměstnanci si mohou ale vybírat i individuálně, čímž uplatní svoje potřeby nebo touhy a vybrat si mohou ze široké škály odborných, jazykových či zájmových kurzů.

Jak každý respondent vnímá další vzdělávání je především spojeno s jeho motivací nejen k absolvování kurzů a školení, ale také s motivací vzdělávat se, rozvíjet se, získávat nové znalosti, schopnosti a dovednosti. Nejčastěji v dalším vzdělávání respondenti vidí osobní rozvoj a možnost kariérního růstu (viz Obr. 5). O několik méně respondentů vnímá další vzdělávání jako příležitost k vyššímu platovému ohodnocení, a také jako nezbytnou činnost, která je potřebná k výkonu jejich profese. Můžeme říci, že více respondentů vnímá další vzdělávání jako součást jejich pracovního života, která je k výkonu jejich profese přínosná a zároveň získají něco i do svého osobního života. Ti, kteří další vzdělávání vnímají spíše jako nutnost, nepovažují vzdělávání za hodnotný přínos do jejich života a nemají motivaci k absolvování jiných typů kurzů. Také respondenti, kteří směřují k vyššímu platovému ohodnocení prostřednictvím absolvování mnoha kurzů, nemají až tak velkou vnitřní motivaci, spíše jsou orientováni na zisk a jejich motivace je vnější.

Jedním z cílů empirického výzkumu bylo zjistit, zda si respondenti oblíbili online formu dalšího vzdělávání a jestli by ji preferovali i v době, kdy není nutná a situace ve světě ji nevyžaduje. Překvapivě nadpoloviční většina, konkrétně 52 % respondentů preferuje kombinovanou formu dalšího vzdělávání (viz Obr. 6). Kombinovaná forma vzdělávání je kombinací prezenční formy a e-learningu. Vzdělávaný tak může absolvovat e-learningové kurzy na počítači z domova či v pracovní době a jindy se přijde vzdělávat prezenčně přímo do vzdělávací instituce. Jindy může kombinovaná forma vzdělávání znamenat prezenční kurz, na kterém jsou přítomni jednotlivci prezenčně a někteří jsou připojeni online ve stejném čase, ve kterém kurz probíhá. Pouze online forma vzdělávání není až tak oblíbená a zájemci o vzdělávací kurzy nebo akce se rádi vracejí k prezenční formě anebo ji s online formou kombinují.

Výběr typů kurzů je také velice individuální a u každého zaměstnance záleží, jaké požadavky má jeho zaměstnavatel. Podle respondentů (viz Obr. 7), 40 % z nich si vybírá odborné kurzy, které jsou zaměřené na určitou pracovní pozici, ve které vzdělávaný potřebuje zdokonalit své vědomosti, znalosti, dovednosti i způsoby chování. Odborné kurzy probíhají formou školení, kurzů nebo seminářů, jejichž rozsah je spíše krátkodobý. Dále si respondenti vybírají jazykové kurzy, které jsou vhodné ke zdokonalení jejich jazykové úrovně a k výkonu profese jsou jazyky velmi důležité. O něco méně respondentů absolvuje pouze kurzy, které jsou nezbytné

k výkonu jejich profese. Mezi takové kurzy se řadí například školení BOZP a PO, školení řidičů, kurz etického kodexu či školení bezpečnosti na internetu. Nejméně respondentů volí zájmové kurzy, kdy mají zaměstnanci volnou ruku ve výběru zájmového kurzu, jako například kurz asertivního chování, kurz uživatelské práce s počítačem, kurz sebeovládání vlastních emocí, stres management či jak motivovat tým nebo sebe.

Dalším z cílů empirického výzkumu bylo nejen zjistit, zda respondenti více preferují online formy vzdělávání, ale také zda je preferují v kratším rozsahu. Podle dotazníkového šetření odpověděla více než polovina respondentů, že jejich preference rozsahu kurzu dalšího vzdělávání je 1-3 hodiny, tedy více preferují kratší rozsah kurzů (viz Obr. 8). Zbytek respondentů se rozdělil téměř přesně, polovina z nich si vybírá kurzy v rozsahu 4-8 hodin a druhá polovina preferuje vícedenní kurzy. Je tedy vidět, že uspěchanost doby se promítá i do preferencí lidí, kteří se dále vzdělávají. Raději volí kratší kurzy, díky kterým získají potřebné informace a zároveň do konce dne stihnou i další práci, než strávit na kurzu například 8 hodin, které většinou znamenají délku denní pracovní doby, tudíž jejich práce musí počkat do druhého dne. Vícedenní kurzy jsou obvykle náročné a je vhodné zvolit místo absolvování kurzu tak, aby se vzdělávání dokázali soustředit a zároveň po konci kurzu mohli relaxovat v jiném prostředí. Pro tyto vícedenní kurzy se hodí vyjet do horského prostředí, lázeňského města nebo alespoň do jiného kraje.

Zaměstnanci, kteří mají možnost dalšího vzdělávání od svého zaměstnavatele se mohou vzdělávat ve svém volném čase, ale i během jejich pracovní doby. U kurzů, které poskytují e-learningové platformy, je možné je absolvovat i během pracovní doby, protože lze kurz pozastavit a později se k němu vrátit. Z výsledků dotazníkového šetření víme, že více než polovina respondentů se nejčastěji vzdělává během své pracovní doby (viz Obr. 9). Zbytek respondentů se raději vzdělává ve svém volném čase, protože jim to například v pracovní době není umožněno nebo se lépe soustředí v klidném prostředí. Důvodů pro vzdělávání ve volném čase mimo práci však může být více.

Otevřená otázka v dotazníku respondenty vyzvala k vyjádření osobního názoru. Přesněji k tomu, co konkrétně v nabídce dalšího vzdělávání postrádají. Jejich názory byly velmi různorodé. Některým respondentům chybí na trhu odborné kurzy, které by uspokojily jejich specifické potřeby. Konkrétně v oboru laboratoří (profese

laborant) respondenti nacházejí nedostatky a ocenili by širší nabídku kurzů zaměřenou na tuto specifickou profesi. Další nedostatek vidí respondenti v nabídce mezinárodně uznávaných kurzů. Uvítali by jich více. Byl také uveden příklad, že před deseti lety na jejich pracovišti probíhaly pravidelně kurzy AutoCAD. Uvítána by tedy byla možnost pravidelného školení v tomto grafickém programu pro pracovníky, kteří tento program ve své profesi používají. AutoCAD je grafický program, ve kterém lze editovat, konstruovat či navrhovat výkresy, které jsou využity jako podklad pro následnou realizaci jakéhokoliv projektu stavby, přestavby nebo slouží pro vizualizaci prostoru. Také rozsah tohoto kurzu by měl být určitě delší než 3 hodiny. Pro jiné respondenty je nabídka dalšího vzdělávání dostačující.

Pro ty, kteří ve své firmě nemají možnost dalšího vzdělávání, byla připravena otázka, zda by respondenti tedy možnost dalšího vzdělávání uvítali. Více než polovina respondentů by podle odpovědí tuto možnost opravdu uvítala (viz Obr. 10). Zaměstnavatelé těchto respondentů, kteří možnost dalšího vzdělávání nemají, možná teprve poskytování vzdělávání či investování do svých zaměstnanců procesují. Pokud zaměstnavatelé nezamýšlí takovou investici učinit, je pravděpodobné, že jsou to malé podniky nebo jejich zaměstnanci k vykonávané profesi další vzdělávání nepotřebují. Ovšem školení BOZP a PO je v dnešní době základ, který by svým zaměstnancům měla poskytovat každá organizace. Respondenti, kteří o další vzdělávání zájem vůbec nemají, postrádají dostatečnou motivaci.

7.4 Návrh na zlepšení

Podle výsledků empirického výzkumu, popsaných v předešlé kapitole, shledáváme několik nedostatků na trhu vzdělávání dospělých. Jedním z cílů práce bylo zjistit, zda mají respondenti větší zájem o kratší a online formy vzdělávání. Vzhledem k současné době, která je velmi uspěchaná, se formuje i potřeba vzdělávaných, mít mnoho záležitostí vyřešeno rychlým způsobem. Proto je pochopitelné, že více než polovina respondentů zvolila, že jim vyhovuje kratší rozsah kurzů.

Naopak flexibilnější a pro účastníky pohodlnější forma online vzdělávání, jim nevyhovuje. Lidé mají stále potřebu sociálního kontaktu, ve vzdělávání jde tedy o reálné setkávání s kolegy a lektory. Tento příklad dokazuje, že podmínky online vzdělávání při pandemii mnohým nevyhovovaly a vzdělávání se rádi vrací

k prezenční formě. Avšak nejvíce preferovaný je koncept kombinované formy vzdělávání, což znamená kombinaci e-learningu a prezenčních kurzů nebo představuje hybridní formu vzdělávání, kdy kurz probíhá prezenčně a zároveň online. Proto více než polovina respondentů preferuje kombinovanou formu vzdělávání. Z toho důvodu by měly podniky, které neposkytují svým zaměstnancům možnost kombinovaného vzdělávání, na této problematice více zapracovat.

Koncept online vzdělávání má tedy pár nedostatků. Je třeba, aby se lektori zamysleli nad metodikou používanou při online vzdělávání, která by neměla být stejná, jako u prezenčních kurzů. Také je důležité zamyslet se nad motivací účastníků. Účastníci mohou být často málo motivovaní nebo vůbec. Z hlediska motivace by měl zaměstnavatel podniknout kroky, vedoucí k rozvoji motivace u svých zaměstnanců, aby byla v budoucnu více využívána online forma vzdělávání. Tyto kroky by měly být individuální, protože každého zaměstnance motivuje něco jiného, a to lze zjistit jedině individuálním přístupem a výzkumem. Zaměstnancům online forma vzdělávání ušetří čas a podnikům finanční prostředky.

Dalším návrhem na zvýšení poptávky po dalším vzdělávání je rozšíření okruhů, ve kterých se lidé mohou vzdělávat. Je potřeba vytvořit atraktivní nabídku tak, aby je motivovala k dalšímu vzdělávání. Z předchozí kapitoly jsme se dozvěděli, že v jistých profesních oborech, které jsou specifické, schází takto zaměřená nabídka kurzů. Dále také profesionální kurzy zaměřené na práci s grafickými programy, by mohly být rozšířeny či zaměřeny i na uživatelskou úroveň. Organizace, jejíž zaměstnanci potřebují k výkonu své profese takto specificky zaměřené vzdělávání, by se měla snažit najít na trhu vhodný kurz pro své zaměstnance, zveřejnit poptávku po takových kurzech nebo svým zaměstnancům poskytnout kurz na míru. Obecně by podniky měly více zjišťovat individuální potřeby svých zaměstnanců ve vzdělávání. Mohou tak předejít nespokojenosti či pocitu nedostatku nabízených vzdělávacích programů na trhu.

Závěr

V úvodu této práce bylo již zmíněno několik různých cílů, k jejichž dosažení bylo zvoleno dotazníkové šetření prováděné na celkem 84 respondentech, tedy zaměstnancích různých firem a pracujících v různých oborech profesí. Lišili se například věkem či délkou působení ve firmě. V teoretické části byly popsány potřebné informace týkající se tématu práce, jako například vymezení potřebných kompetencí lektora ve 21. století, působnost vzdělávacích institucí, metody vzdělávání a samostatná kapitola se věnovala moderním technikám uplatňovaným ve vzdělávání dospělých v současnosti. Těmi jsou konkrétně hybridní formy učení, implementace gamifikace do vzdělávání nebo virtuální realita aplikovaná na praktické situace při vzdělávání dospělých.

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, zda zaměstnanci opravdu využívají možnosti dalšího vzdělávání, kterou jim poskytuje zaměstnavatel. Bylo zjištěno, že opravdu jen nízké procento z těchto zaměstnanců tuto možnost nevyužívá. Úspěšně lze říci, že je tato možnost velmi využívána a zaměstnanci jsou motivováni k dalšímu vzdělávání. U těch zaměstnanců, kteří od svého zaměstnavatele tuto možnost nemají, bylo zjištěno, že by jich více než polovina tuto možnost uvítala. Podniky, které do svých zaměstnanců tímto způsobem neinvestují, by měly zjistit potřeby svých zaměstnanců a zvážit poskytování dalšího vzdělávání, které s sebou nese značné výhody pro podnik i pro samotné zaměstnance. Dalším cílem práce bylo objasnit preference těchto zaměstnanců, zejména v tom, jakou formu vzdělávání preferují a v jakém rozsahu jsou ochotni se vzdělávat. Nejvíce oblíbenou formou vzdělávání je kombinovaná nebo také hybridní forma vzdělávání. Naopak online formu vzdělávání preferuje jen velmi nízké procento respondentů. Pravděpodobně je potřeba přenastavit dosud aplikovanou metodiku v online vzdělávání a zformovat takovou, která bude odpovídat možnostem online vzdělávání, tak aby byli zájemci motivováni absolvovat online kurzy, které firmám mohou ušetřit peníze a zaměstnancům čas. Cíle práce byly splněny a empirický výzkum přinesl mnoho dalších zajímavých informací, jako například co konkrétně někteří v nabídce dalšího vzdělávání postrádají.

Seznam literatury

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, c2002. Expert (Grada). ISBN 80-247-0469-2.

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

BROOKS-HARRIS, Jeff a Sussan STOCK-WARD. *Workshops: Designing and Facilitating Experiential Learning*. SAGE Publications India, 1999. ISBN 978-0761-91021-3.

CARSE, James P. *Finite and Infinite Games* [online]. The Free Press, 1986 [cit. 2022-11-06]. ISBN 0-02-905980-1. Dostupné z: <https://wtf.tw/ref/carse.pdf>

ČERNÝ, Michal. *Univerzitní vzdělávání a jeho reakce na pandemii COVID-19* [online]. 2020 [cit. 2022-11-12]. Dostupné z: doi:10.5507/epd.2020.016

DETERDING, Sebastian, Dan DIXON, Rilla KHALED a Lennart E. NACKE. *Gamification: Toward a Definition* [online]. 2011 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: <http://gamification-research.org/wp-content/uploads/2011/04/02-Deterding-Khaled-Nacke-Dixon.pdf>

DOSTÁL, Jiří. Interaktivní tabule ve výuce. *Časopis pro technickou a informační výchovu* [online]. 2009, 1(3), 11-16 [cit. 2022-11-07]. ISSN 1803-537X. Dostupné z: <https://jtie.upol.cz/pdfs/jti/2009/03/02.pdf>

EGER, Ludvík. *E-learning a jeho aplikace: s orientací na vzdělávání a profesní vzdělávání Millennials*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0952-5.

HAVRÁNEK, Bohuslav. *Slovník spisovného jazyka českého* [online]. 2011 [cit. 2022-11-06]. Dostupné z: <https://ssjc.ujc.cas.cz/search.php?hledej=Hledat&heslo=trend&sti=EMPTY&where=hesla&hsubstr=no>

HOFMANN, Eberhardt a Monika LÖHLE. *Jak se úspěšně učit: nejlepší strategie a techniky*. Přeložil Iva MICHŇOVÁ. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0286-0.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.

LANGER, Tomáš. *Moderní lektor: průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-271-0093-4.

LÉVY, Pierre. *Kyberkultura: zpráva pro Radu Evropy v rámci projektu "Nové technologie: kulturní spolupráce a komunikace"*. V Praze: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0109-5.

MERRIAM, Sharan B. a Laura L. BIEREMA. *Adult Learning: Linking Theory and Practice*. Jossey-Bass, 2013. ISBN 978-1-118-13057-5.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

NEUMAJER, Ondřej. Vzdělávání na dálku přináší zmatky v pojmech. *Metodický portál RVP.CZ* [online]. 23. 11. 2020 [cit. 2022-11-12]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/Z/22678/VZDELAVANI-NA-DALKU-PRINASI-ZMATKY-V%C2%A0POJMECH.html>

NIEDERMEIEROVÁ, Jana. Pomocí virtuální reality firmy školí pracovníky a lákají talenty. Lidé se v ní mohou učit technologické postupy i prodejní dovednosti. *Hospodářské noviny* [online]. 26. 2. 2018 [cit. 2022-11-07]. Dostupné z: <https://archiv.hn.cz/c1-66059360-pomoci-virtualni-reality-firmy-skoli-pracovniky-a-lakaji-talenty>

PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Olomouc: DAHA, 1997. Promos. ISBN 80-902232-1-4.

RYAN, Marie-Laure. *Narativ jako virtuální realita: imerze a interaktivita v literatuře a elektronických médiích*. Přeložil Eva KRÁSOVÁ. Praha: Academia, 2015. Možné světy. ISBN 978-80-200-2507-4.

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

ŠVEJDAROVÁ, Eva. EWA model přináší nový pohled na firemní vzdělávání. *Firemní vzdělávání* [online]. 2021, 5(2) [cit. 2022-11-21]. Dostupné z: https://www.firemnivzdelavani.eu/_files/ugd/4ca6e5_508aeebf192c459f8eab1729174abf74.pdf?fbclid=IwAR3u7hKU-UMxsBwTMAREJZNLqg_FPdZxelcJqF_J2IIOnibmThKjxGN1QVo

VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.

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

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

Seznam obrázků

Obr. 1 Možnost dalšího vzdělávání.....	28
Obr. 2 Financování dalšího vzdělávání zaměstnavatelem	28
Obr. 3 Jak často se respondenti vzdělávajíj	29
Obr. 4 Vyhledávání kurzů	30
Obr. 5 Vnímání dalšího vzdělávání.....	30
Obr. 6 Preference forem dalšího vzdělávání	31
Obr. 7 Preference typů kurzů.....	32
Obr. 8 Preference rozsahu dalšího vzdělávání	32
Obr. 9 Kdy se dalšímu vzdělávání věnují	33
Obr. 10 Uvítání možnosti dalšího vzdělávání.....	34
Obr. 11 Pohlaví.....	34
Obr. 12 Věk.....	35
Obr. 13 Vzdělání	36
Obr. 14 Délka působení ve firmě.....	36

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník – Současné trendy ve vzdělávání dospělých.....	48
---	----

Příloha 1 Dotazník – Současné trendy ve vzdělávání dospělých

1) Máte ve Vaší firmě možnost dalšího vzdělávání?

- Ano
- Ne

2) Hradí Vaše firma zaměstnancům další vzdělávání?

- Hradí zcela
- Hradí částečně
- Nehradí

3) Jak často využíváte možnost se dále vzdělávat?

- Nepravidelně
- 1x měsíčně
- Více než 2x měsíčně
- Nevyužívám

4) Vyhledáváte si kurzy individuálně nebo prostřednictvím HR partnera (firmy)?

- Individuálně
- Prostřednictvím firmy

5) Jak Vy osobně vnímáte další vzdělávání?

- Možnost kariérního růstu
- Vyšší platové ohodnocení
- Osobní rozvoj
- Vyplnění volného času
- Nezbytnost k výkonu profese
- Jiné

6) Jaké formy dalšího vzdělávání preferujete?

- Prezenční
- Online
- Kombinované (prezenční + e-learning)

7) Jaké kurzy v rámci dalšího vzdělávání si vybíráte?

- Jazykové kurzy
- Kurzy nezbytné k výkonu profese (BOZP, ...)
- Odborné kurzy
- Zájmové kurzy

8) V jakém rozsahu kurzy dalšího vzdělávání preferujete?

- 1-3 hodiny
- 4-8 hodin
- Vícedenní

9) Kdy se nejčastěji věnujete dalšímu vzdělávání?

- Během pracovní doby
- Ve svém volném čase

10) Je něco, co v nabídce dalšího vzdělávání postrádáte?

- Doplňte ...

11) Uvítal/a byste možnost dalšího vzdělávání?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

12) Označte Vaše pohlaví.

- Žena
- Muž
- Jiné

13) Která z níže uvedených kategorií zahrnuje Váš věk?

- Méně než 20
- 21-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 nebo více

14) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Střední (s vyučením/bez vyučení, s maturitou/bez maturity, odborné i neodborné)
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské – bakalářský titul
- Vysokoškolské – magisterský titul
- Vysokoškolské – doktorský titul nebo vyšší

15) Jak dlouhé je Vaše působení ve firmě?

- Méně než 1 rok
- 1-5 let
- 5-10 let
- Více než 10 let

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Leona Grešlová		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Specializace Řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Současné trendy ve vzdělávání dospělých		
VEDOUCÍ PRÁCE	Mgr. Eva Švejdarová, MBA, M.A., Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2022
POČET STRAN	52		
POČET OBRÁZKŮ	14		
POČET TABULEK	0		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Cílem této bakalářské práce na téma současné trendy ve vzdělávání dospělých je zejména zmapovat nejnovější trendy ve vzdělávání dospělých. V práci jsou popsány moderní přístupy a technologie v této oblasti. V neposlední řadě jsou popsány kompetence lektora ve 21. století nebo porovnání současné nabídky a poptávky po dalším vzdělávání. Cílem empirického výzkumu bylo zjistit, zda zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům možnost dalšího vzdělávání, jestli ji zaměstnanci využívají a jakou formu dalšího vzdělávání preferují. Bylo zjištěno, že ve větší míře zaměstnavatelé investují do svého lidského kapitálu a zaměstnanci preferují kombinovanou formu vzdělávání.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Další vzdělávání, vzdělávání dospělých, vzdělávání, kurzy, e-learning		

ANNOTATION

AUTHOR	Leona Grešlová		
FIELD	Specialization Human Resources Management		
THESIS TITLE	Current trends in adult education		
SUPERVISOR	Mgr. Eva Švejdarová, MBA, M.A., Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2022
NUMBER OF PAGES	52		
NUMBER OF PICTURES	14		
NUMBER OF TABLES	0		
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>The aim of this bachelor's thesis on the topic of current trends in adult education is to map the latest trends in adult education. This thesis describes modern approaches and technologies used in this area. Moreover, it reports competences of lecturers in the 21st century and a comparison of the current offer and demand for further education. The objective of the empirical research was to find out whether employers provide their employees further education, if employees use it and what form of further education they prefer. It was found, that employers largely invest in their human capital and employees prefer a combined form of education.</p>		
KEY WORDS	Further education, adult education, education, courses, e-learning		