

Motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání dospělých se zaměřením na Zlínský kraj

Mikelová Eva

Bakalářská práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Eva Mikelová**
Osobní číslo: **H11106**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání dospělých se zaměřením na Zlínský kraj**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti andragogiky, motivace a dalšího profesního vzdělávání dospělých.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

BALVÍN, Jaroslav. Andragogika jako teorie výchovy a vzdělávání dospělých. Praha: Hnutí R, 2011. ISBN 978-80-86798-16-5.

NAKONEČNÝ, Milan. Motivace chování. Praha: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6.

HAGEMANN, Gisela. Motivace. Praha: Victoria, 1995. ISBN 80-85865-13-0.

PLAMÍNEK, Jiří. Vzdělávání dospělých. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.

BARTÁK, Jan. Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích.

Vyd.1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN

978-80-7452-113-3.

PALÁN, Zdeněk. Lidské zdroje: výkladový slovník. Praha: Academia, 2002. ISBN

80-200-0950-7.

CHRÁSKA, Jan. Metody pedagogického výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN

978-80-247-1369-4.

Vedoucí bakalářské práce:

doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

4. prosince 2015

Termín odevzdání bakalářské práce:

27. dubna 2016

Ve Zlíně dne 4. prosince 2015



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- 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 (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 25.4.2016

..... MIKELOVÁ Mikela

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být těž nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Část teoretická charakterizuje obor andragogika a další profesní vzdělávání, jeho druhy a význam. Představuje také důležité zákony a dokumenty vztahující se k této oblasti vzdělávání. Zabývá se motivací jako hybným činitelem edukace v produktivním věku člověka a bariérami, které tuto motivaci ovlivňují. Informuje také o aktuálním stavu dalšího profesního vzdělávání ve Zlínském kraji. V empirické části byl použit kvantitativní výzkum realizovaný dotazníkovým šetřením. Takto získaná data byla zpracována a analyzována.

Klíčová slova:

Andragogika, další profesní vzdělávání dospělých, motivace a bariéry vzdělávání, profese, profesní role, celoživotní vzdělávání

ABSTRACT

The theoretical part of the bachelor thesis characterizes the andragogy and other vocational education, its types and importance. This part also deals with some important acts and documents related to this kind of education. In addition, the first part focuses not only on the motivation as a major factor of education in the productive age of a human but also on the barriers which influence the motivation. Moreover, the theoretical part provides the information about current situation of further vocational education in Zlín Region. The empirical part is aimed at the quantitative research which was executed through survey questionnaires. The data gained from the survey were processed and analysed.

Keywords:

Andragogy, other vocational education, motivation and barriers of other vocational education, profession, professional roles, lifelong learning

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc. za odbornou pomoc, kterou mi poskytl, velice si toho vážím. Velké díky patří mé matce, bez které by na nic z toho nebyl čas.

Motto: *Jen to je ztraceno, čeho se sami vzdáme.*

J. W. Goethe

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A ZÁKLADNÍM POJMŮM	11
1.1 STAV VÝZKUMU TÉMATU PODLE DOMÁCÍ, ZAHRANIČNÍ A CIZOJAZYČNÉ LITERATURY	11
1.2 O VZTAHU TÉMATU K ANDRAGOGICE	12
1.3 K ZÁKLADNÍM POJMŮM POUŽITÝM V BAKALÁŘSKÉ PRÁCI	14
2 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A JEHO MOTIVACE	16
2.1 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	16
2.2 MOTIVACE JAKO HYBNÝ ČINITEL EDUKACE DOSPĚLÝCH	20
2.3 VÝZNAM DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	23
3 MOTIVACE A JEJÍ VÝZNAM PRO DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	25
3.1 MOTIVACE A VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY	25
3.2 ROZHODOVACÍ PROCESY JAKO MOTIVAČNÍ ČINITELÉ VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	27
3.3 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH VE ZLÍNSKÉM KRAJI	30
3.4 VYÚSTĚNÍ – ZDŮVODNĚNÍ.....	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	32
4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	33
4.1 VÝZKUMNÝ CÍL	33
4.2 METODA VÝZKUMU.....	34
4.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR A ORGANIZACE VÝZKUMU.....	35
5 ANALÝZA DAT A JEJICH INTERPRETACE	36
5.1 ANALÝZA POLOŽEK DOTAZNÍKU	36
5.2 SROVNÁNÍ VÝSLEDKU VÝZKUMU SE STANOVENÝMI CÍLI.....	51
6 SHRNU TÍ VÝZKUMU	57
6.1 DISKUZE K VÝSLEDKŮM.....	57
6.2 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	58
ZÁVĚR	60
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	61
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	65
SEZNAM OBRÁZKŮ	66
SEZNAM TABULEK	67
SEZNAM PŘÍLOH	68

ÚVOD

Pokrok je symbolem dnešní doby a vše kolem nás prochází inovací. Otázkou ale je: co člověk? Díky andragogice a vědám příbuzným již víme, že dospělý je schopen dále se vzdělávat, a známe také metody a formy jeho vzdělávání. Je tedy nutné ukázat dospělému, že i on může být pokrokový, dále se vzdělávat a růst, přizpůsobovat se. Další profesní vzdělávání posouvá hranici znalostí, schopností a dovedností člověka k jeho větší stabilitě na trhu práce a zároveň přispívá k jeho osobnímu rozvoji. Je-li nezbytnost dalšího profesního vzdělávání správně chápána, je tou nejlepší motivací.

Zjistit jakou motivaci mají dospělí k dalšímu profesnímu vzdělávání, bylo cílem této bakalářské práce. Zaměřili jsme se tedy na zájem dospělého o tento typ vzdělávání v souvislosti k jeho aktuálnímu postavení na trhu práce a zajímaly nás také bariéry ovlivňující účast na dalším profesním vzdělávání.

V první kapitole části teoretické se zabýváme teoretickými východisky, zkoumáme literaturu, se kterou jsme dále v bakalářské práci pracovali. Objasňujeme základní pojmy a také jsme se pokusili vymezit vztah andragogiky k tématu bakalářské práce. Druhá kapitola se soustředí na další profesní vzdělávání dospělých, jeho formy, bariéry a strategické dokumenty týkající se tohoto vzdělávání. Zabýváme se také motivací jako hybným činitelem vzdělávání dospělých. V poslední – třetí kapitole, se zaměřujeme na vztah motivace a potřeb ve vzdělávání a na rozhodovací procesy jako psychologický jev, kterým si člověk prochází při zvažování svých dalších kroků. Pokusili jsme se také zjistit aktuální stav dalšího profesního vzdělávání ve Zlínském kraji a tato zjištění zde uvádíme.

Hlavnímu výzkumnému cíli a dílčím cílům se věnujeme v praktické části bakalářské práce. Použili jsme výzkum kvantitativní a pomocí dotazníkového šetření získali potřebná data. Po zpracování těchto dat jsme získali odpovědi na dílčí otázky a na základě nich jsme naplnili náš hlavní výzkumný cíl. Tím bylo zjistit úroveň motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání ve Zlínském kraji.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 K TEORETICKÝM VÝCHODISKŮM A ZÁKLADNÍM POJMŮM

V této kapitole zkoumáme literaturu a uvádíme odborné prameny, ze kterých jsme v práci čerpali. Vztah andragogiky k motivaci dalšího profesního vzdělávání jsme se pokusili popsat v druhé části této kapitoly. Zabýváme se také objasněním základních pojmů zde použitých. V práci používáme citace přímé i parafrázování, a to podle Harvardského systému.

1.1 Stav výzkumu tématu podle domácí, zahraniční a cizojazyčné literatury

Tato kapitola shrnuje literární prameny k dané tématice, z nichž jsme vycházeli především. Vzhledem ke zvolenému tématu jsme využili publikaci od autora Milana Nakonečného „**Motivace chování**“ (Nakonečný, 2014), který rozebírá téma motivace, motivu lidského chování a jeho terminologii. Zabývá se také teoriemi motivace, jejími koncepty a principy. Bez těchto vědomostí nelze daný problém pochopit. Jiří Plamínek ve své knize „**Tajemství motivace**“ (Plamínek, 2015) představuje téma spíše z praktického hlediska. Správně zvolený způsob motivace lze využít ve prospěch motivovaného i motivátora, ale pozor, existuje jen malý rozdíl mezi motivací a manipulací, jak sám uvádí. Rakouská autorka Maria Fürst vydala publikaci „**Psychologie**“ (Fürst, 1997) téma psychologie osobnosti zde popisuje velmi podrobně a z odborného hlediska. Zabývá se veškerými psychologickými jevy osobnosti a samozřejmě i motivací jedince. Vysvětluje také hierarchii potřeb A. H. Maslowa.

Z andragogických pramenů nesmíme opomenout publikaci Milana Beneše „**Andragogika**“ (Beneš, 2014), které je využíváno především jako učebnice tohoto předmětu. Seznamuje nás se základními pojmy tohoto studijního oboru, andragogickými teoriemi, ale také s vývojem vzdělávání u nás. Na téma andragogiky zde autor nahlíží spíše ze sociologického hlediska. Dalším pro nás významným pramenem je „**Andragogika jako teorie výchovy a vzdělávání dospělých**“ (Balvín, 2011) od Jaroslava Balvína. Touto vědou se zde autor zabývá z pohledu filozofického. Diskutuje vzdělávání dospělých a jeho rozdíly s pedagogikou, ale také roli andragoga jako vzdělavatele dospělých. Téma andragogiky srozumitelně popisuje i Hana Bartoňková a Dušan Šimek v učebnici „**Andragogika**“ (Bartoňková a Šimek, 2002), která se zaměřuje na hlavní oblasti této vědy, jako jsou její základní pojmy, předmět zkoumání a její vzdělávací rozsah.

„**Vzdělávání dospělých**“ (Plamínek, 2010) od Jiřího Plamínka vychází především z jeho letité praxe. Autor zde představuje jak neefektivněji učit pomocí správné volby témat a metod. Neopomíná ani lidský faktor jako účastníka vzdělávání a seznamuje nás např. s problémovými situacemi a typy problémových účastníků vzdělávání.

Publikaci nazvanou „**Profesní vzdělávání dospělých**“ (Mužík, 2000) od Jaroslava Mužíka charakterizuje především klíčový význam tohoto vzdělávání v dnešní době plné společenských změn. Stejnomená publikace „**Profesní vzdělávání dospělých**“ autora Jana Bartáka (Barták, 2007), ačkoliv je spíše pracovním sešitem, vymezuje základní pojmy této problematiky, ale nejen ty. Stručně a přehledně vysvětluje aspekty vzdělávání dospělých v organizacích, metody vzdělávání a zaměřuje se na rozvoj zaměstnanců a organizace. Nejen způsoby, ale i problémy a bariéry je nutno se zabývat v oblasti vzdělávání dospělých. Právě tuto problematiku shrnuje ve své knize nazvané „**Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích**“ Jan Barták (Barták, 2015). Ten v publikaci také popisuje metody vzdělávání a nebojí se upozornit na klady a zápory jednotlivých metod a forem.

K části teoretické jsme prostudovali publikaci „**Metody pedagogického výzkumu**“ (Chrásková, 2007) zaměřenou na kvantitativně orientovaný výzkum v pedagogice. Další publikací v empirické části této práce je „**Úvod do pedagogického výzkumu**“ (Gavora, 2008). Autor v ní popisuje jak výzkum kvantitativní, tak i kvalitativní a jejich znaky.

1.2 O vztahu tématu k andragogice

. Člověk během svého vývoje čelí různě působícím vlivům, které zároveň utvářejí jeho osobnost. Jedním z těchto vlivů je technický pokrok, kterému se musí chtít nechtě přizpůsobit. Každý jedinec k tomuto přizpůsobení se přistupuje individuálně a na základě různých motivů, vlivů, potřeb apod. Plamínek (2015, s. 16) chápe smysl **motivace** v nenásilném vytváření pozitivního přístupu k něčemu a to často k nějakému výkonu či typu chování. V našem případě to je učení. Motivace je jednou ze složek psychické regulace činnosti, která zajišťuje fungování učení, aktivizuje kognitivní a motorické systémy k dosahování určitých cílů. To znamená, že podporuje chování, jenž udržuje dynamický růst osobnosti a její vnitřní rovnováhu (Nakonečný, 2004, s. 8).

Další profesní vzdělávání spadá do kategorie vzdělávání neformálního, do kterého dle Hladíka (2009, s. 157) jedinec vstupuje především v období dospělosti. Výchova a vzdělávání představují proces směřující k rozvíjení poznání a k upevnění či změně postojů, chování a jednání člověka při uplatňování poznání v sociálních a pracovních vztazích a při výkonu praktické činnosti. Pro vzdělávaného mají významnou hodnotu profesní i sociální. Z míry uvědomění si a sdílení těchto hodnot vyplývá i úroveň motivace vzdělávaného, ochoty a snahy být nejen objektem, ale postupně stále významněji i subjektem vzdělávacího procesu aktivně se podílejícím na dosahování žádoucích výchovných a vzdělávacích cílů (Barták, 2015, s. 7). Andragogika má v této oblasti úlohu nejvýznamnější.

Balvín (2011, s. 7) říká, že pro praktický život jedince a kolektivu dospělých je zdroj výchovy ukryt v osvojování informací. Každá informace má nejen racionální, ale i hodnotovou složku. Tato hodnotová informace má výchovnou funkci i ve vztahu k dospělému. Slovo **andragogika** jako první použil Alexander Kapp roku 1833 a to ve svém díle „Andragogika neboli vzdělávání v dospělém věku“. V tomto díle se snažil upozornit na rozdíly mezi ní, tedy andragogikou, a pedagogikou. Další vývoj andragogiky byl na dlouhou dobu zastaven díky Johannu Friedrichu Herbartovi, který tento pojem odmítal s tvrzením, že zdrojem výchovy musí být pouze děti. Další pokusy o oddělení vzdělávání dětí a dospělých se objevují až v 19. a 20. století (Bartoňková, 2002, s. 7). V ČR vedlo k zavedení pojmu andragogika především rozhodnutí akreditační komise MŠMT, která potvrzuje systém studijních, doktorských a habilitačních oborů na vysokých školách. Hlavním úmyslem bylo odlišení od dřívějšího, politicky zdiskreditovaného označení výchova a vzdělávání dospělých (Beneš, 2008, s. 11). Bartoňková o andragogice říká, že... *nejobecnější formulací předmětu andragogiky by mohlo být její schéma jako aplikované vědy o mobilizaci lidského kapitálu v prostředí sociální změny.* (Bartoňková, 2002, s. 12) Právě andragogika je vědou, která poznatky o udržování a dalším rozvíjení profesní kvalifikace dospělých, o jejich volnočasovém a zájmovém vzdělávání a pomoci dospělým účastníkům vzdělávání při řešení jejich životních situacích systematizuje (Mužík, 2000, s. 9).

1.3 K základním pojmům použitým v bakalářské práci

Pro srozumitelnost této práce je důležité objasnění základních pojmů. Jejich vysvětlení zde uvádíme.

Stěžejním pojmem této bakalářské práce je **motivace**. Z psychologického hlediska ji charakterizuje Nakonečný (2004, s. 14) jako rozpor mezi tím co člověk právě prožívá a co prožívat touží. Palán (2002, s. 125) ji vnímá jako soubor hybných faktorů a jejich vzájemný vztah, jež podmiňují a energetizují naše jednání v určité situaci. Vytvořit si pozitivní přístup k typu chování nebo výkonu je smyslem motivace. Samotné slovo pak označuje proces i jeho výsledek (Plamínek, 2015, s. 16). Dá se také charakterizovat jako soubor vnitřních sil, které člověka pohání, aktivují a tuto aktivitu udržují. Zvenčít se tyto síly označují jako motivované jednání (Pauknerová a kol., 2012, s. 171).

Ačkoliv se zabýváme dalším profesním vzděláváním, je důležité pochopení pojmu **celoživotní učení**, pod jehož hlavičku DPV spadá. Je to veškeré učení, jak formální tak i neformální, prostřednictvím něhož si člověk zdokonaluje znalosti, dovednosti, odborné předpoklady, ale také dosahuje cíle a rozvíjí tím svůj potenciál. **Další profesní vzdělávání** lze pak charakterizovat jako vzdělávání odborné, které je poskytováno osobám, jež dokončily odborné vzdělávání během počátečního cyklu (Barták, 2008, s. 187). Palán (2002, s. 36) tak nazývá formy odborného a profesního vzdělávání, které je uskutečňováno během aktivního pracovního života a zároveň po ukončení vzdělávání ve školském systému. DPV je také považováno za důležitý nástroj, prostřednictvím něhož dosahujeme společenských a hospodářských změn (Mužík, 2000, s. 10). S pojmem dalšího profesního vzdělání je také úzce spjat pojem podnikové neboli firemní vzdělávání. Tato forma vzdělávání je organizována podnikem a to buď na pracovišti, nebo mimo něj. Je to systematický proces změny jak pracovního chování, tak i motivace zaměstnanců. Tímto působením se pak snižuje rozdíl mezi kvalifikací pracovníka a požadavky, jež jsou na něj kladeny. V tomto procesu nejde pouze o předávání poznatků, jde také o jeden z nejvíce účinných nástrojů motivace, a to seberealizaci (Palán, s. 2002, s. 157).

Pojem **povolání (profese)** lze charakterizovat jako souhrn činností, které jsou užitečné pro společnost, jsou zároveň realizovány na trhu práce a vykonávají je pracovníci, kteří jsou speciálně připraveni (Palán, 2002, s. 162). S tímto pojmem také úzce souvisí pojem **profesní role**. Označujeme tak příslušnost k určité sociální vrstvě. Schopnost profesní roli zvládnout

je psychosociálním kritériem dospělosti. Lze to vysvětlit tak, že člověk dokáže minimalizovat své aktuální potřeby ve prospěch povinností, tedy pracovat systematicky (Vágnerová, 2000, s. 316).

Andragogika vznikla spojením řeckých slov aner, andros (muž) a slova ago (vésti). Jedná se o ...*vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých.* (Beneš, 2008, s. 11) Pojem andragogika použil poprvé Alexander Kapp v roce 1833, jak jsme již uvedli. Historie andragogiky v Čechách sahá až k Janu Amosi Komenskému. Dle Bartoňkové na ni nahlížel jako na... *proces, který překračuje hranice dětství.* (Bartoňková, 2002, s. 9) Dalším významným představitelem české andragogiky je Tomáš Trnka, zakladatel a první vedoucí Katedry lidovychovy na Filosofické fakultě university Karlovy. Ten upozorňoval, že lidová výchova musí být zaměřena na celý růst člověka, nikoliv jen na stránku mravní a praktickou. Začátkem roku 1948 pak pod vlivem marxismu dochází k potlačení rozvoje andragogiky i pedagogiky. Na sklonku padesátých let se znovu objevují pokusy v oblasti výchovy a vzdělávání dospělých zaměřené na studium pracujících. Významným je rok 1961 kdy se jedním bodem „Státního plánu vědeckého výzkumu“ stal rozvoj teorie výchovy a vzdělávání dospělých (Bartoňková, 2002, s. 9). Vzdělávání, péče, vedení, apod., jsou oblasti společenské činnosti, kterými se andragogika zabývá a v nichž dochází k realizaci aktivit ovlivňujících sociálního aktéra. Tímto aktérem nemusí být pouze jednotlivec (Bednaříková, 2006, s. 11).

2 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A JEHO MOTIVACE

Lidé jsou už takoví: raději se vydávají po prozkoumaných a vyšlapaných cestách a svým konáním napodobují cizí vzory, které jsou už ověřené a zavedené. Jenomže, připomínám, nelze jít nikdy navlas stejnou cestou a dojít dokonalosti těch, jež napodobujeme. (Niccolo Machiavelli: Vladař)

Význam učení a vzdělávání, spojený s rozvojem intelektuálního kapitálu a jeho následného využití v praxi, musíme chápat úměrně k poznatkům, možnostem a potřebám dané doby. Souvislosti politické, ekonomické a sociální změny s rozvojem lidského poznání a dalším využíváním poznání v praxi si uvědomíme již při krátkém pohledu do minulosti. Významný vynález knihtisku v 15. století znamenal začátek strojového rozmnožování myšlenek. Nejednalo se tedy jen o technický vynález, ale především o začátek rozvoje vzdělanosti za zdi klášterů a zpřístupnění vzdělání laikům (Barták, 2007, s. 13). Za další profesní vzdělávání dospělých označuje Palán (2002, s. 36) veškeré formy odborného a profesního vzdělávání uskutečňované během aktivního pracovního života, ale také po řádném ukončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školách.

Složka motivace je v tomto ohledu velmi specifická, jelikož se jedná o dospělé. Činnost, skrze niž člověk uskutečňuje svou základní tendenci k psychickému růstu či aktualizaci svého psychického potenciálu (seberealizace). V humanisticky orientované psychologii právě tato tendence tvoří současně rámec pro fungování motivace (Nakonečný, 2004, s. 8). *Motivace jako výsledek manažerského úsilí se projevuje příznivou skutečností – harmonií zájmů jednotlivců a potřeb příslušné firmy.* (Plamínek, 2015, s. 26)

2.1 Další profesní vzdělávání dospělých

Podstatnou součástí dalšího vzdělávání, ale také profesního vzdělávání, tvoří **další profesní vzdělávání**. K jeho hlavním úkolům patří rozvoj znalostí, schopností a postojů, které jsou nezbytné k výkonu určitého povolání. Přímou ovlivňuje profesní zařazení a uplatnění dospělého pracovníka, tudíž působí i na jeho ekonomickou aktivitu. Základní princip je tedy ve stálém přizpůsobení kvalifikace ke kvalifikovanosti práce pracovníka (Palán, 2002, s. 36). Do kategorie neformálního učení ho řadí Hladílek (2009, s. 157) a může se jednat o vzdělávání kvalifikační, doplňující, rekvalifikační a podnikové – firemní. Další profesní vzdělávání

jako odnož vzdělávání dospělých v kontextu celoživotního učení dělí Bartoňková obdobně na:

- Kvalifikační vzdělávání - zvyšování, prohlubování, inovace, specializace, rozšiřování, zaškolení, zaučení kvalifikace.
- Rekvalifikační vzdělávání.
- Normativní školení (kursy) – odborná způsobilost, bezpečnost práce, protipožární ochrana, způsobilost k výkonu povolání. (Bartoňková, 2002, s. 48)

Andragogika v podobě klasické humanitní teorie neuvažovala o odborném vzdělávání jako o součásti vzdělávání dospělých. To se změnilo v sedmdesátých letech minulého století, kdy se další profesní vzdělávání začalo rozvíjet rychlým tempem. Nelze ignorovat fakt, že je jeho tradiční součástí (Beneš, 2008, s. 119). Člověk v období dospělosti vstupuje do profesního života a během tohoto období vykonává určitou pracovní činnost. Ekonomická samostatnost je jedním ze znaků dospělosti, kdy je jedinec soběstačný v rámci profesní role. Tato role pak působí na jeho identitu ve smyslu zbavení se závislosti na jeho původní rodině a zároveň přispívá k jeho seberealizaci (Vágnerová, 2000, s. 303). Období dospělosti dělíme podle Vágnerové (2000) na mladou dospělost mezi 20 – 35 lety, kdy věk 26 let označujeme jako fázi profesního startu. Následuje období střední dospělosti, a to 35 – 45 let, a uzavírá ho starší dospělost ve věku 45 – 60 let, která je fází, kdy se profesní kariéra uzavírá a člověk svou celoživotní profesní roli bilancuje (Vágnerová, 2000, s. 412). Dospělý jako pracovník je během své profesní dráhy mnohdy nucen své stávající vzdělání přizpůsobit trhu práce. Další profesní vzdělávání můžeme řadit do různých oblastí, mimo jiné **oblasti podnikové** (firemní). Vzdělávání v něm se pak podílí na rozvoji mezilidských vztahů na pracovišti, na jejich ztotožnění se s podnikem a rovněž zvýšení výkonnosti a kvalifikace (Mužík, 1998, s. 10). Jedním z významných, historických příkladů firemního vzdělávání je v našem kraji firma Baťa. Ta již ve své době zřídila takzvaný studijní ústav pro vzdělávání dospělých. Zde pak měl každý zaměstnanec možnost k dalšímu vzdělávání. V dalším vzdělávání totiž spatřovala jakousi morální povinnost zaměstnanců (Kasperová, 2014, s. 125). Firemní vzdělávání zde mělo jasně vymezené cíle, vycházející z promyšleného, vědecky „ověřeného“ plánu. Byly přijaty výchovné a vzdělávací prostředky, které korespondovaly se stanovenými cíli a zahrnovaly mimo běžné formy firemního vzdělávání také alternativní prostředky. Ty pak podporovaly utváření hodnot a postojů zaměstnanců firmy (Kasperová, 2014, s. 135). To platí i v dnešní době, kdy úspěch firem záleží především na tom, jakou zvolí strategii přístupu k zaměstnancům a kvalitě programu jejich dalšího rozvoje a vzdělávání. Všestranná

způsobilost zaměstnanců, využití potenciálu k prospěchu firmy, ale také k prospěchu vlastnímu, je perspektivou firmy, čehož si musí být vědomi jak manažeři lidských zdrojů, tak jejich nadřízení (Barták, 2008, s. 123).

Je nutné také rozlišovat vzdělávání z hlediska pracovního zařazení. Vrcholový management, který je zaměřen především na rozvoj vlastností a schopností. Střední a nižší management poskytující praxi či odborné kompetence. Změnám v obsahu či postupech práce se pak musí přizpůsobit zaměstnanci řadoví. Obvykle se tak děje formou školení či zaškolování. Zaměstnanci, kteří by měli zaujmout pozice vedoucích – jedná se hlavně o vysokoškolské absolventy – jsou vzděláváni v rámci talent managementu. Kurzy, které jsou určeny pro všechny zaměstnance, mohou být např. kurzy jazykové (Beneš, 2008, s. 121). *Profesní vzdělávání dospělých je v celosvětovém měřítku významným prostředkem k dosahování hospodářských a společenských přeměn.* (Mužík, 1998, s. 10)

V dalším profesním vzdělávání je důležitý také rozvoj kompetencí a klade se na něj velký význam. Jedná se především na seberozvoj, sebepoznání a sebereflexi u manažerských profesí. Ty kladou důraz také na schopnost jednání, motivování a inspirování spolupracovníků. U rolí podnikatelských jde především o vytváření a uplatňování podnikatelských kompetencí (Barták, 2008, s. 121). Mluvíme zde o klíčových kompetencích. Jedná se o souhrn schopností a dovedností mezi něž patří komunikativní dovednosti, personální a interpersonální dovednosti, schopnost řešit problém a problémové situace a využívat při jejich řešení matematických a logických postupů, schopnost využívat informační technologie a pracovat s informacemi (Bartoňková, 2002, s. 34).

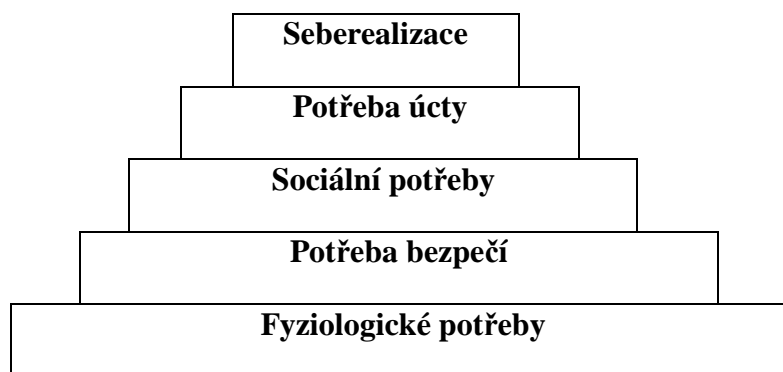
Významnou složkou v oblasti DPV tvoří rekvalifikace. **Rekvalifikační vzdělání** není určeno pouze nezaměstnaným registrovaným na úřadech práce, ale také osobám, které se potřebují rekvalifikovat na jiný obor z jakýchkoliv důvodů. Rekvalifikace jsou řízeny MPSV ČR, které v oblasti trhu práce spolupracuje s MŠMT, jež má celkovou odpovědnost za oblast vzdělávání. Úřady práce rekvalifikační kurzy pro nezaměstnané zprostředkovávají, ale mohou být také provozovány vzdělávacími institucemi. Tyto musí mít k jejich provozování akreditovaný vzdělávací program. Akreditace je v závislosti na potřeby trhu práce regulována dle regionů a poskytuje se na tři roky. Dalšími poskytovateli rekvalifikačních kurzů mohou být také podniky, které je mohou organizovat pro své zaměstnance, ale i pro nezaměstnané za spolupráce ÚP (Vyhnánková, 2007, s. 87). Úspěšné absolvování rekvalifikace usnadňuje dospělým lépe se orientovat na trhu práce. Další profesní vzdělávání má i charakter preven-

tivní v oblasti nezaměstnanosti oborové a regionální. Z těchto důvodů se na profesním vzdělávání angažují také odbory, profesní spolky, hospodářské komory a svazy podnikatelů (Mužík, 2000, s. 44). Obdobím kdy dospělý člověk prochází takovou životní změnou, která ho vede ke zvýšení kvalifikace nebo její změně se zabývá profesní andragogika jako součást aplikovaných disciplín. Působí ale také v oblasti personálního managementu a kariérního poradenství (Prusáková, 2005, s. 16-18). Využití profesní andragogiky je pro praxi velkým přínosem. Dospělý si s sebou přináší již získané dovednosti a vědomosti, je také ovlivněn zkušeností. Důležité tedy je, aby pochopil význam teorie pro praxi, a tím na jeho dosavadní vzdělání a zkušenosti tvořivě navázal (Barták, 2015, s. 25).

DPV je upraveno legislativně a podporováno státní politikou a Evropskou unií. Evropská unie již v 80. letech realizovala programy, které byly zaměřeny na vzdělávací politiku. Program FORCE byl jedním z nich. Zaměřoval se na všechny dospělé, kteří již nastoupili do zaměstnání, a podporoval jejich další odborné vzdělávání a rozvoj celoživotního učení. V oblasti legislativy je významná Amsterodamská smlouva z roku 1997, jež ve svém druhém bodě klade důraz na úroveň zaměstnanosti a rekvalifikačního vzdělávání, čímž také doplňuje smlouvu Maastrichtskou (Palán, Rýznar, 2000, s. 9-11). Memorandum o celoživotním učení z roku 2000 vydané Evropskou radou v Lisabonu upozorňuje především ve svém druhém bodě „Více investic do lidských zdrojů“ na nutnost navýšení investic do této oblasti. Apeluje na podnikové systémy, které by se měly zaměřit na vzdělávací kurzy a umožnit tak svým zaměstnancům aktualizovat profesní dovednosti (Hladílek, 2009, s. 139). U nás je významným dokumentem v této oblasti Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, tzv. Bílá kniha. Její cíle byly vytyčeny do roku 2005 a je v souladu s koncepcí celoživotního učení (Vyhnánková, 2007, s. 89). Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR (2003) se zaměřuje na roli firemního vzdělávání a změny ve výcviku. Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (179/2006 Sb.) vešel v platnost roku 2007 a zaměřuje se na profesní vzdělávání. Souvisí s ním i vznik Národní soustavy kvalifikací. Kvalifikaci pak člověk získává studiem, pracovní praxí a složením kvalifikační zkoušky (Vyhnánková, 2007, s. 93). Dospělými s nízkou kvalifikací a profesním vzděláváním se zabývá zpráva EURYDICE Adults in Formal Education: Policies and Practice in Europe (Eurydice, 2011).

2.2 Motivace jako hybný činitel edukace dospělých

To, co lidé dělají, a proč dělají to, co je právě vidíme a slyšíme dělat, nám dává možnost uvažovat na dvou úrovních. Z nichž jedna je viditelná – činy a postoje. Skrytou vrstvu pak tvoří motivy k činům a postojům. Motivem bývá uskutečnění zájmů, jejich naplnění (Plamínek, 2010, s. 265). Je jisté, že člověk musí k naplnění těchto motivů vyvinout určitou činnost. *Prostřednictvím činnosti realizuje člověk svou základní tendenci k psychickému růstu či aktualizaci svého psychického potenciálu (seberealizace). Tato tendence, zdůrazněná v humanisticky orientované psychologii, vytváří současně rámec pro fungování motivace.* (Nakonečný, 2004, str. 8) Lidskou motivační teorii formuloval a hierarchicky uspořádal A. H. Maslow. Hlad a žízeň jsou v ní označeny jako základní lidské potřeby, které musí být uspokojeny prioritně. Jakmile jsou tyto potřeby uspokojeny, objevují se metapotřeby nebo růstové potřeby pramenící z lidské potřeby sledovat cíle a stávat se lepším (Hall, 1997, s. 163). Stejně tak potřeby jako základní motivy charakterizuje také Pauknerová a kol. (2012, s. 94). Podle ní se dělí na potřeby primární (biologické) a sekundární (sociální a kulturní). V obou případech se jedná o nedostatek, jehož důležitost vnímáme subjektivně. Pyramida potřeb je znázorněna na obr. 1.

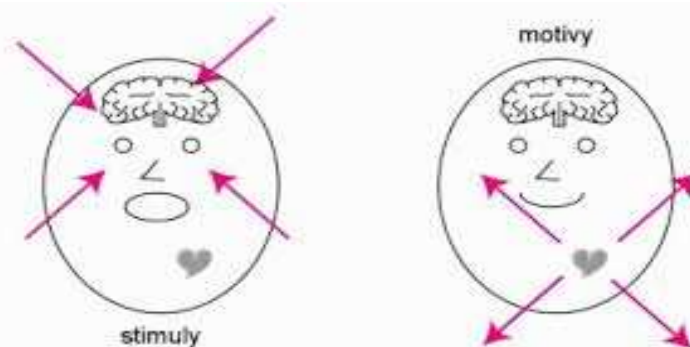


Obr. 1: Pyramida potřeb, A. Maslow

V sebeaktualizaci spatřuje A. H. Maslow pohon lidského jednání. Rozlišuje situaci, kdy nejsou uspokojeny základní potřeby, tedy nedostatek, a růstovou motivaci, jež podněcuje jedince zlepšit svůj současný stav (Fürst, 1997, s. 113). Porubská a Határ (2009, s. 193) považují seberealizaci za jeden z nejvýznamnějších motivů. Člověk se díky ní snaží o rozvoj a projev vlastní predispozice a schopnosti. Kladné podmínky umožňující realizaci vlastních rozhodnutí a záměrů jsou jejím předpokladem. Na seberealizační úrovni bývá potřeba vzdělávání se a poznávání především pro radost z poznání, ne pouze pro užitek, k čemuž, by měly směřovat snahy celé společnosti. Nakonečný (1996, s. 52) říká, že motivace je podmínkou učení – přiměřená motivace je podmínkou úspěšného výcviku. Existují ovšem dva pojmy, a

to motivace a stimulace. Ačkoliv je zde pro nás prioritou motivace, vysvětlíme si rozdíly mezi nimi.

Nutné je uvědomit si, zda to, co děláme, je spojeno se získáním hodnot z vnějšího prostředí, tedy pod vlivem vnějších podnětů (stimulů), nebo s vnitřním vyladěním člověka, tedy vnitřních pohnutek (motivů). Jestliže naše činnost vychází ze stimulů, jde o stimulaci, a naopak, pokud vycházíme z vnitřních motivů, jedná se o motivaci, viz obrázek č. 1. Výhodou stimulace je, že pokud je nepohodlí spojené s výkonem vyvažováno atraktivními hodnotami, dá se očekávat, že výkon bude pokračovat. Pozitivum motivace je v tom, že pokud se zaměříme na správné motivy, práce probíhá i bez oněch atraktivních hodnot. (Plamínek, 2015, s. 16-17)



Obr. 2: Rozdíl mezi motivací a stimulací (Plamínek, 2015, s. 16)

Motivace je proces iniciovaný výchozím motivačním stavem, v jehož obsahu se odráží nějaký deficit ve fyzickém či sociálním bytí jedince, a směřující k odstranění tohoto deficitu, které je prožíváno jako určitý druh uspokojení. Výchozí motivační stav charakterizovaný nějakým deficitem lze označit jako potřebu: něco potřebovat znamená mít nedostatek něčeho, resp. udržovat takový stav věcí, který je nezbytný k udržování bezporuchového fyzického či sociálního fungování. Smyslem chování je pak udržování tohoto stavu, resp. jeho obnova, když došlo k jeho narušení. **Chování** je instrumentální aktivita zprostředkující vztah mezi potřebou a jejím uspokojením. **Motiv** pak vyjadřuje obsah tohoto uspokojení.

(Nakonečný, 1996, s. 27) Motiv se během lidského života mohou měnit. Již v období 3-4 let se začínají vyvíjet motivy k učení, ty jsou pak výsledkem učení či zkušenosti s ním. Jedinec si pak tyto zkušenosti s sebou nese do dospělosti, v níž jimi může být ovlivněn natolik, že ho od vzdělávání dospělých odradí. Motiv se také liší sociálním zázemím – lidé z různých sociálních vrstev mají odlišnou motivaci. Učení se dospělých ovšem probíhá

především v důsledku potřeby řešit konkrétní problém, nikoliv pouze ze zájmu o poznání. Výzkumy v této oblasti potvrdily, že motivy k dalšímu vzdělávání tvoří sociální kontakty, podněty, profesní důvody, vnější očekávání, kognitivní zájmy a účast na politickém životě (Beneš, 2014, s. 83-84). Na cestě za vzděláváním jako u každého úsilí, které vyvíjíme, stojí ale také překážky, nazýváme je bariérami. Mezi jejich hlavní skupiny řadíme:

- Bariéry percepční, které znesnadňují vzdělávanému vidět podstatu daného problému.
- Bariéry kultury – dospělého ovlivňuje jeho společenské prostředí, v němž hraje role způsobem, o kterém se domnívá, že společnost vyžaduje.
- Bariéry pracovního prostředí, v němž se setkáváme např. s nedostatkem spolupráce, nedůvěrou mezi spolupracovníky a také nedostatečnou podporou v oblasti osobního a kvalifikačního rozvoje.
- Intelektuální a výrazové bariéry.
- Emoční bariéry, mezi které se řadí především obavy z neúspěchu a nedůvěra v sebe sama, nechuť ke změnám a nechuť reagovat na výzvu. (Barták, 2015, s. 13-15)

Dané bariéry ovlivňují do určité míry každou skupinu vzdělávaných jiným způsobem. Dle průzkumu společnosti Donath-Burson-Marsteller “Vzdělávání dospělých v ČR“ (2009) mají osoby mladší a ambicióznější motivaci spíše vnitřní. Jestliže má člověk stabilní pracovní pozici, s níž je spokojen, potřebu dalšího vzdělání má nižší, a to např. v menších městech kde žena-matka, zajištěna manželem nepovažuje svou profesi za zásadní, tou je pro ni rodina. Nízkou motivaci k dalšímu vzdělání mohou mít i starší lidé, pochybující o jeho efektivnosti vzhledem k svému věku, ale také zaměstnanci, pokud je jim předkládáno jako povinnost. Lidé, kteří jsou nejvíce ohroženi ztrátou zaměstnání, jako matky na mateřské dovolené, starší lidé nad 45 let, popř. nezaměstnaní, mají silnější potřebu se vzdělávat (Vzdělávání dospělých v ČR, s. 14). Ambiciózní lidé, zaměřeni na úspěch ve svém profesním životě, mají vnitřní motivaci ke vzdělávání v dospělosti nejvýraznější. Z hlediska motivace vnější je významným činitelem ztráta zaměstnání a její budoucí nejistota. Bariérami pak můžeme označit časovou a finanční náročnost a nedostatek motivace. (Vzdělávání dospělých v ČR, 2009, s. 4)

Existují různé způsoby jak motivovat zaměstnance a je na každé firmě, jaký si zvolí. Baťa ve svém podniku zavedl systém motivace na principu znalosti způsobu systému povýšení na vyšší pozici, se kterým byli seznámeni všichni zaměstnanci (Kasperová, 2014, s. 60). Vyšší

pozice se rovná vyšší hodnocení. Právě proto by zaměstnanci měli být informováni o možnostech, jakými se může jejich kariéra ubírat a jaké jsou vyhlídky jejich personálního rozvoje. Nejlepší zaměstnanci často odcházejí z podniku právě kvůli nejasnosti těchto kritérií (Hagemann, 1995, s. 212). Naopak za silnou bariéru jakékoliv činnosti považujeme strach z neúspěchu. Jestliže máme slabou motivaci, naše úsilí je minimální (Bariaková, Birknerová a Palková, 2012). V praxi motivaci ovlivňuje i profesní zaměření zaměstnanců. Byly zjištěny významné rozdíly motivace k výkonu a osobnostních vlastností u manažerů z podnikatelského prostředí a manažerů neziskových organizací. Důvodem je zde pravděpodobně prostředí, ve kterém působí, a rozdíly v povaze práce, organizace a okolí které je ovlivňují, čímž také působí na osobnostní charakteristiky a strukturu výkonové motivace potřebnou pro tuto pozici. Rozdíly v motivátorech se v oblasti pracovní motivace těchto skupin nezjistily (E-psychologie, 2010)

Nakonečný (2004, s. 6) říká, že ačkoliv je motivace lidského chování složitá, je klíčem pro pochopení lidské psychiky. Ta dává lidským činům jejich individuální smysl. Učení nás provází celým životem. Člověk musí být motivován k celoživotnímu učení, aby neustálé dosahování vyšší úrovně znalostí vycházelo z jeho vlastní potřeby. Jedině tak bude schopen nést odpovědnost za svou vzdělávací dráhu (Brdek, Vychová, 2004, s. 35).

2.3 Význam dalšího profesního vzdělávání dospělých

Další profesní vzdělávání je z hlediska počtu účastníků a vynaložených prostředků jedno z nejrychleji se vyvíjejících vzdělávacích odvětví. Odborné vzdělání jako prvně získaná kvalifikace je prozatímní a další vzdělávání na sebe bere roli dosavadního systému odborného vzdělávání. Nelze zde však opomenout, že další vzdělávání poskytuje především šanci k profesnímu vývoji jedince, ale zároveň vyvolává obavy ze ztráty kompetence. Kvalifikace, jež jedinec získal, jsou dočasné a nezaručují mu stálé jistoty a uplatnění (Beneš, 2008, s. 120). Získané znalosti je tedy nutné aktualizovat a kontinuálně vzdělávat, protože *.....další odborné vzdělávání je chápáno jako předpoklad osobní a společenské prosperity. Jeho význam roste stejně jako počet účastníků a vynaložených prostředků. Zároveň se mění jeho formy a obsahy.* (Beneš, 2008, s. 119) Pro spoustu dospělých se problémem stává přizpůsobit se měnícím se společenským podmínkám (tzv. life qualification). Z tohoto důvodu je nutné spat-

řovat význam dalšího vzdělávání dospělých nejen v profesní oblasti, ale i v jeho komplexnosti. Důležitou roli zde hraje osvěta, která je souhrnem vzdělávacích aktivit pro všechny skupiny uskutečňovaných různými prostředky a formami (Mužík, 2000, s. 44).

Pro dospělého, který se rozhodl se vzdělávat, má proces výchovy a vzdělávání význam jak profesní, tak sociální. Prostřednictvím tohoto procesu upevňuje či mění své postoje, chování i jednání a nabyté znalosti pak dále uplatňuje při výkonu praktické činnosti a v pracovních vztazích (Barták, 2015, s. 7). Pro podniky a firmy je význam dalšího profesního vzdělávání také důležitý. V rámci rozvoje kariéry každého zaměstnance je možno obsadit důležitá pracovní místa kompetentními pracovníky a ti jsou ze strany zaměstnavatele podporováni k osobnímu rozvoji. Kariérní postup je v dnešní době určitou jistotou zaměstnatelnosti a firma může pracovníkovi v této seberealizaci pomoci (Porubská, Határ, s. 196).

3 MOTIVACE A JEJÍ VÝZNAM PRO DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V současné době však počáteční vzdělávání, s ohledem na dynamiku ekonomického systému a technologického rozvoje, nemá možnost poskytnout dostatečné kompetence jedinci na celou dobu jeho profesního života. Zároveň se český vzdělávací systém potýká s problémy v oblasti nedostatečného rozvoje technického a učňovského vzdělávání a projevují se problémy ve vazbě vzdělávacího systému na potřeby trhu práce (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, 2014, s. 34).

Důležité je propojit počáteční vzdělávání s dalším vzděláváním a uplatňovat koncept celoživotního učení. MPSV se v této oblasti soustředí zejména na podporu rozvoje dalšího vzdělávání a jeho ukotvení v podnikovém řízení rozvoje lidských zdrojů. Přitom je zásadní soustředit se na eliminaci identifikovaných překážek rozvoje dalšího profesního vzdělávání. Především se jedná o finanční podporu odborného rozvoje zaměstnanců, přičemž by z důvodu udržitelnosti a podpory systému jako celku mělo být ustupováno od dotační formy podpory směrem k využívání dalších finančních instrumentů v podobě např. daňového zvýhodňování. Do oblasti DV spadá rovněž problematika rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání, která je v kompetenci resortu MPSV. V této oblasti bude muset dojít k revizi systému, tak, aby rekvalifikace byly schopny pružně reagovat na měnící se potřeby uchazečů a zájemců o zaměstnání ve vazbě na aktuální požadavky trhu práce (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, 2014, s. 37).

3.1 Motivace a vzdělávací potřeby

Nepoměr mezi vědomostmi, dovednostmi a návyky pracovníka vůči požadavkům daného pracovního místa nebo činnosti firmy, tím se vyznačuje **potřeba ve vzdělání a kvalifikaci** (Mužík, 2000, s. 85). Potřeby ve vzdělávání je ale nutné identifikovat a jedním z faktorů, na jehož základě se dá taková potřeba identifikovat, je hodnocení pracovníků. Na základě hodnocení lze dále plánovat jejich další vzdělávání. Vedoucí pracovníci musí brát v úvahu výsledky hodnocení s ohledem na vzdělání, schopnosti pracovníků a jejich dosahované cíle a respektovat při tom plán jejich kariérového postupu. Přihlížet se musí také k snaze a schopnostem zaměstnanců přizpůsobit se podmínkám uplatnění, jako je potřeba odborného růstu.

Ten klade důraz na prohlubování a rozvíjení intelektuálních schopností. Děje se tak absolvováním rekvalifikace, zvyšováním kvalifikace, kurzy, školeními apod. Vzděláváním se pak zajišťuje personální rozvoj podniku, který úzce souvisí s plánováním vzdělávání, odměňování, propouštění zaměstnanců atd. (Porubská, Határ, 2002, s. 195).

K uspokojení vzdělávací potřeby je nezbytná motivace a to nejlépe na seberealizační úrovni, jak již zde bylo zmíněno. Dospělý si s sebou nese již určité získané vědomosti, dovednosti a znalosti, na jejichž základech může stavět. Na druhou stranu však ke vzdělání přistupuje často účelově a pragmaticky. Proto je nezbytné, aby pochopil důležitost teorie pro praxi v konkrétních podmínkách (Barták, 2015, s. 25). Učení a práce jsou vzájemně spjaty a společně jsou projevem a podmínkou lidského života. Fáze učení by měla předcházet každé profesní činnosti či výkonu profese. Vytvářet trvalé změny jak v myšlení, chování tak i v jednání člověka jsou hlavní cíle vzdělávání dospělých. Tento hlavní cíl sleduje především učení, které vychází ze schopností člověka, jeho emocí a z motivace. Schopnost učení můžeme popsat jako soubor vlastností osobnosti, které jsou nutné pro zvládnutí učebních činností. Jedná se zároveň o faktor limitující vzdělávací proces. Tento faktor je důležitá jeho obnova. Mezi faktory působící na schopnost učení řadíme:

- Ochotu a intenzitu k učení.
- Sílu podnětů.
- Kapacitu intelektu.
- Náročnost učení a jeho trvanlivost. (Mužík, 2005, s. 13)

Tyto faktory mohou být různé, tak jak jsou různí účastníci vzdělávacího procesu. Mezi faktory zvyšující potřebu dále se profesně vzdělávat patří fakt, že v dnešní době již škola neposkytuje hotovou kvalifikaci pro výkon určitých profesí, stejně jako to, že vzdělání o svou kvalifikaci přicházejí, pokud ji neobnovují po 10 letech. Prvořadý zájem na rozvoji svých pracovníků mají podniky, jelikož jedině tak jsou schopny přizpůsobit se technickému a technologickému rozvoji. S ohledem na tuto situaci se školské systémy snaží jít vstříc nárokům průmyslového rozvoje tím, že přizpůsobují učební plány a osnovy zaměřením více na praxi. Rozšiřuje se také studium dospělých zaměřené na další profesní vzdělávání. Rozvíjí se také soustava profesního vzdělávání dospělých na poli státních, podnikových i soukromých institucí (Mužík, 2000, s. 46).

Jestliže chceme působit na obnovu a rozvoj schopnosti dospělých učit se ve vzdělávacím procesu, je nutné zaměřit se na jejich emoce a pozitivní motivaci k cílům učení (Mužík,

2005, s. 11-12). V podnikové oblasti souvisí s motivací pracovní zařazení a jeho perspektivy. Změny v obsahu práce, uznání kvalifikace v současné pracovní pozici, to jsou změny, které studujícího zaměstnance mohou motivovat. Mezi činitele působící na účastníka vzdělávání řadíme i **kvalitu vzdělávacích institucí**. Ta může ovlivňovat jeho přístup ke studiu a plnění studijních úkolů. Mezi motivační faktory vzdělávacích institucí bychom mohli zařadit dokonalou organizaci vzdělávání, kvalifikované lektory, spravedlivé oceňování výsledků studia, moderní didaktické techniky a splnitelné pedagogické cíle. Demotivačně pak mohou působit faktory jako nadřazenost lektorů a zároveň tak podceňování studujících, nezáměr jiných studujících, ale také nedostatek studijních materiálů (Hladílek, 2009, s. 146).

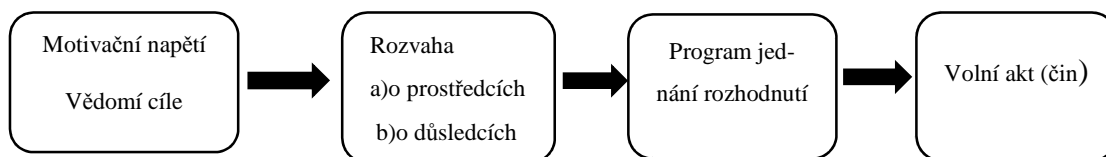
Kvalitní lektor je důležitý nejen pro samotnou vzdělávací instituci ale také pro studujícího. Mužík (2005, s. 38) spatřuje jeho úlohu především v propojení a přizpůsobení systému člověka a systému vědění. Aby tak mohl učinit, musí znát osobnost člověka, jeho potřeby, zájmy, postoje a schopnosti. Učivo musí sestavit tak, aby ho byl účastník vzdělávání schopen pochopit.

Motivace je ovlivňována mnohými faktory, ale vzdělávací instituce by měly reagovat na danou skupinu studujících a její složení individuálně. Musí také zvládat situace, kdy se ve skupině nejedná pouze o motivaci homogenní a zároveň nesoustředit se pouze na motivy, protože to by znamenalo individualizaci výuky. Andragogika pak klade důraz na to, jak motivy ovlivnit během vzdělávání a jak na sebe vzájemně působí motivy účastníků a osobnost lektora. Důvodem je jejich zařazení do širšího komplexu účelů, cílů, programů, metod a přípravy lektorů (Beneš, 2014, s. 84). Cestou k dosažení některých životních cílů může být vzdělávání. To pro nás může být koníčkem, seberealizací ale také utrpením. Chybou je, pokud se utrpením stane, je to známka určitého pochybení. Vzdělávání musí být efektivní a musí tedy obohacovat a naplňovat (Palán, 2002, s. 166).

3.2 Rozhodovací procesy jako motivační činitelé ve vzdělávání dospělých

V průběhu lidského života se mění osobnost člověka, jeho zájmy a sociální role. V době, kdy je nucen či dobrovolně mění zaměstnání, nebo když se stane rodičem, je podvědomě přístupnější ke vzdělávání. Pro něj se člověk rozhodne, pokud věří, že díky němu bude úspěšnější, spokojený po pracovní stránce a pomůže mu řešit jeho problémy (Hladílek, 2009, s.

147). Právě rozhodnutí je zásadním krokem k uskutečnění, ale nejedná se pouze o samotný akt rozhodnutí, jde o celý proces. Rozhodovacím procesem je příprava a její průběh, samotné provedení a kontrola realizace rozhodnutí (Palán, 2002, s. 184). Rozhodování je také projev autonomie dospělého člověka, procházejícího ve svém životě mnoha proměnami, na které nucen reagovat. Apelováním na rozhodnutí probouzíme mravní poznání nezbytné pro změnu a ta se projeví v jednání (Balvín, 2011, s. 61). Kdy a jakým způsobem jednat se člověk rozhoduje každý den. Jednání se organizuje v závislosti na tom, v jaké situaci se ocitáme nyní, ale také jakou očekáváme. Přitom je nutné brát ohled na možnosti a následky realizace takového jednání. Psychologický pojem pro tuto činnost je **volní regulace jednání**¹ což je typicky lidským projevem motivace na nejvyšší úrovni vývoje a vztahuje se k němu následující obrázek:



Obr. č. 3: Volní regulace jednání (Nakonečný, 1998, s. 480)

Jedná se o záměrnou činnost, kdy uskutečníme plán, prostřednictvím něhož dosáhneme určitého cíle. Během tohoto procesu si musíme promyslet nejen časovou náročnost jednání, ale také možnost, že bychom ho odložili na termín, který by nám s ohledem na výše jmenované aspekty lépe vyhovoval. (Nakonečný, 1998, s. 480) Stejně tak podle Pauknerové a kol. (2012, s. 92) je motivací to, co udržuje člověka aktivního a na základě čeho se chová určitým způsobem.

Z výše uvedeného vyplývá, že jednání je také nezbytné si správně rozvrhnout. Rozvrh jako takový je znám především ze škol, kde slouží žákům i učitelům k organizaci času i místa. V životě dospělého člověka, který nese odpovědnost nejen za svůj život ale i život svých dětí, je rozvrhovost o to důležitější. Je úzce spjata s nalezením smyslu života, který naplňujeme postupně (Balvín, 2013, s. 33). Vliv učitele či vzdělavatele dospělých je z hlediska motivace ve vzdělávání nezanedbatelný. Jeho reakce, jednání v určitých vzdělávacích situacích buď pozitivně či negativně studujícího ovlivňuje.

¹ **Volní regulace jednání** - V psychologii se pro tuto organizaci aktivního jednání užívá pojmu volní regulace jednání a znamená to jednání řízené vůlí, záměrem či vědomým chtěním, přáním. Vyjadřuje zážitek „já chci“ a konkretizaci toho v určitém programu činnosti. (Nakonečný, 1998, s. 480)

V učitelství jako profesi praktické se především jedná o neustálou komunikaci mezi teorií a praxí, z čehož plyne i potřeba správné volby a optimálního rozhodování. Osobnost učitele by v tomto procesu neměla být jen úzce zaměřena pouze na výuku, ale mít také hluboké hodnotové zázemí a znalost vztahových souvislostí na široké úrovni a to jak společenských, tak přírodních (Balvín, 2013, s. 70). V praktických situacích lze popsat fáze rozhodování následovně:

1. Vytvoření vzdělávací situace.
2. Zaregistrování této situace vzdělavatelem.
3. Vzdělavatelova prvotní reakce na tuto situaci.
4. Rozhodovací proces na základě teoretických východisek.
5. Akce – akt rozhodnutí a volba pro konkrétní variantu řešení.
6. Reflexe nebo také zpětná vazba.
7. Návrat k teorii na jiné úrovni – ověření správnosti rozhodovacího procesu. (Balvín, 2013, s. 74)

Jedním z těch, kteří mohou ovlivnit výše zmíněné jevy, je lektor. Ten na vzdělávaného působí a vznikají zde interakce. Svým rozhodnutím jak v dané situaci zareagovat nese vzdělavatel odpovědnost za situace budoucí. Tyto se pak dále promítají do života vzdělávaných a ovlivňují je. Dospělý se pak na základě takových situací rozhoduje, zda opětovně vstoupí do vzdělávacího procesu nebo bude-li v něm pokračovat. *Jelikož každá vzdělávací a výchovná situace je neopakovatelná a přímo v relativně krátkém okamžiku i z hlediska dlouhodobé životní perspektivy žáka, musí to být rozhodování založené na správné interpretaci situačních činitelů, na dobré přípravě teoretické i osobnostní.* (Balvín, 2013, s. 70)

Katrňák (2004, s. 42) upozorňuje na podřízenost výsledného jednání jedince možnostem, které jsou obsaženy v jeho habitu². To znamená, že ačkoliv člověk jedná podle svého rozmyslu, musí v něm zohlednit zkušenosti, společenskou situaci a postavení. Lidé, kteří pracují v podmínkách umožňujících samostatné rozhodování, s daleko větší pravděpodobností u svých dětí kladou důraz na hodnoty spojené s tímto rozhodováním; lidé, kteří pracují v podmínkách vylučujících nebo omezujících samostatné rozhodování, s daleko větší pravděpodobností u svých dětí zdůrazňují hodnoty spojené s konformitou (Kohn, 1977:151/Katrňák,

²**Habitus** je systém dispozic k určitému jednání, obsahující v sobě všechny prožité zkušenosti, které se projevují ve vnímání, myšlení, reflexi a jednání člověka. (Bourdieu, 1977 / Katrňák, 2004, s. 42)

2004, s. 40). Myšlení se často uplatňuje v rozhodování, v němž mohou převažovat hlediska racionálně-ekonomická nad hledisky obecně emocionálně-morálními a naopak, což vede k výběru fakt a argumentů. Tato a další fakta poukazují na složitý vztah pravdy a přesvědčení (Nakonečný, 1998, s. 336).

3.3 Další profesní vzdělávání dospělých ve Zlínském kraji

Zlínský kraj jako region spojovaný se jménem Baťa je známý svým obuvnickým průmyslem, ale je zaměřen také na zemědělství, kovovýrobu, zpracování plastů a cestovní ruch. Ekonomie je zde rozdělena nejen mezi velké podniky, ale také v malých a středních podnicích. Pro udržení konkurenceschopnosti těchto podniků jsou důležití především kvalifikovaní zaměstnanci a jejich zapojení do celoživotního vzdělávání. V rámci toho se Zlínský kraj v letech 2007 – 2008 zapojil do projektu ROZAM – rozvoj zaměstnanců, který se zaměřuje na vzdělávání v malých a středních podnicích. Oblasti DPV podporované v rámci ROZAM jsou: všeobecné programy 50%; technika, výroba a stavebnictví 70%; zdravotnictví a sociální péče 60%; služby 60%; zvládání interpersonálních situací 3450 Kč; cestování, turistika a volný čas 7400 Kč; nakládání s odpadem, recyklace 3400 Kč; ochrana bezpečnosti a zdraví při práci 4150 Kč (Slovák, [b.r.]). Po ukončení tohoto projektu MPSV chystalo navazující projekt, zaměřený na stejnou cílovou skupinu v rámci celé ČR, ale s výjimkou hlavního města Prahy. Bohužel tento realizován nebyl. Od roku 2009 bylo spuštěno více projektů podobných, např. „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“, který byl realizován v období 2013 – 2015. Tento a další projekty jako „Vzdělávej se pro růst!“, „Vzdělávej se pro stabilitu“ apod. byly řešeny prostřednictvím úřadů práce nikoliv již pod hlavičkou kraje (Ing. Pastuszek Filip, krajský úřad Zlín, cit. 29. 3. 2016).

V období 2014 – 2020 se podpora z fondů EU rozděluje pomocí operačních programů. Mezi ně patří i OP Zaměstnanost řízený MPSV, který podporuje oblasti zaměstnanosti, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování apod. (OP Zaměstnanost, [b.r.]). V rámci tohoto OP probíhá ve Zlínském kraji projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“ (POVEZ II, [b.r.]). Doba jeho realizace je stanovena na 2015 – 2020 a je zaměřen na přizpůsobení se kvalifikace zaměstnanců v podnicích za účelem větší konkurenceschopnosti. S přihlédnutím k neustále se měnícím tržním podmínkám se snaží řešit nízkou flexibilitu pracovní síly, ale na straně druhé také nechut' zaměstnavatelů vzdělávání svých zaměstnanců podporovat.

Podpora spočívá v tom, že zaměstnavatelům, jejichž zaměstnanci se školí, budou nahrazeny mzdy těchto zaměstnanců po dobu jejich školení. Příjem žádostí do tohoto projektu byl odstartován 31. 3. 2016.

Vedle těchto aktivit realizovaných státem vzniklo v roce 2008, v Uherském Brodě „Krajské centrum dalšího profesního vzdělávání a Centrum uznávání a celoživotního učení Zlínského kraje, o. p. s.“. Jako neziskovou organizaci ho založilo 17 středních škol, gymnázií a vyšších odborných škol. Hlavními body poslání tohoto centra dle obchodního rejstříku je realizace vzdělávacích a rekvalifikačních aktivit, uznávání výsledků předchozího vzdělávání a učení a činnost konzultační a poradenská (O nás, ©2016).

3.4 Vyústění – zdůvodnění

V teoretické části jsme se zabývali především dvěma pojmy, motivací a dalším profesním vzděláváním dospělých jako faktorů navzájem úzce propojených. Podniky využívající inovační procesy mají neustálou potřebu kvalifikovaných pracovníků. Aktualizace znalostí, schopností a dovedností těchto pracovníků je důležitá nejen pro zaměstnavatele, ale také pro zaměstnance samotné, kteří jsou tak schopni využít svou profesní dráhu efektivněji a prožít tak kvalitnější život. Andragogika v této oblasti přináší poznatky, které je třeba v praxi využívat a působit tak pozitivně na dospělého, motivovat ho a volit správné přístupy ve vzdělávání. Vzdělávací instituce pořádající kurzy a školení, ale také podniky organizující vzdělávání pro své zaměstnance musí brát ohled na specifika této skupiny a přizpůsobit tomu celou vzdělávací akci takovým způsobem, aby se nestala pouze nucenou, ale účast na ní byla dobrovolná. To bude signálem, že potřeba dále se profesně vzdělávat je správně vnímána a pochopena.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

Výzkumná část navazuje na část teoretickou a zabývá se motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání dospělých ve Zlínském kraji.

4.1 Výzkumný cíl

Jako hlavní výzkumný cíl jsme stanovili zjistit úroveň motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání a to ve Zlínském kraji.

Díličí cíle stanovené k hlavnímu výzkumnému cíli jsou:

1. Zjistit kdo dal podnět k zvýšení kvalifikace.
2. Zjistit jakou mají dospělý motivaci k dalšímu profesnímu vzdělávání.
3. Zjistit zda jsou dospělý motivováni účastnit se zvyšování kvalifikace mimo to, které je organizováno zaměstnavatelem
4. Zjistit zda další profesní vzdělávání splňuje očekávání dospělých účastníků.
5. Zjistit jaké jsou bariéry bránící dospělým v dalším profesním vzdělávání.
6. Zjistit zda míra spokojenosti se současnou pracovní pozicí souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.
7. Zjistit, zda existuje souvislost mezi pracovním zařazením a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.
8. Zjistit, zda zaměstnanost souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání dospělých.
9. Zjistit, zda bydliště respondentů souvisí s účastí na dalšímu profesnímu vzdělávání.
10. Zjistit, zda existuje souvislost mezi dosaženým vzděláním a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání dospělých.

Na stanovené díličí cíle jsme následně hledali odpovědi pomocí stanovených díličích otázek:

1. Kdo je iniciátorem k dalšímu profesnímu vzdělávání?
2. Jaká je motivace dospělých k dalšímu profesnímu vzdělávání?
3. Jsou dospělý motivováni účastnit se zvyšování kvalifikace mimo to, které je organizováno zaměstnavatelem?
4. Splňuje další profesní vzdělávání dospělých očekávání účastníků?
5. Jaké bariéry brání dospělým v dalším profesním vzdělávání?
6. Existuje souvislost mezi spokojeností se současnou pracovní pozicí a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání?

7. Existuje souvislost mezi pracovním zařazením a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání?
8. Existuje souvislost mezi zaměstnaností a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání?
9. Existuje souvislost mezi bydlištěm respondentů a účastí na dalšímu profesnímu vzdělávání?
10. Existuje souvislost mezi dosaženým vzděláním a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání dospělých?

4.2 Metoda výzkumu

Pro zvolený výzkumný problém použijeme kvantitativní výzkum. Data budeme sbírat pomocí dotazníku.

Ten se používá především pro hromadné získávání údajů, tzn. údajů, na které odpovídá velký počet dotazovaných. **Respondenta** označujeme osobu, která dotazník vyplňuje a jednotlivé prvky dotazníku nazýváme **otázkami**, někdy také jako **položky** (Gavora, 2008, s. 122). Dotazník je předem připravena soustava správně formulovaných otázek, jejichž řazení musí být pečlivě promyšleno a dotazovaná osoba (respondent) na ně odpovídá písemnou formou. Otázky se mohou týkat jevů vnějších i vnitřních (Chráska, 2007, s. 163). *Tak jako každý jiný prostředek měření, měl by i dotazník splňovat základní požadavky kladené na dobré měření. Jsou to zejména validita³, reliabilita⁴ a praktičnost.* (Chráska, 2007, s. 171)

Nejdůležitějšími pravidly při sestavování dotazníku jsou:

- jasnost, srozumitelnost a jednoznačnost všech položek v něm obsažených.
- položky typu „proč“ formulovat velmi opatrně.
- měl by obsahovat jen údaje, které nelze získat jiným způsobem.
- nesmí být sugestivní.
- motivace respondentů k ochotě spolupracovat.
- jasné instrukce k vyplnění. (Chráska, 2007, s. 169-170)

³ **Validita** – Validita dotazníku spočívá v tom, že dotazník zjišťuje skutečně to, co má zjišťovat, tj. to, co je výzkumným záměrem. (Chráska, 2007, s. 171)

⁴ **Reliabilita** – Reliabilitou dotazníku se rozumí schopnost dotazníku zachycovat spolehlivě a přesně zkoumané jevy. (Chráska, 2007, s. 171)

4.3 Výzkumný soubor a organizace výzkumu

Gavora (2008, s. 73) označuje osoby, které nám mají poskytnout informace k výzkumu jako základní soubor, jehož vymezení musí být přesné. Z výsledků výzkumu je pak jasné, na koho byl zaměřen. Pro náš výzkum jsme respondenty vybrali záměrně. Záměrný výběr provedeme na základě znaků, kterými se vyznačuje základní soubor a které jsou důležité pro dané zkoumání (Gavora, 2008, s. 79). Základní výzkumný soubor tvoří v našem případě respondenti ve věkové kategorii 18 – 60 let, kteří se nachází v produktivním věku a jsou tedy potenciálními účastníky dalšího profesního vzdělávání. Zároveň také pocházejí ze Zlínského kraje.

Námi vytvořený dotazník obsahoval 15 otázek (položek). Položky č. 1, 3, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 15 jsou uzavřené a položky č. 4, 6, 9, 14, jsou polouzavřené. Filtrační položkou je pak č. 8.

Předvýzkum byl proveden v počtu 15 kusů dotazníků, které byli rozdány přátelům a rodinným příslušníkům. Cílem tohoto předvýzkumu bylo zjistit srozumitelnost položek dotazníku a jejich správnou formulaci. Tento cíl byl splněn a po vyhodnocení údajů získaných z tohoto předvýzkumu, ale také po verbální konzultaci s dotazovanými jsme upravili zadání otázek a jejich sled.

Nejvýhodnějším způsobem šíření dotazníků, s jeho bezprostředním vyplněním respondenty je osobní předání. Výhodou je zde téměř stoprocentní návratnost (Chráška, 2007, s. 174). Také my jsme pro náš výzkum zvolili tuto metodu a distribuci dotazníku jsme zajistili prostřednictvím přátel a kolegů. Návratnost byla stoprocentní. Vyřazeno bylo 6 dotazníků, celkový počet, z kterého jsme vyhodnocovali 104 dotazníků a dotazování probíhalo v období od 07. 03. 2016 do 03. 04. 2016.

5 ANALÝZA DAT A JEJICH INTERPRETACE

5.1 Analýza položek dotazníku

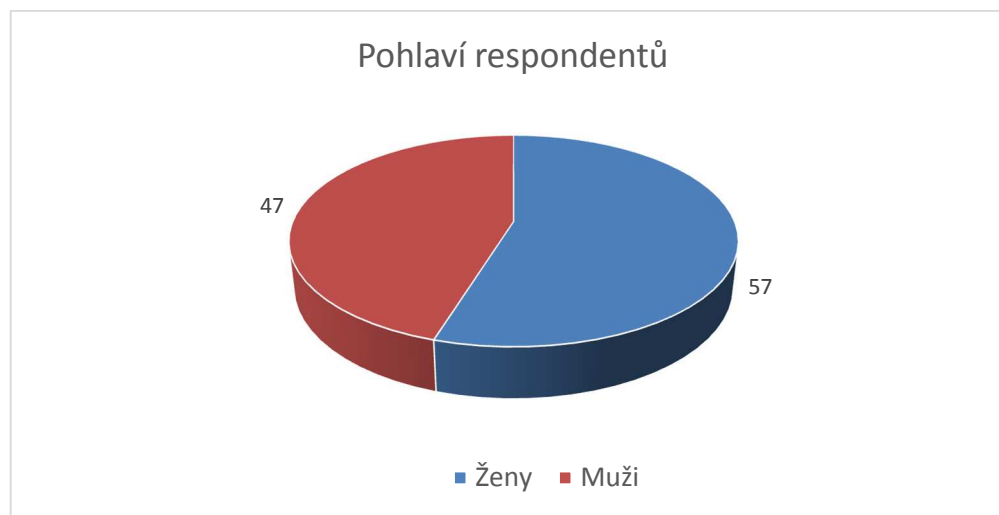
Otázka č. 1 – Pohlaví respondentů

Tabulka č. 1 – Pohlaví respondentů

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Žena	57	54,81
Muž	47	45,19
Celkem	104	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 1 – Pohlaví respondentů



zdroj: vlastní

Na základě výzkumu jsme zjistili, že z celkového počtu 104 respondentů bylo 57 (54,81 %) žen a 47 (45,19 %) mužů.

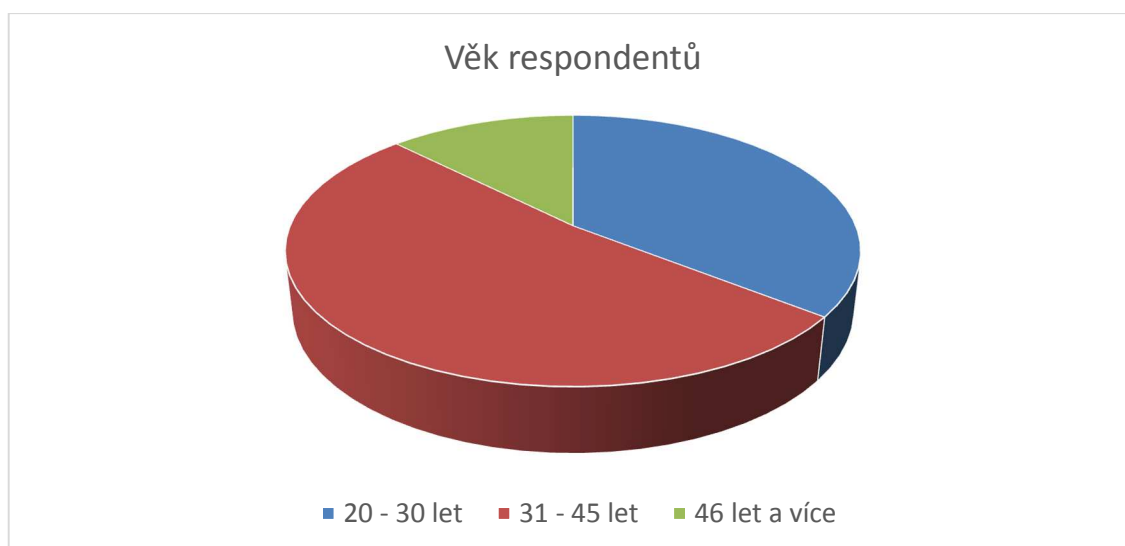
Otázka č. 2 – Věk respondentů

Tabulka č. 2 – Věk respondentů

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
20 - 30 let	37	35,58
31 - 45 let	54	51,92
46 let a více	13	12,5
Celkem	104	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 2 – Věk respondentů



zdroj: vlastní

Věk respondentů tzn. položka č. 2, byla položkou otevřenou (nestrukturovanou). Výzkum ukázal, že nejvíce respondentů, bylo ve věkové kategorii 31 – 45 let, a to 54 (51,92 %). 37 (35,58 %) respondentů uvedlo věk mezi 20 – 30 lety a věk 46 let a více uvedlo 13 (12,5 %) respondentů.

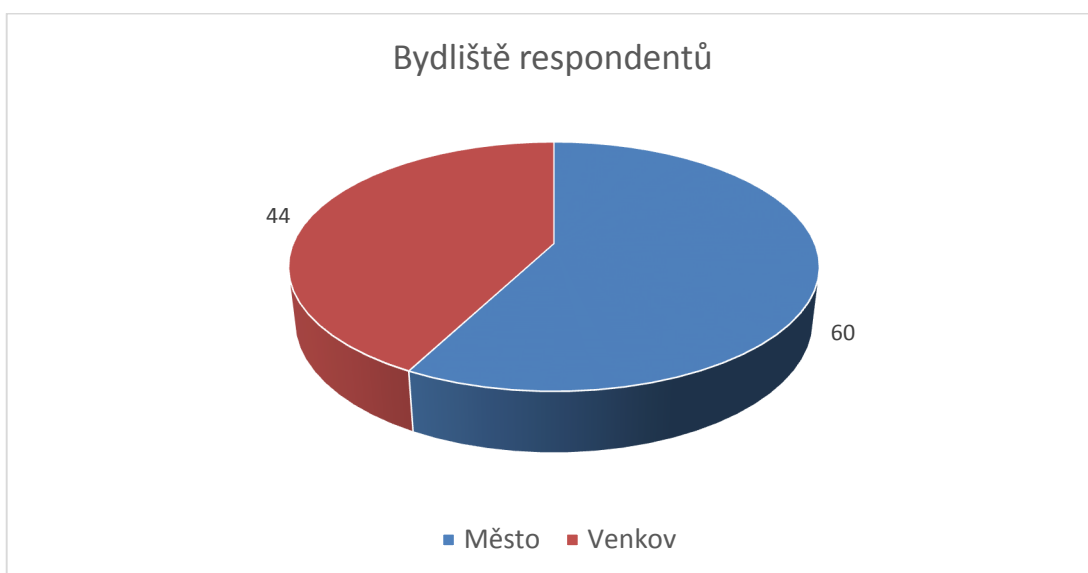
Otázka č. 3 – Bydliště respondentů

Tabulka č. 3 – Bydliště respondentů

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Město	60	57,69
Venkov	44	42,31
Celkem	104	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 3 – Bydliště respondentů



zdroj: vlastní

Výzkum ukázal, že 60 (57,69 %) respondentů žije ve městě a 44 (42,31 %) respondentů žije na venkově. Jednalo se o položku uzavřenou.

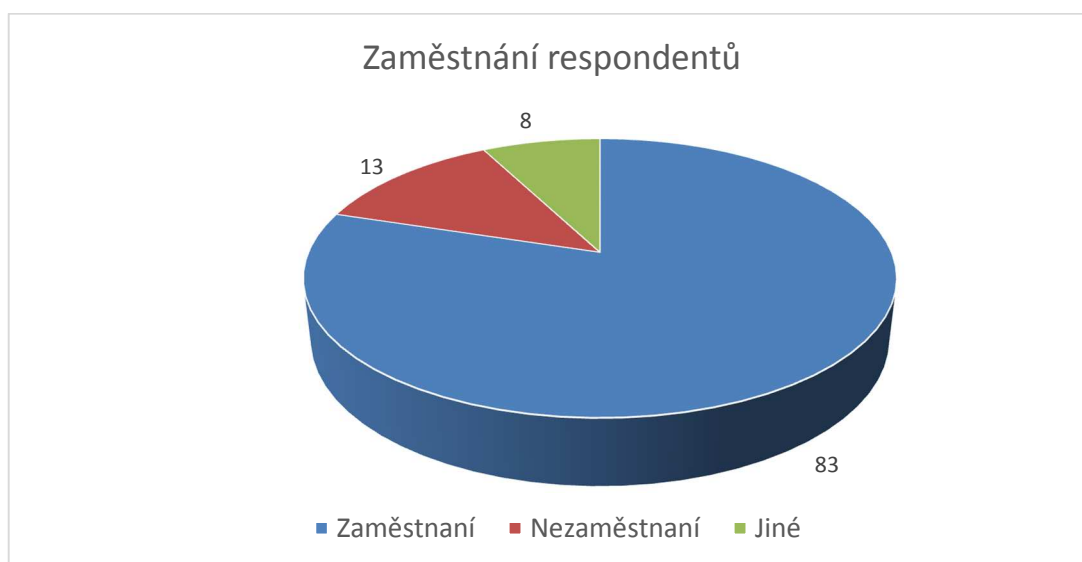
Otázka č. 4 – Zjišťuje, zda jsou respondenti zaměstnaní nebo nezaměstnaní

Tabulka č. 4 – Zaměstnání respondentů

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Zaměstnaní	83	79,81
Nezaměstnaní	13	12,50
Jiné	8	7,69
Celkem	104	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 4 – Zaměstnání respondentů



zdroj: vlastní

Položka č. 4 patřila mezi polouzavřené. Ze získaných údajů vyplynulo, že mezi respondenty bylo 83 (79,81 %) zaměstnaných, 13 (12,5 %) nezaměstnaných respondentů. 8 (7,69 %) respondentů uvedlo jinou možnost (rodičovská dovolená 5x, OSVČ 3x).

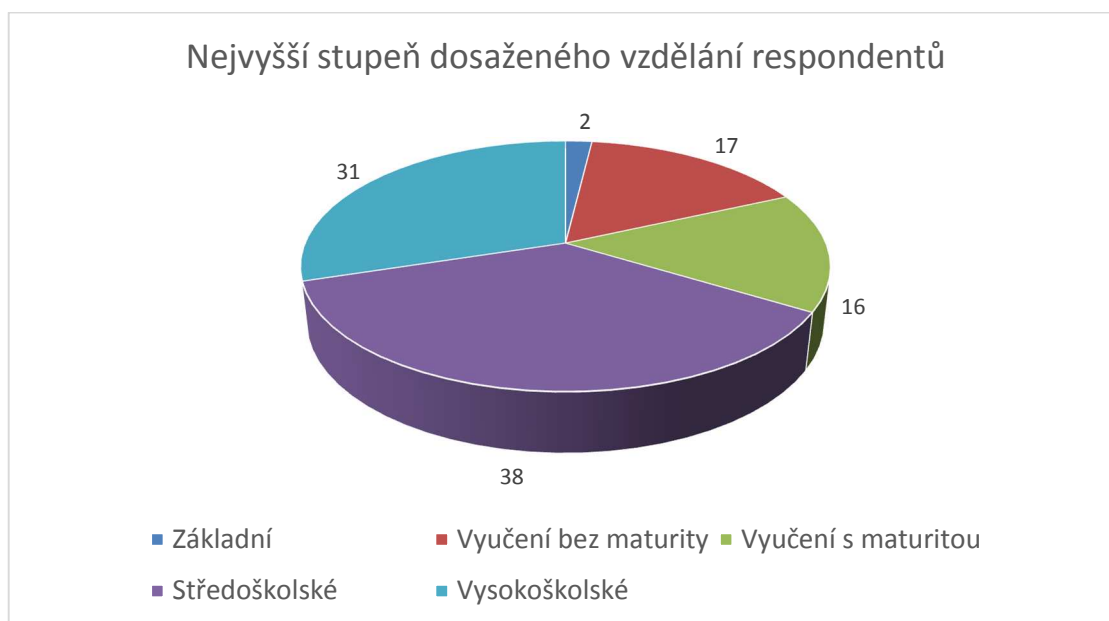
Otázka č. 5 – Jaký je nejvyšší stupeň Vašeho dosaženého vzdělání?

Tabulka č. 5 – Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání respondentů

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Základní	2	1,92
Vyučen bez maturity	17	16,34
Vyučen s maturitou	16	15,40
Středoškolské	38	36,53
Vysokoškolské	31	29,81
Celkem	104	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 5 – Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání respondentů



zdroj: vlastní

Nejvíce respondentů 38 (36,53 %) má nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské. Vysokoškolské vzdělání má 31 (29,81 %) respondentů a vyučení bez maturity uvedlo 17 (16,34 %) respondentů. Vyučení s maturitou má z celkového počtu pouze 16 (15,4 %) respondentů. Jako nejvyšší stupeň svého dosaženého vzdělání uvedli jen 2 (1,92 %) respondenti vzdělání základní.

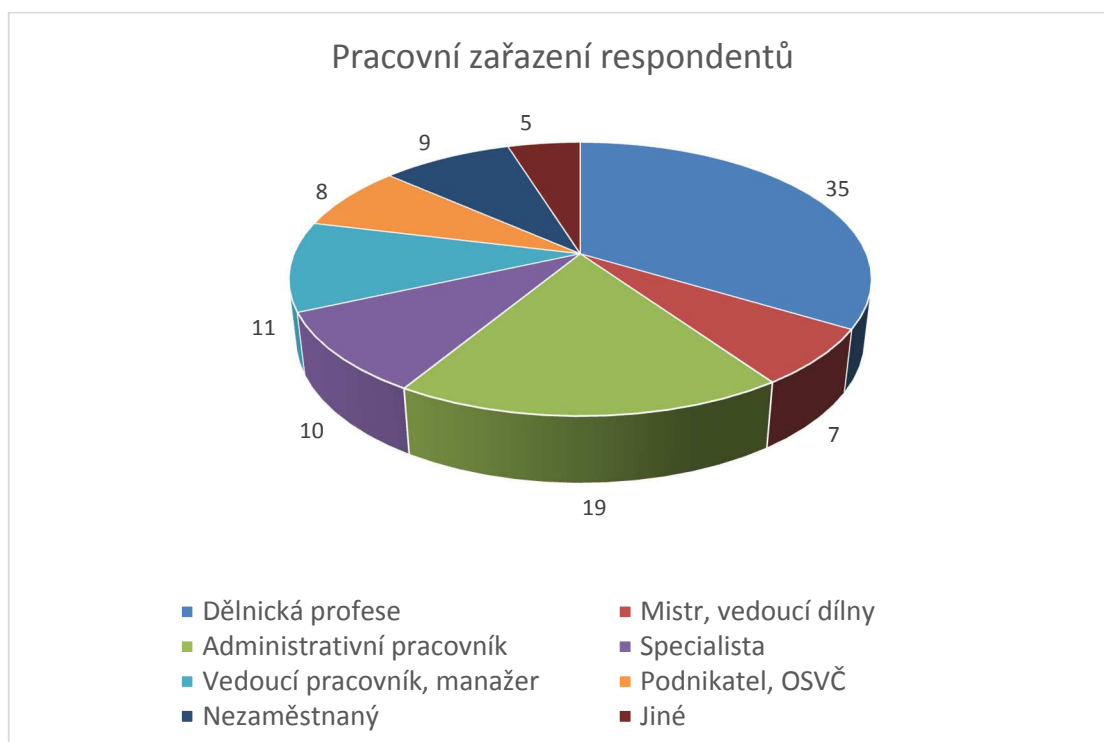
Otázka č. 6 – Jaké je pracovní zařazení respondentů?

Tabulka č. 6 – Pracovní zařazení respondentů

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Dělnická profese	35	33,65
Mistr, vedoucí dílny	7	6,73
Administrativní pracovník	19	18,27
Specialista	10	9,62
Vedoucí pracovník / manažer	11	10,58
Podnikatel / OSVČ	8	7,69
Nezaměstnaný	9	8,65
Jiné	5	4,81
Celkem	104	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 6 – pracovní zařazení respondentů



zdroj: vlastní

Výsledky výzkumu ukázali, že nejvíce respondentů 35 (33,65 %) pracuje v dělnické profesi. Druhou nejpočetnější skupinu respondentů 19 (18,27 %) tvoří administrativní pracovníci, úředníci /úřednice. 11 (10,58 %) respondentů pracuje jako vedoucí pracovník či manažer podniku a 10 (9,62 %) respondentů jsou specialisté. Nezaměstnanost uvedlo 9 (8,65 %) respondentů a 8 (7,69 %) respondentů se řadí do skupiny podnikatelů/OSVČ. Jinou možnost pracovního zařazení zvolilo 5 (4,81 %) respondentů (2x profesionální hasič, 1x pedagog volného času, 1x státní zaměstnanec, 1x osobní trenérka).

Otázka č. 7 – Jsou respondenti spokojeni se svou současnou pracovní pozicí?

Tabulka č. 7 – Spokojenost respondentů se současnou pracovní pozicí.

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Ano	75	72,12
Ne	29	27,88
Celkem	104	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 7 – Spokojenost respondentů se současnou pracovní pozicí



zdroj: vlastní

Nejvíce respondentů 75 (72,12 %) uvedlo, že jsou se svou současnou pracovní pozicí spokojeni. Respondentů, kteří uvedli, že se svou současnou pracovní pozicí jsou nespokojeni je 29 (27,88 %).

Otázka č. 8 – Absolvovali jste již nějaký rekvalifikační kurz nebo jste si jiným způsobem zvyšovali kvalifikaci? (otázka filtrační)

Tabulka č. 8 – Účast na dalším profesním vzdělávání

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Ano	55	52,88
Ne	41	39,42
Právě se ho účastním	8	7,70
Celkem	104	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 8 – Účast na dalším profesním vzdělávání



zdroj: vlastní

Výzkum ukázal, že 55 (52,88 %) respondentů se již dalšího profesního vzdělávání účastnilo. 41 (39,42 %) respondentů se doposud žádného rekvalifikačního kurzu neúčastnili a ani si jiným způsobem kvalifikaci nezvyšovali a 8 (7,7 %) respondentů uvedlo, že se některé z těchto vzdělávacích aktivit právě účastní.

Tato otázka byla filtrační. V našem výzkumu budeme dále pokračovat (tzn. otázky č. 9 – 13) budeme vycházet z počtu respondentů 63 (100 %). Tito respondenti si v minulosti již nějakým způsobem kvalifikaci zvyšovali, účastnili se rekvalifikačního kurzu nebo se ho právě účastní.

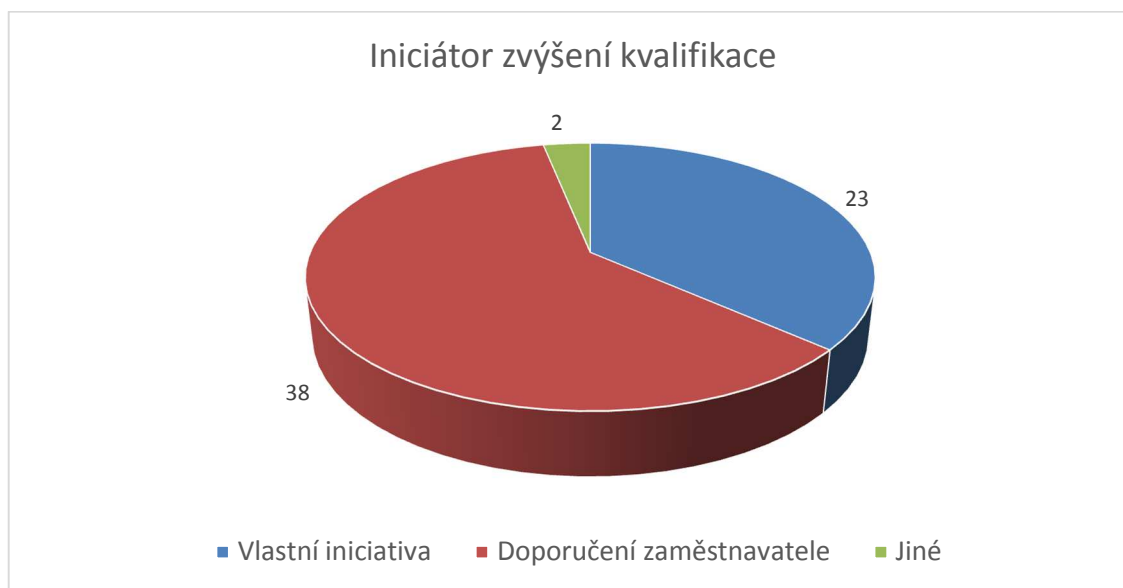
Otázka č. 9 – Kdo Vám dal podnět ke zvýšení kvalifikace?

Tabulka č. 9 - Iniciátor zvýšení kvalifikace

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Vlastní iniciativa	23	36,51
Doporučení zaměstnavatele	38	60,32
Jiné	2	3,17
Celkem	63	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 9 – Iniciátor zvýšení kvalifikace



zdroj: vlastní

Jak vyplynulo z výzkumu 38 (60,32 %) respondentů se rozhodlo zvýšit si kvalifikaci na základě podnětu od zaměstnavatele. Z vlastní iniciativy se ke zvýšení kvalifikace rozhodlo 23 (36,51 %) respondentů a 2 (3,17 %) respondentů uvedlo důvod jiný (2x Úřad práce).

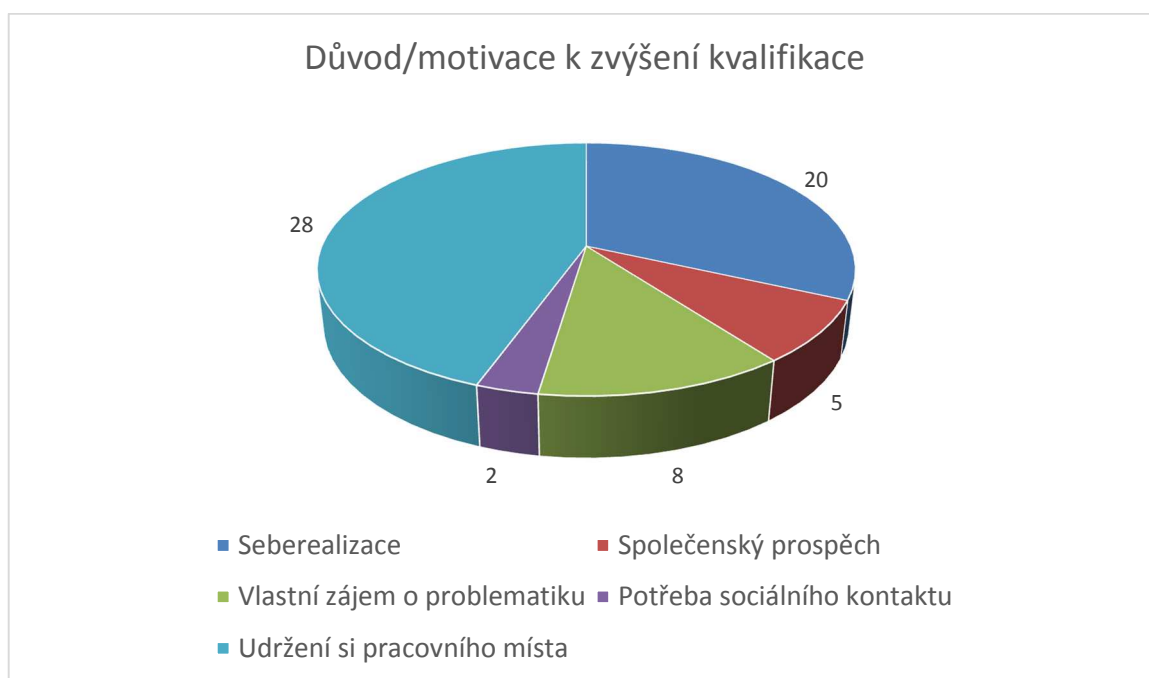
Otázka č. 10 – Z jakého důvodu jste se rozhodli kvalifikaci zvýšit?

Tabulka č. 10 – Důvod/motivace k zvýšení kvalifikace

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Seberealizace	20	31,74
Společenský prospěch	5	7,93
Vlastní zájem o problematiku	8	12,69
Potřeba sociálního kontaktu	2	3,20
Udržení si pracovního místa	28	44,44
Celkem	63	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 10 – Důvod/motivace zvýšení kvalifikace



Touto otázkou jsme se pokusili zjistit, z jakého důvodu se respondenti rozhodli zvýšit si kvalifikaci, tedy jaká je jejich motivace. 28 (44,44 %) respondentů uvedlo jako hlavní důvod udržení si pracovního místa. Jako důvod seberealizaci uvedlo 20 (31,74 %) respondentů. 8 (12,69 %) respondentů má vlastní zájem o problematiku a 5 (7,93 %) respondentů se rozhodlo zvýšit si kvalifikaci kvůli společenskému prospěchu. Pouze 2 (3,20 %) respondenti uvedli jako hlavní důvod potřebu sociálního kontaktu.

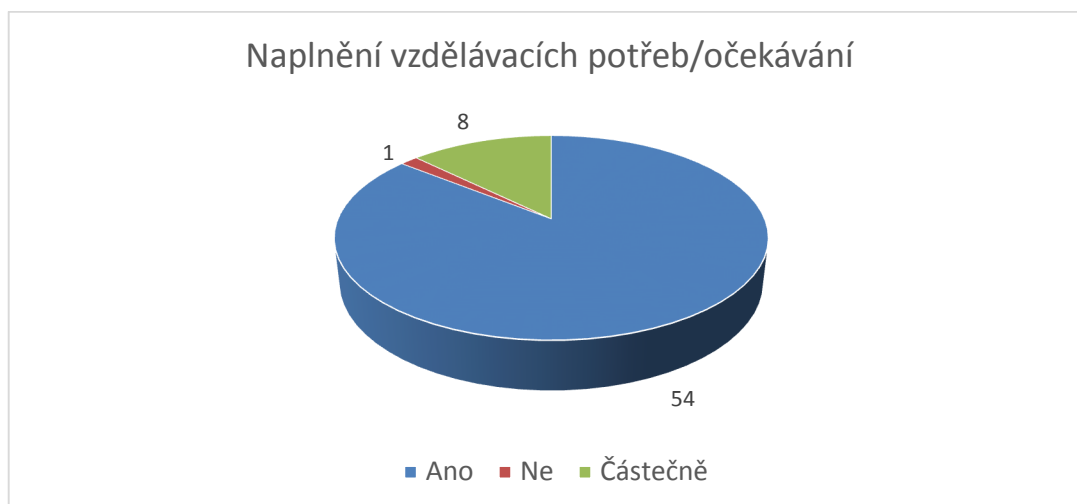
Otázka č. 11 – Bylo pro Vás toto vzdělávání efektivní, naplnilo Vaše očekávání?

Tabulka č. 11 – Naplnění vzdělávacích potřeb/očekávání

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Ano	54	85,71
Ne	1	1,59
Částečně	8	12,70
Celkem	63	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 11 – Naplnění vzdělávacích potřeb/očekávání



zdroj: vlastní

Většina respondentů 54 (85,71 %) uvedla, že vzdělávání, kterého se účastnili, bylo pro ně efektivní a naplnilo jejich očekávání. 8 (12,70 %) respondentů bylo spokojeno s tímto vzděláváním pouze částečně a 1 (1,59 %) respondent považuje vzdělávání, kterého se zúčastnil za neefektivní, nenaplnilo jeho očekávání.

Otázka č. 12 – Účastníte se jiného vzdělávání, kromě povinného, které je organizováno zaměstnavatelem?

Tabulka č. 12 – Dobrovolná účast na dalším profesním vzdělávání

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Ano	37	58,73
Ne	26	41,27
Celkem	63	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 12 – Dobrovolná účast na dalším profesním vzdělávání



zdroj: vlastní

Z výzkumu vyplynulo, že 37 (58,73 %) respondentů se účastní i jiného vzdělávání, mimo toho, které je organizováno zaměstnavatelem. 26 (41,27 %) respondentů se účastní pouze vzdělávání organizovaného zaměstnavatelem.

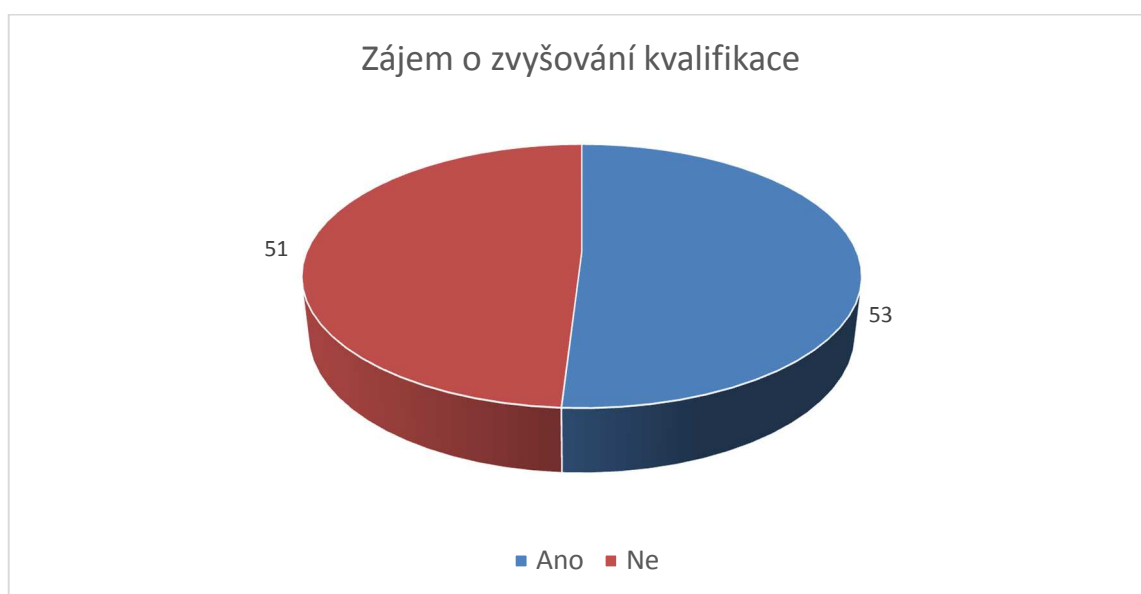
Otázka č. 13 – Zajímáte se o zvyšování kvalifikace průběžně?

Tabulka č. 13 – Zájem o zvyšování kvalifikace

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Ano	53	50,96
Ne	51	49,04
Celkem	104	100,00

Zdroj: vlastní

Graf č. 13 – Zájem o zvyšování kvalifikace



zdroj: vlastní

Na tuto otázku opět odpovídalo 104 respondentů. Z toho 53 (50,96 %) uvedlo, že se o zvyšování kvalifikace zajímají průběžně a 51 (49,04 %) respondentů se o zvyšování kvalifikace průběžně nezajímá.

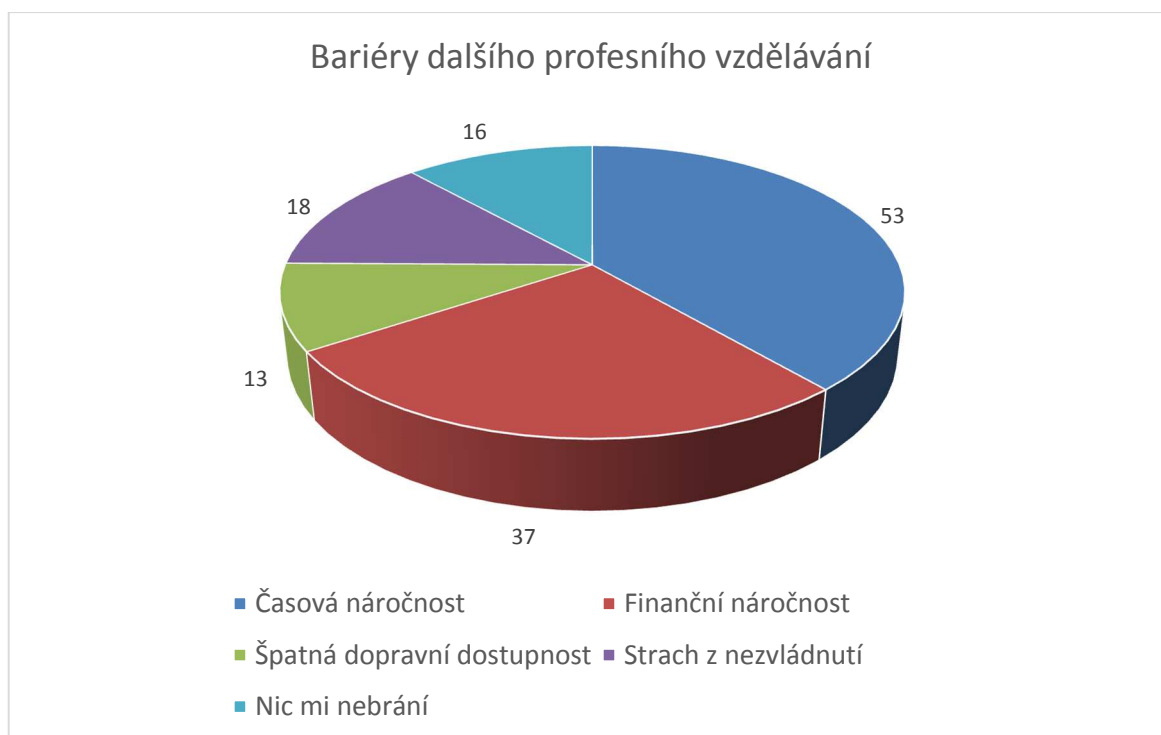
Otázka č. 14 – Jaké jsou překážky (bariéry), které Vám brání účastnit se dalšího profesního vzdělávání?

Tabulka č. 14 – Bariéry dalšího profesního vzdělávání

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Časová náročnost	53	38,69
Finanční náročnost	37	27,01
Špatná dopravní dostupnost	13	9,49
Strach z nezvládnutí/obavy z neúspěchu	18	13,14
Nic mi nebrání	16	11,67
Jiné	0	0
Celkem	137	100,00

Zdroj: vlastní

Graf č. 14 – Bariéry dalšího profesního vzdělávání



zdroj: vlastní

Tato otázka nám pomohla určit, které bariéry brání dalšímu profesnímu vzdělávání. Předpokládali jsme, že největší bariéru uvedou respondenti finanční a časovou náročnost což se potvrdilo. 53 (38,69 %) respondentů považuje za největší bariéru v DPV časovou náročnost a 37 (27,01 %) uvedlo finanční náročnost. Obavy z neúspěchu potvrdilo 18 (13,14 %) respondentů. 16 (11,67 %) respondentů nepocítuje žádné bariéry a jako špatnou dopravní dostupnost považuje za bariéru 13 (9,49 %) respondentů.

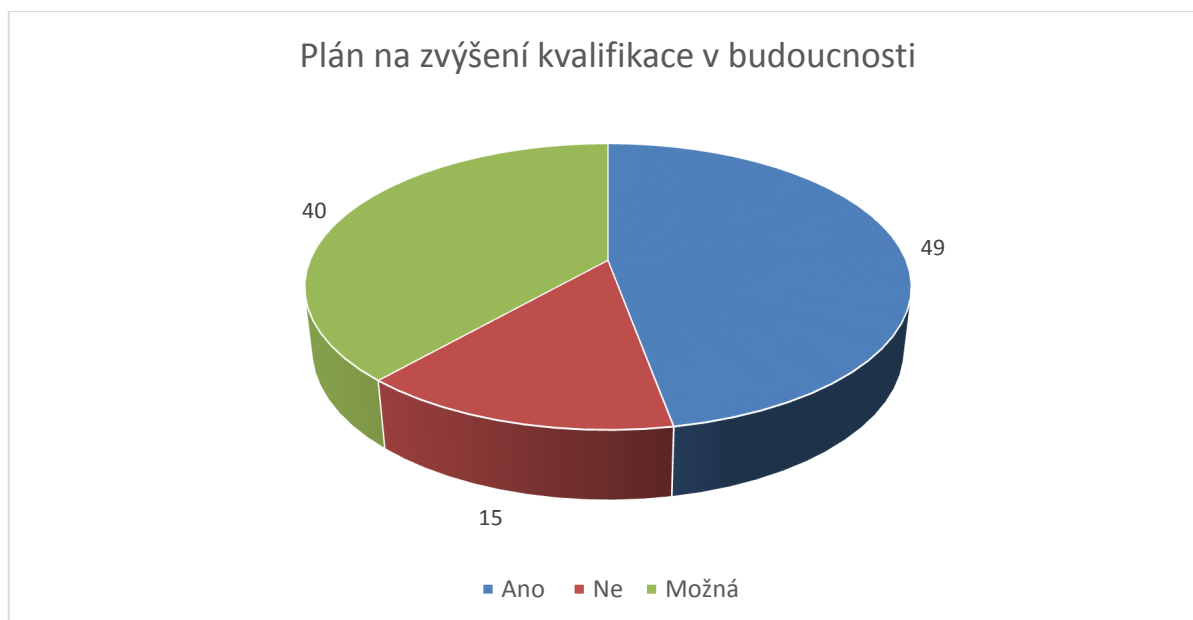
Otázka č. 15 – Plánujete se do budoucna zúčastnit dalšího zvyšování kvalifikace?

Tabulka č. 15 – Plán na zvýšení kvalifikace v budoucnosti

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost v %
Ano	49	47,12
Ne	15	14,42
Možná	40	38,46
Celkem	104	100,00

zdroj: vlastní

Graf č. 15 – Plán na zvýšení kvalifikace v budoucnosti



zdroj: vlastní

Z výzkumu je patrné, že většina respondentů 49 (47,12 %) si v budoucnu plánuje zvýšit kvalifikaci a 40 (38,46 %) respondentů to považuje za možné. Pouze 15 (14,42 %) respondentů o této možnosti neuvažuje vůbec a neplánuje si v budoucnu kvalifikaci zvyšovat.

5.2 Srovnání výsledku výzkumu se stanovenými cíli

Pomocí analýzy jednotlivých položek dotazníku a dat z nich získaných, jsme byli schopni odpovědět na dílčí výzkumné otázky. Dostali jsme se tak k stanovenému cíli této bakalářské práce.

Charakteristika hlavního výzkumného cíle

Zjistit úroveň motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání ve Zlínském kraji

Jak výsledky výzkumu ukázali, do dotazníkového šetření se zapojilo 104 (100 %) respondentů, z toho 57 (54,81 %) žen a 47 (45,19 %) mužů. Tyto ženy a muži patřili do věkové kategorie 20 – 60 let a pocházeli ze Zlínského kraje. Dalšího profesního vzdělávání se již zúčastnilo nebo se ho právě účastní 63 (60,57 %) dotazovaných respondentů. Z těchto údajů vyplývá, že o DPV ve Zlínském kraji je mezi dospělou populací.

Dílčí cíle výzkumu

1. Zjistit, kdo je iniciátorem dalšího profesního vzdělávání.

Nejvíce dospělým 38 (60,32 %) respondentů, z celkového počtu 63 (100 %) respondentů dá impuls k DPV zaměstnavatel. Pro 23 (36,51 %) respondentů pramení rozhodnutí účastnit se DPV z vlastní iniciativy a pouze 2 (3,17 %) respondenti uvádějí, že se rozhodli na popud ÚP.

2. Zjistit jakou mají dospělý motivaci k dalšímu profesnímu vzdělávání.

Z výzkumu vyplývá, že z celkového počtu 63 (100 %) respondentů nejvíce respondentů 28 (44,44%) motivuje k DPV udržení si pracovního místa. Seberealizaci jako hlavní důvod motivace k DPV uvedlo 20 (31,74 %) respondentů což je pro nás příjemným překvapením, stejně jako to že 8 (12,69 %) respondentů motivuje vlastní zájem o problematiku jejich oboru. Společenský prospěch motivuje 5 (7,93 %) respondentů a 2 (3,20 %) se účastní DPV pro potřebu sociálního kontaktu.

3. Zjistit zda jsou dospělý motivováni účastnit se zvyšování kvalifikace mimo to, které je organizováno zaměstnavatelem

Výsledky výzkumu ukázali, že 37 (58,73 %) respondentů z celkového počtu 63 (100 %) se neúčastní pouze vzdělávání organizovaného zaměstnavatelem (školení apod.), ale účastní se také nepovinného vzdělávání, což je pro nás pozitivní výsledek. 26 (41,27 %) respondentů se účastní pouze povinného vzdělávání, které organizuje jejich zaměstnavatel.

4. Zjistit zda další profesní vzdělávání splňuje očekávání dospělých účastníků.

U této otázky jsme opět pracovali s celkovým počtem respondentů 63 (100 %). Z tohoto počtu je 54 (85,71 %) respondentů s DPV, které absolvovali spokojeno a naplnilo jejich očekávání. Částečně, bylo s tímto vzděláváním spokojeno 8 (12,70 %) respondentů a 1 (1,59 %) respondent uvedl, vzdělávání pro něj efektivní nebylo a jeho očekávání nenaplnilo.

5. Zjistit jaké jsou bariéry bránící dospělým v dalším profesním vzdělávání.

Předpokládali jsme, že největší bariérou zde bude finanční a časová náročnost což se potvrdilo. Z výzkumu vyplynulo, že časovou náročnost považuje za bariéru 53 (38,69 %) respondentů a 37 (27,01 %) respondentů ji spatřuje v náročnosti finanční. Obavy z neúspěchu má 18 (13,14 %) respondentů. Bariéry k DPV nemá 16 (11,67 %) respondentů a špatná dopravní dostupnost je bariérou pro 13 (9,49 %) respondentů.

6. Zjistit zda míra spokojenosti se současnou pracovní pozicí souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

1H: Spokojenost s pracovní pozicí souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

1H₀: Předpokládáme, že neexistuje statisticky významná závislost mezi spokojeností s pracovní pozicí a motivací k DPV.

1H_A: Předpokládáme, že existuje statisticky významná závislost mezi spokojeností s pracovní pozicí a motivací k DPV.

Tabulka č. 16 – Čtyřpolní tabulka 1H

Vzdělává se:	Spokojený	Nespokojený	Celkem
Ano	40	23	63
Ne	35	6	41
Celkem	75	29	104

zdroj: vlastní

$$x^2 = 104 \times \frac{(40 \times 6 - 23 \times 35)^2}{63 \times 75 \times 29 \times 41} = 5,91$$

$$63 \times 75 \times 29 \times 41$$

Stupeň volnosti: $f = (2-1) \times (2-1) = 1$

$$x^2_{0,05}(1) = 3,841$$

$x^2 = 5,91 > x^2_{0,05}(1) = 3,481$ proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Závěr: Existuje statisticky významná závislost mezi spokojeností s pracovní pozicí a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání. Hypotéza 1H: Spokojenost s pracovní pozicí souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání, byla výzkumem potvrzena.

7. Zjistit, zda existuje souvislost mezi pracovním zařazením a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

2H: Pracovní zařazení souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

2H₀: Předpokládáme, že neexistuje statisticky významná závislost mezi pracovním zařazením a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

2H_A: Předpokládáme, že existuje statisticky významná závislost mezi pracovním zařazením a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

Tabulka č. 17 – Kontingenční tabulka 2H

Vzdělává se:		Dělníci	Admin. pracovníci	Mistr, manažer, specialista, OSVČ,	Nezaměstnaní, jiné	Celkem
ANO	P	14	15	31	3	63
	O	(21,20)	(11,50)	(21,80)	(8,48)	
	χ^2	2,44	1,06	3,88	3,54	
NE	P	21	4	5	11	41
	O	(13,79)	(7,49)	(14,19)	(5,51)	
	χ^2	3,76	1,62	5,95	5,47	
CELKEM		35	19	36	14	104

zdroj: vlastní

$$x^2 = 2,44 + 3,76 + 1,06 + 1,62 + 3,88 + 5,95 + 3,54 + 5,47 = 27,72$$

$$\text{Stupeň volnosti: } f = (2-1) \times (4-1) = 3$$

$$x^2_{0,05}(3) = 7,815$$

$x^2 = 27,72 > x^2_{0,05}(3) = 7,815$ z tohoto důvodu přijímáme hypotézu alternativní a odmítáme hypotézu nulovou.

Závěr: Z uvedeného vyplývá, že existuje statisticky významná souvislost mezi pracovním zařazením a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání. Byla tak potvrzena hypotéza 2H: Pracovní zařazení souvisí s motivací k DPV.

8. Zjistit, zda zaměstnanost souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

3H: Zaměstnanost souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

3H₀: Předpokládáme, že neexistuje statisticky významná závislost mezi zaměstnaností a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

3H_A: Předpokládáme, že existuje statisticky významná závislost mezi zaměstnaností a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

Tabulka č. 18 – Čtyřpolní tabulka 3H

Vzdělává se:	Zaměstnaní	Nezaměstnaní, jiné	Celkem
Ano	58	5	63
Ne	25	16	41
Celkem	83	21	104

zdroj: vlastní

$$x^2 = 104 \times \frac{(58 \times 16 - 5 \times 25)^2}{63 \times 83 \times 21 \times 41} = 14,89$$

$$63 \times 83 \times 21 \times 41$$

$$\text{Stupeň volnosti: } f = (2-1) \times (2-1) = 1$$

$$x^2_{0,05}(1) = 3,841$$

$x^2 = 14,89 > x^2_{0,05}(1) = 3,841$ proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Závěr: Mezi zaměstnaností a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání existuje statisticky významná závislost. Hypotéza 3H: Zaměstnanost souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání, byla potvrzena.

9. Zjistit, zda bydliště respondentů souvisí s účastí na dalším profesnímu vzdělávání.

4H: Bydliště respondentů souvisí s účastí na dalším profesnímu vzdělávání.

4H₀: Předpokládáme, že neexistuje statisticky významná závislost mezi bydlištěm respondentů a účastí na dalším profesnímu vzdělávání.

4H_A: Předpokládáme, že existuje statisticky významná závislost mezi bydlištěm respondentů a účastí na dalším profesnímu vzdělávání.

Tabulka č. 19 – Čtyřpolní tabulka 4H

Vzdělává se:	Město	Venkov	Celkem
Ano	34	29	63
Ne	26	15	41
Celkem	60	44	104

zdroj: vlastní

$$\chi^2 = 104 \times \frac{(34 \times 15 - 29 \times 26)^2}{63 \times 60 \times 44 \times 41} = 0,09$$

$$-$$

$$\text{Stupeň volnosti: } f = (2-1) \times (2-1) = 1$$

$$\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$$

$\chi^2 = 0,09 < \chi^2_{0,05}(1) = 3,481$ proto alternativní hypotézu odmítáme a přijímáme hypotézu nulovou.

Závěr: Neexistuje statisticky významná závislost mezi bydlištěm respondentů a účastí na dalším profesním vzdělávání. Naše hypotéza 4H: Bydliště respondentů souvisí s účastí na dalším profesním vzdělávání, nebyla potvrzena.

10. Zjistit, zda existuje souvislost mezi dosaženým vzděláním a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání dospělých.

5H: Dosažené vzdělání souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

5H₀: Předpokládáme, že neexistuje statisticky významná závislost mezi dosaženým vzděláním respondentů a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

5H_A: Předpokládáme, že existuje statisticky významná závislost mezi dosaženým vzděláním respondentů a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání.

Tabulka č. 20 – Kontingenční tabulka 5H

Vzdělává se:		Základní	Vyučen bez maturity	Vyučen s maturitou	Středoškolské	Vysokoškolské	Celkem
ANO	P	1	5	12	28	20	63
	O	(1,21)	(10,29)	(9,69)	(23,01)	(18,77)	
	χ^2	0,03	2,71	0,55	1,08	0,08	
NE	P	1	12	4	10	11	41
	O	(0,78)	(6,70)	(6,30)	(14,98)	(12,22)	
	χ^2	0,06	4,19	0,83	1,65	0,12	
CELKEM		2	17	16	38	31	104

zdroj: vlastní

$$\chi^2 = 0,03 + 0,06 + 2,71 + 4,19 + 0,55 + 0,83 + 1,08 + 1,65 + 0,08 + 0,12 = 11,3$$

$$\text{Stupeň volnosti: } f = (2-1) \times (5-1) = 4$$

$$\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$$

$\chi^2 = 11,3 > \chi^2_{0,05}(4) = 9,488$ přijímáme tedy alternativní hypotézu a odmítáme hypotézu nulovou.

Závěr: Existuje statisticky významná závislost mezi dosaženým vzděláním a motivací respondentů k dalšímu profesnímu vzdělávání. Naše hypotéza 5H: Dosažené vzdělání souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání, se na základě výzkumu potvrdila.

6 SHRUTÍ VÝZKUMU

6.1 Diskuze k výsledkům

Zjistit úroveň motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání bylo cílem bakalářské práce. Na základě výzkumu, který jsme provedli dotazníkovým šetřením a prostudováním odborné literatury jsme shromáždili data, které jsme následně zanesli do tabulek a grafů.

Z celkového počtu 104 (100 %) se dotazníkového šetření zúčastnilo 57 (54,81%) žen a 47 (45,19 %) mužů ze Zlínského kraje a všichni byli věkové kategorie 20 - 60 let. 63 (60,57 %) respondentů pak uvedlo, že se již nějakého typu dalšího profesního vzdělávání zúčastnilo nebo se ho právě účastní. Z údajů tedy vyplývá, že ve Zlínském kraji o další profesní vzdělávání zájem je, což je pozitivní zjištění i když z celkového počtu 63 (100 %) respondentů účastnících se DPV dá (60,32 %) impuls k tomu se dále vzdělávat zaměstnavatel. Z vlastní iniciativy se pro něj rozhodne (36,51 %) dospělých. Překvapením pro nás bylo, že pouze 2 (3,17 %) respondenti uvedli jako iniciátora DPV Úřad práce. Zde jsme se domnívali, že podíl bude o něco vyšší. Potěšujícím zjištěním je, že mimo vzdělávání které je organizováno zaměstnavatelem se dobrovolně DPV účastní (58,73 %) respondentů. (41,27 %) respondentů uvedlo, že se účastní pouze vzdělávání organizovaného zaměstnavatelem.

Hlavní motivací k DPV je pro 44,44 % respondentů udržení si pracovního místa. Optimistický výsledek je, že (31,74 %) respondentů uvádí jako hlavní důvod DPV seberealizaci. Svědčí to o uvědomění si nezbytnosti dále se profesně vzdělávat, rozvíjet své schopnosti, dovednosti a znalosti. K tomu se vztahuje i výsledek (12,69 %) respondentů absolvuje DPV jelikož se o danou problematiku sami zajímají. Jen 2 (3,20 %) dotazovaných se účastní DPV pro potřebu sociálního kontaktu což u takového typu vzdělávání není překvapením.

Jako efektivní označilo DPV 85,71 % respondentů, kteří s ním byli spokojeni, a naplnilo jejich očekávání. Pouze částečnou efektivitu DPV uvedlo (12,70 %) respondentů. Jediný respondent (1,59%) nepovažuje DPV, které absolvoval za efektivní.

Zjišťovali jsme také bariéry bránící dospělým dále se profesně vzdělávat a předpokládali jsme, že mezi největší z nich bude patřit finanční a časová náročnost. Toto se také potvrdilo. 38,69 % respondentů uvedlo jako hlavní bariéru náročnost časovou a (27,01%) náročnost finanční. Je pro nás překvapivé, že (13,14 %) respondentů má obavy z neúspěchu. Pro (9,49 %) dotazovaných je největší bariérou špatná dopravní dostupnost a (11,67 %) žádné bariéry k DPV nemá.

Díličích cílů č. 6, 7, 8, 9 a č. 10 jsme ověřovali pomocí stanovených hypotéz. První hypotézou, 1H jsme předpokládali, že spokojenost s pracovní pozicí souvisí s motivací k DPV. Tato hypotéza se výzkumem potvrdila. Znamená to tedy, že spokojenost v zaměstnání souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání. Hypotézou 2H jsme předpokládali, že pracovní zařazení souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání a tato byla také potvrzena, znamená to že, pracovní zařazení souvisí s motivací k DPV. Stanovením hypotézy 3H jsme předpokládali, že zaměstnanost souvisí s motivací k DPV. Tato hypotéza byla opět potvrzena a existuje tedy souvislost mezi zaměstnaností a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání. Nepodařilo se nám potvrdit hypotézu 4H, kterou jsme předpokládali, že bydliště respondentů souvisí s účastí na DPV. Můžeme tedy soudit, že není souvislost mezi bydlištěm a účastí na dalším profesním vzdělávání. Poslední hypotézou 5H jsme předpokládali, že dosažené vzdělání souvisí s motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání, což se potvrdilo

6.2 Doporučení pro praxi

Výzkum ukázal, že 60,57 % z dotazovaných dospělých se již nějaké formy dalšího profesního vzdělávání účastnilo nebo se ho momentálně účastní. Tento výsledek se jeví dosti optimisticky, ale máme tady dalších 39,42 % respondentů, kteří se niky dalšího profesního vzdělávání neúčastnili. Převážná většina z nich uvedla, že impuls k zvyšování kvalifikace dostanou od zaměstnavatele, což odráží fakt, že zaměstnavatelé si cení lidského kapitálu podniku a snaží se své zaměstnance v dalším rozvoji podporovat, v minulosti tomu tak nebylo. Je, ale nadále důležité budovat motivaci k dalšímu profesnímu vzdělávání takovým způsobem, aby vycházela z vlastní iniciativy dospělých, aby se oni sami chtěli dále profesně vzdělávat. To je nejen úkolem andragogiky ve všech jejích možných podobách, ale dozajista také úkol naší politické reprezentace vytvářet i nadále legislativu podporující DPV a uplatnění výsledků tímto vzděláním získaných. Úřady práce a kraje by měli zajišťovat větší propagaci nabídek dalšího profesního vzdělávání formou operačních programů, nejen mezi zaměstnavateli, ale apelovat také na jednotlivce.

Z výzkumu také vyplynulo, že spokojenost se současnou pracovní pozicí souvisí se zájmem dále se profesně vzdělávat. Jestliže je dospělý v zaměstnání spokojen a chce si ho udržet je motivován dále se vzdělávat a účastnit se DPV. Z toho důvodu by se zaměstnavatelé měli pokusit pro své zaměstnance vytvářet na pracovišti pozitivní klima a tím podporovat rozvoj lidského kapitálu.

Potvrdila se také souvislost mezi dosaženým vzděláním respondentů a motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání dospělých. Dospělý s nižším vzděláním jsou k DPV motivováni méně než dospělý se vzděláním vyšším. Je vhodné zaměřit se tedy na dospělé, kteří mají nižší stupeň dosaženého vzdělání. Řešením, které doporučujeme je větší osvěta a finanční podpora státu jež by pomohla znevýhodněným skupinám obyvatel.

Souvislost byla potvrzena také mezi zaměstnaností a motivací se dále profesně vzdělávat – tedy, že zaměstnaní jsou více motivováni k DPV než nezaměstnaní. To je důvod pro zaměření se na tuto skupinu dospělých a dále je motivovat. Doporučujeme větší osvětu na úradech práce a za účasti státu také podporu zaměstnavatelů podílejících se na zaměstnávání této skupiny, pro niž může být další profesní vzdělávání nezbytné k udržení konkurence schopnosti na trhu práce.

Mezi hlavní bariéry, které respondenti uvádějí je finanční a časová náročnost. Možnou alternativou řešení časové náročnosti je větší podpora ze strany zaměstnavatele, a to způsobem umožňujícím zaměstnanci účastnit se vzdělávání v rámci pracovní doby s možností proplácení náhrad, což by mohlo částečně řešit i situaci finanční. Nezanedbatelný počet respondentů také uvedl, že hlavní bariérou jsou obavy z nevládnutí. Z toho důvodu doporučujeme, aby se vzdělávací instituce zaměřili na výběr lektorů, jejichž kvalifikovaný přístup by tuto bariéru mohl minimalizovat.

Rozvoj lidského kapitálu je pro společnost v dnešní době velmi důležitý. V této oblasti záleží na spolupráci všech zúčastněných, vzdělavatelů i vzdělávaných. Neméně důležitým faktorem je také vliv ze strany zaměstnavatelů a státní podpory. Je tedy nutná komunikace napříč těmito subjekty s cílem motivovat a dále rozvíjet znalosti, schopnosti a dovednosti dospělých po celou dobu jejich profesní dráhy. Vynaložení vyšších investic je pro tuto oblast vzdělávání nezbytná.

ZÁVĚR

Práce provází člověka celým životem a po nástupu do zaměstnání tvoří jeho velkou část, až zhruba do věku 60 let kdy se profesní dráha uzavírá. Během těchto let dochází k technickému a technologickému pokroku, vyvíjejí se nové technologie a postupy. Člověk musí čelit novým požadavkům a přizpůsobovat se jim. Jedině tak je schopen udržet svou konkurenceschopnost na trhu práce a zůstat atraktivním zaměstnancem pro zaměstnavatele, kteří mají zájem o kvalifikované pracovníky. V tomto procesu vzdělávání jde také o vnitřní uspokojení dospělého člověka, který si vzděláváním posiluje důvěru ve své schopnosti a realizuje vytýčené cíle, jeho život je smysluplnější. Strnulost a pasivní postoj k tomuto faktu nekoresponduje s vizí kvalitně stráveného života.

Právě motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání dospělých jsme se zabývali v této bakalářské práci. V první kapitole teoretické části jsme zkoumali odbornou literaturu vztahující se k tématu dalšího profesního vzdělávání dospělých a motivace. Uvedli jsme také pojmy s tím související a popsali vztah andragogiky s tématem této práce. V kapitole druhé rozebíráme další profesní vzdělávání, jeho formy, bariéry a související dokumenty. Zabýváme se také motivací, která je pro účast a absolvování vzdělávání nezbytná. Vztahem motivace a vzdělávacích potřeb jsme se věnovali v kapitole třetí a zkoumali jsme také vliv rozhodovacích procesů fungujících jako motivační činitelé ve vzdělávání. Aktuálním stavem dalšího profesního vzdělávání ve Zlínském kraji jsme se v této kapitole zabývali také.

V praktické části jsme použili kvantitativní výzkum a pomocí dotazníkového šetření jsme se pokusili zjistit úroveň motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání ve Zlínském kraji, tedy zda se lidé v tomto kraji dále profesně vzdělávají, kdo jim k tomuto vzdělávání dává prvotní impuls a jakou mají motivaci. Jestli jsou motivováni účastnit se této formy vzdělávání i dobrovolně a zda DPV splňuje jejich očekávání. Snažili jsme se také zjistit, zda dosažené vzdělání, pracovní zařazení, zaměstnanost, spokojenost s pracovní pozicí a bydliště s touto motivací souvisí. Jak výsledky ukázaly, úroveň motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání je ve Zlínském kraji dobrá a dospělý jsou motivováni k tomuto typu vzdělávání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BALVÍN, Jaroslav, 2011. *Andragogika jako teorie výchovy a vzdělávání dospělých*. Praha: Hnutí R. ISBN 978-80-86798-16-5.
- BALVÍN, Jaroslav, 2013. *Teorie výchovy a vzdělávání pro oblast sociální pedagogiky a andragogiky*. Praha: Hnutí R. ISBN 978-80-86798-47-9.
- BARTÁK, Jan, 2007. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského Praha. ISBN 978-80-86723-34-1.
- BARTÁK, Jan, 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, s.r.o. ISBN 978-80-87197-12-7.
- BARTÁK, Jan, 2015. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského Praha. ISBN 978-80-7452-113-3.
- BARTOŇKOVÁ, Hana a Dušan ŠIMEK, 2002. *Andragogika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-0394-3.
- BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta, 2006. *Kapitoly z andragogiky*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-1193-8.
- BENEŠ, Milan, 2008. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BRDEK, Miroslav a Helena VYCHOVÁ, 2004. *Evropská vzdělávací politika*. Praha: Aspi Publishig. ISBN 80-86395-96-0.
- FÜRST, Maria, 1997. *Psychologie*. Olomouc: Votobia. ISBN 80-7198-199-0.
- GAVORA, Peter, 2008. *Úvod do pedagogického výskumu*. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN 978-80-223-2391-8.
- HAGEMANN, Gisela, 1995. *Motivace*. Praha: Victoria. ISBN 80-85865-13-0.
- HALL, Calvin S., 1997. *Psychológia osobnosti: úvod do teórií osobnosti*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo. ISBN 80-08-00994-2.
- HLADÍLEK, Miroslav, 2009. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Vyd. 2. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-86723-75-4.
- CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkum*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4.

KASPEROVÁ, Dana, 2014. *Výchova průmyslového člověka a firma Baťa v meziválečném Zlíně*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. ISBN 978-80-7494-176-4.

KATRŇÁK, Tomáš, 2004. *Odsouzení k manuální práci*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-86429-29-6.

MUŽÍK, Jaroslav, 2000. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Codex Bohemia. ISBN 80-85963-93-0.

NAKONEČNÝ, Milan, 2004. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0950-7.

PALÁN, Zdeněk, 2003. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského. ISBN 80-86723-03-8.

PALÁN, Zdeněk, 2014. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4806-1.

PALÁN, Zdeněk a Ladislav RÝZNAR, 2000. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 80-7041-879-6.

PAUKNEROVÁ, Daniela a kol., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3809-3.

PLAMÍNEK, Jiří, 2010. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3235-0.

PLAMÍNEK, Jiří, 2015. *Tajemství motivace*. Vyd. 3. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5515-1.

PORUBSKÁ, Gabriela a Ctibor HATÁR, 2009. *Kapitoly z andragogiky pre pomáhajúce profesie*. Nitra: PF UKF. ISBN 978-80-8094-597-8.

PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky I*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 8089142-05-2.

VÁGNEROVÁ, Marie, 2000. *Vývojová psychologie*. Praha: Portál. ISBN 80-7178308-0.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina, 2007. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-46-4.

Internetové zdroje

BARIAKOVÁ, Mária, Zuzana BIRKNEROVÁ a Miriama PALKOVÁ, 2012. Subjektívna pracovná úspešnosť a výkonová motivácia. *E-psychologie: Elektronický časopis ČMPS* [online]. Roč. 6, č. 1, s. 1-11. Dostupné z: <http://e-psycholog.eu/pdf/bariakova-et-al.pdf>

EURYDICE, 2011. *Adults in Formal Education: Policies and Practice in Europe* [online]. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency [cit. 2015-12-28]. ISBN 978-92-9201-147-5. Ke stažení dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/adults-in-formal-education-policies-and-practice-in-europe>

O nás, ©2016. *Krajské centrum dalšího profesního vzdělávání a Centrum uznávání a celoživotního učení Zlínského kraje* [online]. Uherský Brod: KCDPV [cit. 2016-03-31]. Dostupné z: <http://www.kcdpv.cz/ops/>

OP Zaměstnanost 2014-2020, [b.r.]. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2016-03-31]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II), [b.r.]. In: *Úřad práce ČR* [online]. Probíhající projekt ESF. Reg. č. projektu CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_021/0000053. [cit. 2016-03-31]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/povez-ii

SOBKOVÁ Petra a Peter TRAVEL. Životní smysluplnost a emocionalita. *E-psychologie* [online]. 2010. roč. 4, č. 2. [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: <http://e-psycholog.eu/pdf/sobkova-et-al.pdf>

SLOVÁK, Josef, [b.r.]. Zlínský kraj. In: *ROZAM: vzdělávání pro malé a střední podniky* [online]. Sdružení ROZAM [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.rozam.cz/kraje.html> (Ing. Pastuszek Filip, krajský úřad Zlín, cit. 29. 3. 2016)

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online], 2014. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2016-03-24]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku [online], 2003. [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni-1>

Vzdělávání dospělých v ČR: Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti [online], 2009. Praha: Donath Burson-Marsteller [2016-01-18]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

DPV	Další profesní vzdělávání.
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
OP	Operační program
o.p.s.	Obecně prospěšná společnost
ČR	Česká Republika
ROZAM	Rozvoj zaměstnanců
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvané
s.	strana
č.	číslo
=	rovná se
<	menší než
>	větší než
©	Copyright – autorské právo

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 – Pyramida potřeb, A. Maslow

Obrázek č. 2 – Rozdíl mezi motivací a stimulací

Obrázek č. 3 – Volní regulace jednání

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 – Pohlaví respondentů

Tabulka č. 2 – Věk respondentů

Tabulka č. 3 – Bydliště respondentů

Tabulka č. 4 – Zaměstnání respondentů

Tabulka č. 5 – Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání respondentů

Tabulka č. 6 – Pracovní zařazení respondentů

Tabulka č. 7 – Spokojenost respondentů se současnou pracovní pozicí

Tabulka č. 8 – Účast na dalším profesním vzdělávání

Tabulka č. 9 – Iniciátor zvýšení kvalifikace

Tabulka č. 10 – Motivace k zvýšení kvalifikace

Tabulka č. 11 – Naplnění vzdělávacích potřeb

Tabulka č. 12 – Dobrovolná účast na dalším profesním vzdělávání

Tabulka č. 13 – Zájem o zvyšování kvalifikace

Tabulka č. 14 - Bariéry dalšího profesního vzdělávání

Tabulka č. 15 – Plán na zvýšení kvalifikace v budoucnosti

Tabulka č. 16 – Čtyřpolní tabulka 1H

Tabulka č. 17 – Kontingenční tabulka 2H

Tabulka č. 18 – Čtyřpolní tabulka 3H

Tabulka č. 19 – Čtyřpolní tabulka 4H

Tabulka č. 20 – Kontingenční tabulka 5H

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Rešerše

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Eva Mikelová a jsem studentkou 3. ročníku UTB Zlín, oboru Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře. Obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci na téma „Motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání dospělých se zaměřením na Zlínský kraj“. Tento dotazník je anonymní a slouží pouze k výzkumu v rámci této práce. Odpověď prosím zakřížkujte, je-li, uvedeno zaškrtněte odpověď více či uveďte jinou. Výzkum je zaměřen na vzdělávání dospělých, pokud je Vám méně než 18 let prosím nevyplňujte ho.

Děkuji.

1. Jste?

žena

muž

2. Kolik je Vám let?

3. Kde žijete?

město

venkov

4. V současnosti jste:

zaměstnaní

nezaměstnaní

jiné.....

5. Jaký je nejvyšší stupeň Vašeho dosaženého vzdělání?

základní

vyučení bez maturity

vyučení s maturitou

středoškolské

vysokoškolské

6. Jaké je Vaše pracovní zařazení?

dělnická profese

mistr, vedoucí dílny

administrativní pracovník (úřednice, úředník)

specialista

vedoucí pracovník/manažerská funkce

podnikatel /OSVČ

nezaměstnaný

jiné

7. Jste spokojeni se svou současnou pracovní pozicí?

ano

ne

8. Absolvovali jste již nějaký rekvalifikační kurz nebo jste si jiným způsobem zvyšovali kvalifikaci?

ano

ne

právě se ho účastním

Pokud jste na otázku č. 8 odpověděli ne, pokračujte prosím až otázkou č. 13.

9. Kdo Vám dal podnět ke zvýšení kvalifikace?

Vlastní iniciativa

Doporučení zaměstnavatele

Jiné.....

10. Z jakého důvodu jste se rozhodli kvalifikaci zvýšit? Můžete označit více možností.

- seberealizace
- společenský prospěch
- vlastní zájem o problematiku
- potřeba sociálního kontaktu
- udržení si pracovního místa

11. Bylo pro Vás toto vzdělávání efektivní? Naplnilo Vaše očekávání?

- ano
- ne
- částečně

12. Účastníte se jiného vzdělávání, kromě povinného, které je organizováno zaměstnavatelem?

- ano
- ne

13. Zajímáte se o zvyšování kvalifikace průběžně?

- ano
- ne

14. Jaké jsou překážky (bariéry), které Vám brání účastnit se dalšího profesního vzdělávání? (lze uvést více možností)

- časová náročnost
- finanční náročnost
- špatná dopravní dostupnost
- strach z nezvládnutí/ obavy z neúspěchu
- nic mi nebrání
- jiné, uveďte

15. Plánujete se do budoucna zúčastnit dalšího zvyšování kvalifikace?

ano

ne

možná

Děkuji za ochotu.

Mikelová Eva

PŘÍLOHA PII: REŠERŠE LITERATURY

Andragogika jako teorie výchovy a vzdělávání dospělých

Autor pojímá dílo z filozofického hlediska. Setkáme se zde se slovy Sókratovi, podobností Platónovi jeskyně ve vztahu k pomáhajícím profesím, Platónským trojúhelníkem, ale i modelem Sókratova otřesového procesu. Hlavním tématem, jak název napovídá je zde vzdělávání dospělých. První kapitola se zabývá problematikou, zda je možné dospělého člověka vychovávat či ne. Diskutuje také otázku nahrazení termínu výchova socializací a uvádí dva klasické přístupy socializace dospělých. V druhé kapitole autor nahlíží na člověka jako andragoga, tedy učitele dospělých. Podtrhuje význam andragogiky ve vzdělávání dospělých a její rozdílnost od pedagogiky. Na rozdíl od klasických přístupů, se zde autor také zabývá kompetencemi andragoga ve vztahu k multikulturalitě vzdělávaných. V třetí a poslední kapitole používá právě zmíněnou Platónovu jeskyni jako model pro vysvětlení přínosu andragogiky člověku.

BALVÍN, Jaroslav, 2011. *Andragogika jako teorie výchovy a vzdělávání dospělých*. Praha: Hnutí R. ISBN 978-80-86798-16-5

Teorie výchovy a vzdělávání pro oblast sociální pedagogiky a andragogiky

Ke zvolenému tématu autor přistupuje jak z filozofického hlediska tak i z teoretického. Srovnává odborné a filozofické přístupy a hledá smysl filozofie pro pedagogiku a výchovu. Nezapomíná ani na vliv významných pedagogů, jako byl J. A. Komenský, Přemysl Pitter, apod. Zaměřuje se také na proces rozhodování v oblasti výchovy a jeho důležitost stejně tak i na roli učitele tento proces ovlivňující.

BALVÍN, Jaroslav, 2013. *Teorie výchovy a vzdělávání pro oblast sociální pedagogiky a andragogiky*. Praha: Hnutí R. ISBN 978-80-86798-47-9.

Andragogika

Kniha je praktickým průvodcem studenta ve světě andragogiky od jejích počátků až do dnešní doby. Obsáhle nás seznamuje s historií, ale také s moderním přístupem ke vzdělávání dospělých, andragogickým povoláním a možnosti jeho uplatnění v praxi. Seznámí nás s pojmem andragogika, jeho významem a vznikem. Nechybí ani historický pohled na vznik tohoto vědního oboru a současný stav vzdělávání dospělých, jenž prošel velkými změnami a to především v jeho vnímání. Autor nezapomíná ani na pojmy jako kurikulum, didaktika, jež

jsou v tomto oboru nezbytné. Kniha je jasnou a přehlednou učebnicí pro všechny jenž se tímto oborem zajímají.

BENEŠ, M, 2008. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2580-2.

Andragogika

Jedná se o studijní texty určené pro distanční vzdělávání. Autoři touto publikací uvádí studující do problematiky této vědy. Odpovídají na otázky co je andragogika a co je předmětem jejího zkoumání, kdo jsou její činitelé a jaké je její místo v systému věd. Zabývají se také neméně důležitým tématem a to projektováním andragogické akce. V této kapitole jsou popsány kroky, které by měla zahrnovat vzdělávací akce a bez nichž by nebyla efektivní.

BARTOŇKOVÁ, Hana a Dušan, ŠIMEK, 2002. *Andragogika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-0394-3.

Kapitoly z andragogiky

Publikace je teoretickým základem pro pochopení této vědy. V kapitole třetí autorka popisuje historický vývoj andragogiky a vzdělávání v České republice. Popisuje také vztah výchovy a vzdělávání a objasňuje problematiku vzdělávání dospělých.

Bednaříková, Iveta, 2006. *Kapitoly z andragogiky*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-1193-8.

Kapitoly z andragogiky pre pomáhajúce profesie

Autoři se v publikaci zabývají andragogikou, jejími teoreticko-metodologickými základy i metodickými aspekty vzdělávání dospělých. Na osobnost andragoga nahlíží z pohledu pomáhající profese, která má svá specifika.

PORUBSKÁ, Gabriela a Ctibor, HATÁR, 2009. *Kapitoly z andragogiky pre pomáhajúce profesie*. Nitra: PF UKF. ISBN 978-80-8094-597-8.

Základy andragogiky

Teoretické poznatky této vědy autorka doplňuje o téma profesionalizace andragogického působení. Vysvětluje také význam teorie pro praxi v oblasti vzdělávání dospělých.

PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky I*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-2.

Vzdělávání dospělých

Autor ve své knize rozebírá vzdělávání z více úhlů pohledu. Publikace tedy není jen učebnicí ale také pomůckou pro vzdělavatele a pro organizátory vzdělávání dospělých. Zvoleným tématem se si zde čtenář projde od základů. Ve čtyřech hlavních kapitolách se seznámí s pojmy učení a vzdělávání, jejich metodami a tématy. Problematiku lidských aspektů vzdělávání nalezneme v kapitole čtvrté. Autor v publikaci vychází také z vlastních, dlouholetých zkušeností z osmnáctileté praxe.

Plamínek Jiří, 2010. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3235-0.

Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých

Učebnice nás uvede do předmětu didaktiky jak obecné tak andragogické. Vysvětluje základní pojmy a seznamuje s problematikou v části první, která je věnována didaktice obecné. V druhé části navazuje autor tématem vzdělávání dospělých. Popisuje specifickou tohoto účastníka vzdělávání, metody a typy jeho výuky. Zabývá se také tématem celoživotního učení, které považuje za důležité.

HLADÍLEK, Miroslav, 2009. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Vyd. 2. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-75-4.

Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců organizací

Metody a formy vzdělávání zaměstnanců jsou stěžejním tématem této knihy. Autor, ale také uvádí jejich klady a zápory. Na knihu by se dalo dívat na jakýsi návod jak co nejefektivněji zaměstnance vzdělávat. Vzhledem k tomu se zde setkáváme také s tématy, jako jsou cíle, význam a zvláštnosti výchovy a vzdělávání dospělých.

BARTÁK, Jan, 2015. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Vyd.1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-113-3.

Jak vzdělávat dospělé

Autor vložil do této publikace vlastní, bohaté zkušenosti získané mnohaletým působením v roli mentora, lektora, trenéra apod. Jak název napovídá, jedná se o jakýsi návod jak vzdělávat tuto skupinu a zároveň tak respektovat její specifika. Mimo základní témata se autor obsáhle věnuje metodice a metodám vzdělávání dospělých.

BARTÁK, Jan, 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. ISBN 978-80-87197-12-7.

Profesní vzdělávání dospělých

Kniha, jejíž hlavním tématem je další profesní vzdělávání vychází ze sociálního a ekonomického hlediska této oblasti. Autor se zabývá metodologickými základy dalšího profesního vzdělávání, popisuje i vztah podniku a vzdělávací instituce k tomuto typu dalšího vzdělávání.

MUŽÍK, Jaroslav, 2000. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Codex Bohemia. ISBN 80-85963-93-0.

Didaktika profesního vzdělávání dospělých

Jak dospělé vzdělávat v teorii, jaké formy, metody a speciální didaktické postupy použít – právě o tom je tato publikace. Těmito tématy se zabývá andragogická didaktika. Autor v poslední kapitole nezapomíná ani na učební prostory a jejich vybavení. Tyto faktory také významně ovlivňují kvalitu výuky. Kniha je určena především pro vzdělavatele dospělých.

MUŽÍK, Jaroslav, 2005. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Nakladatelství Fraus. ISBN 80-7238-220-9.

Profesní vzdělávání dospělých

Ačkoliv se jedná spíše o pracovní sešit, čtenář zde nalezne terminologii z oblasti profesního vzdělávání dospělých a vzdělávání celoživotního. Autor se zabývá diagnostikou zaměstnanců, jejich rozvojem a zdůrazňuje východisko v sebereflexi. Zahrnuje také užitečné návrhy sebevzdělávání a je doplněn o kontrolní otázky.

BARTÁK, Jan, 2007. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského Praha. ISBN 978-80-86723-34-1.

Vzdělávání dospělých a Evropa

Obsah publikace tvoří souhrn důležitých dokumentů a zákonů a institucí týkajících se vzdělávání dospělých v Evropě a České republice. Autoři také porovnávají systémy dalšího vzdělávání v různých zemích EU a uvádějí trendy pro inspiraci. Jednou z inspirací nám může být náš soused, Rakousko. Zde byly organizace VD zřizovány především soukromě. Tyto organizace, spolky si dále sami rozhodují o programech, formách a cílech jich samotných.

PALÁN, Zdeněk a Ladislav, RÝZNAR, 2000. *Vzdělávání dospělých a Evropa*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 80-7041-879-6.

Evropská vzdělávací politika

Autoři v knize uvádějí spoustu podnětů z oblasti vzdělávací politiky zemí EU, kterými by se naše školství mohlo inspirovat. Kniha vydaná v roce 2004 se vztahuje k této problematice, jež byla aktuální po vstupu naší republiky do EU.

BRDEK, Miroslav a Helena, Výchová, 2004. *Evropská vzdělávací politika*. Praha: Aspi Publishing. ISBN 80-86395-96-0.

Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii

Autorka popisuje současný stav a historický vývoj vzdělávací politiky v České republice, Evropské unii i ve světovém měřítku. Rovněž zde nalezneme terminologii k použitým pojmům a teoretický základ zvoleného tématu.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina, 2007. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského. ISBN 978-80-86723-46-4.

Výchova průmyslového člověka a firma Baťa v meziválečném Zlíně

Firma Baťa a firemní vzdělávání zasazené do meziválečného období, to je hlavní téma této knihy. Je zde popsán systém fungování podniku a přístup k vzdělávání zaměstnanců a jejich rozvoji.

KASPEROVÁ, Dana, 2014. *Výchova průmyslového člověka a firma Baťa v meziválečném Zlíně*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. ISBN 978-80-7494-176-4.

Tajemství motivace

Velmi zajímavá a čtivá publikace, která nás vsutku uvede do tajů motivace. Mnohdy není lehké rozpoznat motivaci od manipulace a právě i s tímto tématem se v knize setkáme. Především v druhé kapitole se autor zabývá členěním lidí na tzv. motivační typy, a jakým způsobem nejefektivněji k těmto typům přistupovat. Nalezneme zde samozřejmě i teorie motivace a její využití v praxi.

PLAMÍNEK, Jiří, 2015. *Tajemství motivace*. Vyd. 3. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5515-1.

Motivace lidského chování

Motivaci jako jednou z nejvýraznějších složek lidského chování se autor v publikaci zabývá spíše odborně. Navzdory tomu je kniha jistě zajímavá i pro širokou veřejnost. Samotný pojem motivace je zde vysvětlen a bere v úvahu i moderní poznatky. Tak jak motivace ovlivňuje chování člověka v určitých oblastech jeho jednání tak autor tyto situace popisuje a vysvětluje. Jedná se především o uspokojování základních lidských potřeb, ale i o chování agresivní apod.

NAKONEČNÝ, Milan, 2004. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.

Psychologie

Autorka v učebnici detailně analyzuje tento vědní obor a popisuje jeho terminologii. Zabývá se tématy psychologie hlubinné, vývojové, sociální i diferenciální. V publikaci se také seznámíme s dějinami psychologie.

FURST, Maria, 1997. *Psychologie*. Olomouc: Votobia. ISBN 80-7198-199-0.

Vývojová psychologie

Kniha popisuje všechna vývojová stádia člověka od dětství přes dospělost mladou, střední a starší až po stáří. V části obecné autorka zabývá předmětem a metodami vývojové psychologie.

VÁGNEROVÁ, Marie, 2000. *Vývojová psychologie*. Praha: Portál. ISBN 80-7178308-0.

Psychologie pro ekonomy a manažery

Jedná se o publikaci zaměřenou na psychologii v oblasti práce. Obsahuje základní terminologii, zabývá se problematikou člověka v pracovním procesu a pracovním prostředí. Věnuje se také mezilidským vztahům na pracovišti.

PAUKNEROVÁ, Daniela a kol., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3809-3.

Psychológia osobnosti: úvod do teórií osobnosti.

Kniha popisuje hlavní teorie osobnosti a jejich tvůrce jako, Maslow, Rogers, Murray a další. Zabývá se také výzkumy, které vzešli z těchto teorií, které mají význam i pro současnost. Každou kapitolu uzavírá shrnutí.

HALL, Calvin S., 1997. *Psychológia osobnosti: úvod do teórií osobnosti*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo. ISBN 80-08-00994-2.

Metody pedagogického výzkumu

Knihy určena především pro pedagogické obory, zaměřující se na základy kvantitativního výzkumu. Ve čtyřech základních kapitolách se autor věnuje metodám, především statistickým a měření v pedagogickém výzkumu.

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

Úvod do pedagogického výzkumu

Autor uvádí studenta do problematiky výzkumu v pedagogice a popisuje činnosti, které jsou jeho základem. Další kapitoly knihy jsou rozděleny zvlášť, na výzkum kvantitativní a kvalitativní.

GAVORA, Peter, 2008. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN 978-80-223-2391-8.

Odsouzení k manuální práci

Autor analyzuje dva rozdílné typy rodin v českém prostředí. Srovnává rodinu vysokoškoláků a rodinu dělníků, zabývá jejich vzdělanostním statusem a procesem jeho předávání.

KATRŇÁK, Tomáš, 2004. *Odsouzení k manuální práci*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-86429-29-6.

Lidské zdroje: výkladový slovník

Slovník obsahuje pojmy z oblasti lidských zdrojů a andragogiky.

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0950-7.

Motivace

Motivace je v této knize orientovaná na motivaci v podnicích a to jak managementu, tak motivaci zaměstnanců. Autorka zde ukazuje způsob, jak efektivněji působit na tuto sféru a přitom se vyvarovat autokratického nařizování. Jak je důležité naslouchat i řadovému zaměstnanci což je znakem již úspěšných společností. Kniha má pět částí a obsahuje také praktická cvičení.

HAGEMANN, G. *Motivace*. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-85865-13-0