

Bariéry v neformálním vzdělávání na pracovišti

Magdalena Kupcová DiS.

Bakalářská práce
2021



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Magdalena Kupcová, DiS.
Osobní číslo: H18296
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře
Forma studia: Kombinovaná
Téma práce: Bariéry v neformálním vzdělávání na pracovišti

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti bariér ve vzdělávání na straně zaměstnavatele a překážek na straně podniku v poskytování vzdělávání pracovníkům.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

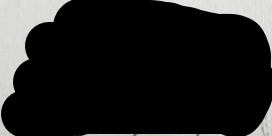
Forma zpracování bakalářské práce: **Tištěná/elektronická**

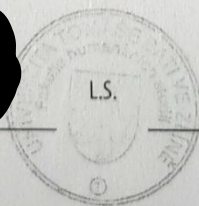
Seznam doporučené literatury:

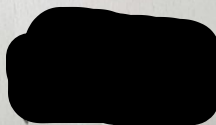
- BENEŠ, Milan, 2014. Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4824-5.
DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK, 2016. Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy. ISBN 978-80-7308-694-7.
HRONÍK, František, 2007. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1457-8.
MUŽÍK, Jaroslav, 2012. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-738-4.
PRŮCHA, Jan, 2014. Andragogický výzkum. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5232-7.
RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed., 2008. Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4779-2.
VETEŠKA, Jaroslav, 2016. Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1026-9.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jan Kalenda, Ph.D.**
Centrum výzkumu FHS

Datum zadání bakalářské práce: **27. ledna 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**


Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan




doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 27. ledna 2021

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 1.5. 2021

.....

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 nevydávající 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 též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlášení 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). *Odporá-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 výdělků 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 výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce pojednává o bariérách, které mohou vznikat při neformálním vzdělávání na pracovišti. První část práce je zaměřená na vzdělávání v českých a mezinárodních dokumentech. Důležitou kapitolou jsou bariéry, motivace pro vzdělávání na pracovišti a překonávání bariér. Cílem teoretické části je seznámení s bariérami, které se mohou vyskytovat ve vzdělávání na pracovišti. Praktická část se zabývá výzkumem, který autorka provedla ve výrobním podniku, pomocí dotazníkového šetření. Cílem výzkumu bylo identifikování bariér ve vzdělávání na pracovišti v různých skupinách zaměstnanců. Zaměřila se také na motivaci zaměstnanců, na jejich zájem o vzdělávání a informovanost o vzdělávacích akcích. Autorka zjistila bariéry ve vzdělávání zaměstnanců na pracovišti, jaké jsou jejich motivační důvody pro toto vzdělávání. Jaké vzdělávací programy jsou pro zaměstnance atraktivní a zda mají zájem se dále účastnit vzdělávání na pracovišti.

Klíčová slova: bariéry, neformální vzdělávání, motivace

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with the barriers that may arise in non-formal education in workplace. The first part of the work is focused on education in Czech and international documents. An important chapter is barriers, motivation for education in the workplace and overcoming barriers. The aim of the theoretical part is to get acquainted with the barriers that may occur in the workplace. The practical part deals with the research that the author conducted in a manufacturing company, using a questionnaire survey. The aim of the research was to identify barriers in workplace education in various groups of employees. She also focused on employees' motivation, their interest in learning and information about educational events. The author found barriers in the education of employees in the workplace, what are their motivational reasons for such education. Which training programs are attractive for employees and whether they are interested in continuing to participate in on-the-job training.

Keywords: barriers, non-formal, motivation

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce panu Mgr. Janu Kalendovi, PhD. za cenné rady, připomínky a podporu při psaní této práce. Také děkuji vedoucímu oddělení rozvoje a vzdělávání v podniku, kde jsem prováděla dotazníkové šetření i všem respondentům, kteří se zúčastnili. Poděkování patří i mé rodině za velkou trpělivost a podporu.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	11
1.1 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ	12
1.1.1 Celoživotní učení v českých dokumentech	14
1.1.2 Celoživotní učení v mezinárodních dokumentech	16
1.2 NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	20
1.2.1 Další neformální vzdělávání.....	21
2 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ	23
2.1 MOTIVACE NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE.....	23
2.2 MOTIVACE NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE	25
3 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ	26
3.1 BARIÉRY V NEFORMÁLNÍM VZDĚLÁVÁNÍ.....	27
3.2 BARIÉRY NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE.....	29
3.3 BARIÉRY NA STRANĚ PODNIKU	31
4 PŘEKONÁVÁNÍ BARIÉR	34
4.1 PŘEKONÁVÁNÍ BARIÉR U ZAMĚSTNANCE.....	34
4.2 PŘEKONÁVÁNÍ BARIÉR NA STRANĚ PODNIKU	36
5 SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	39
II PRAKTICKÁ ČÁST	40
6 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	41
6.1 VÝZKUMNÝ SOUBOR A SBĚR DAT	41
6.2 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ.....	42
6.2.1 Vyhodnocení dotazníků u žen v podniku.....	43
6.2.2 Vyhodnocení dotazníků u mužů pracujících v jednosměnném režimu	44
6.2.3 Vyhodnocení dotazníků u mužů pracujících ve vícesměnném provozu	46
6.3 SHRNUÍ VÝZKUMU	49
6.4 ZÁVĚR VÝZKUMU	54
6.5 DOPORUČENÍ A DISKUSE	56
ZÁVĚR	59
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	60
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	62
SEZNAM TABULEK	63
SEZNAM PŘÍLOH	64

ÚVOD

Ve své bakalářské práci se budeme zabývat tématem „Bariéry v neformálním vzdělávání na pracovišti“.

V dnešní inovativní době je velmi důležité podporovat vzdělávání zaměstnanců, které jim pomůže rozšiřovat nejen svoje osobní schopnosti, ale i mnoho pracovních dovedností. Téma bariér jsme si vybrali proto, abychom se dozvěděli více o této problematice.

Proto, aby podnik prosperoval, je důležité mít zkušené zaměstnance, kteří ovládají svoji práci. Při správně nastaveném systému vzdělávání mohou být zaměstnanci motivováni k účasti a bariéry ve vzdělávání jsou tak minimální. V této práci vysvětlíme, jaké bariéry mohou vznikat. Bakalářskou práci zpracováváme v tzv. koronavirové době, kdy se mnoho podniků snaží zajistit svoji existenci. Investice do zvyšování kvalifikace zaměstnanců se pak odsouvá do pozadí zájmů podniků. Uskutečňují se pouze vzdělávací akce, které jsou povinné ze zákona, v malém počtu zaměstnanců. Není to však jediná překážka, která může být na straně podniku.

Zaměstnanci, kteří se neúčastní podnikového vzdělávání, mohou mít různé důvody. V různém věku, pracovním postavení nebo při různé pracovní době, se překážky u zaměstnanců mění. Marie Rabušicová, Ladislav Rabušic a kol. (2008) provedli rozsáhlý roční výzkum zaměřený nejen na bariéry ve vzdělávání, ale v dotazníkovém šetření zjišťovali i motivaci lidí, která s nimi úzce souvisí. Dalším výzkumem se zabýval Český statistický úřad. Ten v roce 2015 vydal publikaci *Vzdělávání zaměstnaných osob*, kde uvádí několik faktorů v oblasti firemního vzdělávání, které ovlivňují vzdělávání. V porovnání se staršími daty, tak můžeme zjistit, jaký byl v oblasti podnikového vzdělávání vývoj. Zda se podniky rozhodly investovat do svých zaměstnanců, aby zvýšili jejich znalosti a dovednosti.

V posledních letech vznikla řada důležitých strategických mezinárodních dokumentů, které se zabývají celoživotním vzděláváním. Zdůrazňují jeho potřebnost a nové zaměření, tak aby se dostalo šance na kvalitní vzdělávání všem lidem ve všech zemích světa.

Naším hlavním cílem bude zjišťování bariér na straně zaměstnance, protože pokud poznáme, co brání zaměstnancům se dále vzdělávat, můžeme jim pomoci tyto překážky částečně nebo úplně překonat. Podle našeho názoru se investice do vzdělávání zaměstnanců podnikům mnohonásobně vrátí.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

„Dnešní společnost, často nazývaná postindustriální, učící se, udává nový rozměr vzdělávání. **Vzdělanostní a kulturní úroveň občanů se projevuje jako významný faktor ekonomiky společnosti.** Lidské zdroje ovlivňují též vědecký a technický rozvoj každé země. Vzdělání a vzdělávání sehrává významný faktor v celkovém rozvoji společnosti.“ (Mužik, 2012, s. 129).

Vzdělávání dospělých by mělo být součástí dospělého života každého jedince. Na dospělé jedince jsou stále častěji kladeny nároky a požadavky na rozvíjení vzdělanosti po profesní stránce. Jsou také dospělí, kteří aktivně vyhledávají vzdělávací programy a sami si určují obor sebevzdělávání. Velmi se liší od vzdělávání dětí a mládeže, které má mnohem delší historii. Vzdělávání dospělých, které se postupně přetvářelo a standardizovalo, nemá dlouhou historii. Andragogika – vzdělávání dospělých jako samostatný obor vznikla až v 19. století. Jaroslav Veteška (2016, s. 16) ve své publikaci *Přehled andragogiky* zmiňuje Alexandra Kappa, německého učitele, který vymezil andragogiku a oddělil ji od pedagogiky.

Pojetí andragogiky je různé. J. Veteška (2016, s. 17) je však shrnul do společné charakteristiky:

- „Vznik rozvoj vzdělávání dospělých je podmíněn sociálními (a ekonomickými) změnami;
- Důraz na profesní role a potřeba připravit zodpovědného a kvalifikovaného pracovníka;
- Nutnost reagovat na nové možnosti a způsoby trávení volného času dospělých (zejména ve vztahu ke smysluplnému trávení volného času);
- Pozitivní ideologické (rozvoj občanské, demokratické společnosti); v opačném případě ta, které z politicko-ideologických důvodů brání v rozvoji jedince (omezený přístup ke vzdělávání, vyloučení různých skupin obyvatel na základě segregace);
- Nutnost reagovat na globalizaci a rozvoj informačních a komunikačních technologií.“

(Veteška, 2016, s. 17)

Z tohoto shrnutí lze předpokládat, že vzdělávání dospělých je důležité v jakékoliv době, v jakémkoliv podniku a nezáleží na věku ani společenském postavení jedince, který se chce vzdělávat. Mnoho podniků si uvědomuje potřebu vzdělávat své zaměstnance a přetvářet je v samostatně pracující zaměstnance, kteří budou oddáni své práci. A na druhou stranu budou umět smysluplně trávit svůj volný čas, protože odpočínutý zaměstnanec je výkonnější a spokojenější.

1.1 Celoživotní učení

Celoživotní učení je jednou z podmínek pro vzdělávání dospělých jedinců, proto se stalo součástí strategií politik států, které si uvědomili potřebu vzdělané společnosti. Vzdělávání na pracovišti je jedním z cílů strategií mezinárodních dokumentů.

V roce 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie (dále jen EU), která je společenstvím 27 států nacházející se na území Evropy. Přistoupením do tohoto společenství se zavázala dodržovat společná ustanovení a smlouvy. V oblasti vzdělávání je hlavním mezinárodním dokumentem *Bílá kniha o vzdělávání a odborné přípravě* z roku 1995, na který pak navazuje *Memorandum o celoživotním učení*, které bylo ustanoveno v roce 2000 v Lisabonu. Na zasedání Evropské rady bylo potvrzeno celoživotní učení jako posun ke kvalitní ekonomice a společnosti, která bude založena na znalostech. Dále bylo definováno celoživotní učení „jako neustálou vzdělávací činnost, vykonávanou s cílem zlepšovat znalosti, dovednosti a kompetence.“ (msmt.cz, 2001). Jak se uvádí v této zprávě, je u celoživotního vzdělávání důležitá spolupráce jednotlivců a organizací. Za cíl byla stanovena podpora aktivního občanství a podpora zaměstnanosti. Vymezuje tři základní kategorie učení: formální, neformální a informální. Nově bylo do systému vzdělávání přidáno neformální a informální učení, které do té doby stálo mimo vzdělávání a nekladl se na ně takový důraz jako na vzdělávání formální. Dalším novým termínem, který zpráva zmiňuje a propaguje je učení „v celé šíři života“ – zdůrazňuje učení, které je provozováno ve všech oblastech života a jeho jakémkoliv stádiu a je tedy nutná provázanost mezi všemi kategoriemi učení.

Myšlenky a cíle *Memoranda o celoživotním učení*:

„1. myšlenka: Nové základní dovednosti pro všechny.

Cíl: Zaručit všeobecný a neustálý přístup k učení pro získání a obnovování dovedností potřebných pro trvalou účast ve společnosti znalostí.

2. myšlenka: Více investic do lidských zdrojů.

Cíl: Znatelně zvýšit míru investování do lidských zdrojů a vyjádřit tak prioritu nejvýznamnějšího bohatství Evropy – jejích lidí.

3. myšlenka: Inovace ve vyučování a učení.

Cíl: Vyvinout účinné metody vyučování a učení pro celoživotní učení a pro učení celé šíři života.

4. myšlenka: Oceňovat učení.

Cíl: Významně zlepšit způsoby pojmání a hodnocení účasti na učení a jeho výsledků, zejména u neformálního a informálního učení.

5. myšlenka: Přehodnotit poradenství.

Cíl: Zajistit aby se každý mohl snadno dostat ke kvalitním informacím a radám týkajícím se vzdělávacích možností, a to v průběhu celého svého života a v celé Evropě.

6. myšlenka: Přiblížit učení domovu.

Cíl: Poskytovat příležitosti k celoživotnímu učení co nejbliže k učícím se osobám, v jejich obcích a využít přitom metod založených na IKT.“ (tzn. Informační a komunikační technologie)

(msmt.cz, 2001)

Veteška (2016, s. 95) používá ve své publikaci definici celoživotního vzdělávání, která, podle našeho názoru, zcela zahrnuje pojem celoživotního vzdělávání: „Celoživotní učení zahrnuje všechny vzdělávací aktivity realizované v průběhu života.“ (Veteška, 2016, s. 95)

Kategorie celoživotního učení:

- Formální vzdělávání je uskutečňováno školami, jak pro děti a mládež, tak i pro dospělé.
- „Neformální vzdělávání je organizováno v soukromých vzdělávacích institucích, v neziskových organizacích, zařízeních zaměstnavatelů, ale i ve školách. Je zaměřené například na zlepšení sociálního postavení nebo pracovního uplatnění.“ (Veteška, 2016, s. 97)
- „Informální vzdělávání je proces, kdy si jedinec osvojuje dovednosti, postoje a kompetence každodenními činnostmi jak ve volném čase, tak v pracovním procesu.“ (Veteška, 2016, s. 98)

1.1.1 Celoživotní učení v českých dokumentech

V roce 2007 schválila vláda ČR dokument, který vznikl ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání – *Strategie celoživotního učení ČR*. Tento dokument navazuje na strategii EU v oblasti vzdělávání tzv. Lisabonskou strategii. Cílem této strategie je podpora celoživotního učení a také obsahuje návrhy na odstranění bariér ve vzdělávání.

Dokument se opírá o výzkum EUROSTAT 2005, který proběhl v roce 2003. Výzkumem byly zjištěny nedostatky v oblasti dalšího vzdělávání. Účast na vzdělávání je u obyvatel České republiky stále stejná, i přesto, že se podepsáním Lisabonské strategie zavázala ČR procentuální část zvýšit dvojnásobně. Hlavními důvody pro neúčast na dalším vzdělávání byly: nedostatečná nabídka vzdělávacích programů, neuznání výsledků neformálního vzdělávání a také neuznání znalostí z praxe. Další bariérou byly finanční potíže a nemožnost se věnovat práci a vzdělávání současně.

Zpráva, ale uvádí i pozitivní přístup vysokých škol k dalšímu vzdělávání ať už se jedná o studium v kombinované nebo distanční formě. Také se zvýšila nabídka kurzů a programů celoživotního vzdělávání. Většina vysokých škol také nabízí vzdělávání seniorů na tzv. Univerzitách třetího věku, které jsou určeny pro osoby starší 55 let.

Formální vzdělávání dospělých je v ČR na jednom z posledních míst v porovnání s ostatními zeměmi EU. Zpráva uvádí chyby na straně škol, které nenabízejí vzdělávací akce a programy ve formě a metodou, která by dospělé k dalšímu vzdělávání motivovala.

Vzdělávacím potřebám dospělých se pružněji přizpůsobují instituce, které nejsou ve školském systému.

Neformální vzdělávání, které může být uskutečňováno na pracovišti nebo mimo něj, také není v porovnání s EU na velké úrovni. Podle výzkumu se ho účastní pouze cca 13% populace. Bariérami v tomto vzdělávání bylo: pohlaví a věk účastníků, péče o rodinu, ale také neochota zaměstnavatelů organizovat tuto formu vzdělávání. Bylo zjištěno, že pouze 69% podniků poskytuje svým zaměstnancům vzdělávání. Bariéry pro poskytování vzdělávání v organizaci jsou závislé na velikosti podniku, oboru, kterým se zabývá nebo objemu finančních prostředků, které ovlivňují i intenzitu podnikového vzdělávání. ČR v porovnání s ostatními zeměmi také nenabízí dostatek rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané. Malé zapojení nezaměstnaných zvyšuje dlouhodobou nezaměstnanost a snižuje se motivace pro další vzdělávání.

Strategie celoživotního učení v ČR určuje hlavní strategické směry:

1. „Uznání, prostupnost“ – „Vytvořit otevřený prostor pro celoživotní učení včetně uznání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení.“
2. „Rovný přístup“ – „Podporovat dostupnost a rovnost šancí v přístupu ke vzdělávacím příležitostem během celého životního cyklu.“
3. „Funkční gramotnost“ – „Rozvíjet akční gramotnost a další klíčové kompetence včetně schopnosti učit se v průběhu celého života.“
4. „Sociální partnerství“ – „Spoluprací se sociálními partnery podporovat soulad nabídky vzdělávacích příležitostí s potřebami ekonomického, environmentálního a sociálního rozvoje.“
5. „Stimulace poptávky“ – „Stimulovat poptávku po vzdělávání u všech skupin populace v průběhu celého života.“
6. „Kvalita“ – „Podporovat zajišťování kvalitní nabídky vzdělávacích příležitostí.“
7. „Poradenství“ – „Rozvíjet informační a poradenské služby“

(Strategie celoživotního vzdělávání, 2008, s. 52-63)

Dokument také nabízí prostředky jak dosáhnout vytyčených cílů v oblasti dalšího vzdělávání, které zdůrazňuje hlavně kvalitní a dostupné vzdělávání. Opatření, které jsou třeba pro dosažení cílů: „Stimulovat jednotlivce i zaměstnavatele k rozšíření účasti na dalším vzdělávání a ke zvýšení investic do dalšího vzdělávání, provázat systémovou a programovou složku finanční podpory dalšího vzdělávání. Zajistit uznávání různých vzdělávacích cest k získání kvalifikace. Vytvořit podmínky pro sladění nabídky vzdělávání s potřebami trhu práce. Rozvinout nabídku dalšího vzdělávání podle potřeb klientů a zajistit dostupnost vzdělávacích příležitostí. Zvýšit úroveň vzdělávání zaměstnanců podniku tak, aby se stalo účinným faktorem posilování konkurence-schopnosti podniků a profesní stability zaměstnanců. Zvýšit kvalitu dalšího vzdělávání. Rozvinout informační a poradenský systém pro uživatele dalšího vzdělávání.“ (Strategie celoživotního vzdělávání, 2008, s. 72-74)

1.1.2 Celoživotní učení v mezinárodních dokumentech

V roce 1974 byla v Praze otevřena první kancelář Organizace spojených národů (dále jen OSN), která sdružuje 193 států. OSN se zabývá mezinárodní bezpečností, podporou národů, řešením konfliktů a podporou lidských práv koordinací činností. Pod OSN spadá mnoho specializovaných agentur, jednou z nich je UNESCO. (mzv.cz, 2021) UNESCO (ang. – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) je organizace, která se zabývá podporou světového míru a bezpečností prostřednictvím mezinárodní spolupráce ve vzdělávání, vědě a kultuře. Byla založena již v roce 1945.

V roce 2017 se konala konference UNESCO, na které se představitelé států shodli na programových oblastech, které povedou k naplnění cílů organizace. Těmito oblastmi jsou: „(1) vzdělávání, (2) přírodní vědy, (3) společenské vědy, (4) kultura a (5) komunikace a informace“. (mzv.cz, 2021)

V roce 2019 byla představena *Strategie UNESCO pro gramotnost mládeže a dospělých pro rok 2020-2025*. Právě v dnešní době se zdůrazňuje potřeba celoživotního učení při podpoře budoucnosti a obnovy po ukončení celosvětové krize. Strategie poukazuje na zvýšení gramotnosti. Početní nebo digitální gramotnost není samozřejmostí ve všech zemích světa.

Lidé bez základních znalostí jsou vyloučeni z aktivního zapojení do společenského, politického a ekonomického života. Rodiče, kteří disponují aspoň malou částí gramotnosti, se snaží podporovat své děti ve vzdělávání. Migranti, kteří přicházejí do nové země, mohou zvýšit svoje šance na pracovní úspěch, znalostí jazyka hostitelského státu. Veškeré kroky, které povedou ke zvýšení gramotnosti dospělých, musí být začleněny do programů a politik jednotlivých států. V této strategii se UNESCO zavázalo podporovat vzdělávání na všech úrovních, monitorovat a spravovat provádění dohodnutých postupů k naplnění cílů, kterým je zvýšení gramotnosti v rámci celoživotního učení. (epale.ec.europa.eu, 2019)

Budoucnost vzdělávání a dovedností do roku 2030 je dokumentem OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj), který vznikl v roce 2018, zaměřuje se na základy budoucnosti vzdělávání. Obsahuje tři hlavní výzvy pro rychle se měnící společnost: životní prostředí, ekonomie a sociální výzva. Zároveň dokument vede ke splnění globálního cíle OSN. Tyto cíle jsou ovlivněné dvěma faktory. První je výukové prostředí, které slouží k motivaci a podpoře studujících jedinců. Druhým faktorem je gramotnost – početní a digitální. V systému vzdělávání je třeba, aby studující dosáhli znalostí, které je budou provázet celým životem. Dokument rozděluje tyto znalosti na disciplinární, epistemické a procesní. Disciplinární znalosti jsou schopnosti myslet v širokých souvislostech. Epistemické znalosti vedou k rozšíření předchozích znalostí. Procesní znalosti určují postup jak se k vytyčenému cíli dostat. V dokumentu jsou zaznamenány výzvy, které by měly vést k naplnění společného cíle programu *Education 2030* :

1. Vzdělávací instituce stojí proti potřebám a požadavkům rodičů, univerzit a zaměstnavatelům.
2. Změny v osnovách jsou dlouhodobou záležitostí.
3. Je nutná kvalitní výuka.
4. Všem studujícím by měla být zajištěna rovnost.
5. Reformy musí být naplánované a sladěné

Rychle je měnící svět potřebuje i nové koncepce ve vzdělávání. Znalosti a dovednosti, které studující potřebovali dnes, již v roce 2030 nebudou stačit. Proto se OECD zabývalo otázkami vzdělávání a rozvojem vzdělávacích systémů. (oecd.org, 2018)

Globální zpráva o učení a vzdělávání dospělých – GRALE 4 – organizace UNESCO, uvádí pozitivní vývoj v zájmu o učení a vzdělávání dospělými jedinci. Naproti tomu státy do dalšího vzdělávání dospělých příliš neinvestují. Zpráva hovoří o zlepšení vzdělávacích koncepcí a praxe, tak aby se dosáhlo udržitelného rozvoje. Důležitým nástrojem pro zlepšení přístupu dospělých ke vzdělávání jsou informační a komunikační technologie. Vzdělávání musí jedince vybavit schopnostmi pro osobní a profesionální rozvoj. Vzdělávání je tedy podle zprávy charakterizováno jako nástroj proti chudobě a zlepšení zdraví, ale také ke vzdělávací společnosti. Proto je třeba celoživotní vzdělávání zanést do právních předpisů, politik jednotlivých států, uznat důležitou roli neformálního a informálního učení a zlepšit jejich akreditaci. Zajistit financování vzdělávání především pro znevýhodněné skupiny obyvatel. Z provedeného výzkumu, z kterého zprávy vychází je zřejmé, že většina zemí zajistila financování povinného základního vzdělávání, zatímco neformální a informální učení je v některých zemích na okraji zájmu politik. Financování vzdělávání není jedinou překážkou, kterou mají některé světové státy, ale jsou jimi i pohlaví nebo nedostatečná digitální vybavenost a přístupnost v odlehlých městech a vesnicích. Dalším problémem, kterým se zpráva zabývá, je migrace obyvatel. Státy se o tyto lidi musí postarat a vzniká problém s jejich začleňováním nejen do pracovních, ale i vzdělávacích programů. Tito jedinci mnohdy nemají absolvované ani základní vzdělání a jejich gramotnost je na minimální úrovni. Příležitost využít v neformálním vzdělávání jazykové kurzy je migranty v některých evropských zemích nevyužívaná, za to např. Irán podnikl kroky pro odstranění překážek v neformálním vzdělávání. Dalším důležitým zjištěním byla dlouhodobá absence informací o vzdělávajících se jedincích nad 65 let v podnicích. Trh práce však vyžaduje větší pozornost vzdělávání starších zaměstnanců. V neformálním vzdělávání občanském jsou starší občané stále více angažováni, jejich zaměření je na kurzy zdraví, ruční práce nebo dobrovolnictví. Výzkum také nově poukázal na problémy se vzděláváním postižených dospělých, které je mnohem náročnější vzhledem k jejich omezením. I v učení postižených je zdůrazňována potřeba digitalizace a znalost mobilních technologií. Ve vzdělávání v zaměstnání je větší pravděpodobnost účasti, pokud je taková činnost podporována zaměstnavatelem. Podle výzkumu nezáleží na dosaženém formálním vzdělání. Začátkem pro kvalitní celoživotní vzdělávání je vzor od rodiny. Výzkumy ukazují zapojení do celoživotního vzdělávání jedinců, kteří jsou již od raného věku učeni učit se. (unesco.org, 2019)

Nejnovějším mezinárodním dokumentem, který zpracoval Institut celoživotního učení UNESCO (dále jen UIL) v srpnu 2020, bylo *Přijetí kultury celoživotního učení* (Embracing a culture of lifelong learning). Odborníci z institutu hovoří o celoživotním učení, které je budoucností; o vzdělávání, které tvoří hodnotu nejen veřejnou, ale i soukromou v životě každého jedince. Celoživotní učení by mělo být novým lidským právem. Vzdělávací politika všech států, podle tohoto dokumentu, by měla umožňovat lidem učit se po celý život. Zavádět a propagovat celoživotní učení, propojit ho s podnikatelskou sférou. Přístup k výuce by měl být dosažitelný pomocí digitálních technologií pro všechny. Státy by měly začít podporovat lokální vzdělávací organizace a komunity. Jedním s doporučením je podpora zaměstnavatelů v celoživotním učení a uznání vzdělávání na pracovišti. Celoživotní učení na pracovišti může podle UIL zajistit udržitelné postupy, předvídat a řešit problémy a inovativní výzvy. Je však třeba zajistit financování učení na pracovišti podniky nebo zavedením státních fondů pro podporu neformálního vzdělávání na pracovišti. Proces, který zajišťuje akreditaci učení v podnicích, je nutné zjednodušit. V dnešní společenské situaci, kdy je svět zasažený pandemií Covid-19, odborníci zdůrazňují potřebu celoživotního učení pro všechny. Celoživotní učení je nově charakterizováno jako jeden z prvků, který dokáže ovlivnit rozvoj na úrovni celosvětové i místní. Je třeba vytvořit nový koncept učení a vzdělávání. Tato vize je zpracována do roku 2050. UIL také nově zdůrazňuje potřebnost výzkumu v oblasti celoživotního vzdělávání tak, aby se identifikovaly vzdělávací potřeby. Další výzkum by se měl zaměřit na koncepci výuky, učení v oblasti online vyučování. Při rozvoji celoživotního učení je nutná spolupráce složek státu a začlenit dokumenty týkající se vzdělávání do zákonných norem a předpisů. (uil.unesco.org, 2020)

Koncepce a strategie tohoto dokumentu naplňuje poslání celoživotního učení, kterým je sociální soudržnost, aktivní občanství, silná ekonomika, začlenění obyvatel, ale hlavně jejich fyzická a duševní pohoda.

Dokumenty, které jsme uvedli v přehledu, zdůrazňují potřebu celoživotního vzdělávání do zapojení života každého člověka. Strategickými kroky je nutné odbourávání bariér ve všech stupních vzdělávání. V empirické části budeme zjišťovat, zda se koncept nastavený mezinárodními organizacemi naplňuje v neformálním vzdělávání na pracovišti ve vybrané organizaci. Budeme identifikovat bariéry, které mohou vznikat na pracovišti v neformálním vzdělávání. Zda nabídka vzdělávacích akcí odpovídá poptávce, kvalitě a dostupnosti.

1.2 Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání je jednou ze součástí celoživotního učení. V této části práce vysvětlíme tento pojem a jeho další rozdělení. Cílem této práce je identifikovat bariéry, které mohou vznikat na pracovišti ve vzdělávání. Na pracovištích probíhá především neformální vzdělávání, které se stalo součástí cílů mezinárodních politik.

„Neformální vzdělávání je nejčastěji definováno jako sféra takových systematických a organizovaných vzdělávacích aktivit, které se odehrávají mimo formální vzdělávací systém.“ (Dvořáková, 2016, s. 109)

Takové to vzdělávání probíhá v nestátních i v příspěvkových organizacích, v soukromých vzdělávacích institucích, v podnicích. Poskytovatelé mohou být i školy. Zde se uskutečňují krátkodobé kurzy. Výstupem ze vzdělávání může být certifikát, který však neslouží k určení stupně vzdělání. Neformální vzdělávání podle Dvořákové (2016, s. 109), se dále dělí na další profesní vzdělávání, zájmové vzdělávání a občanské vzdělávání.

M. Rabušicová, L. Rabušic a kol. (2008, s. 64), kteří provedli výzkum týkající se vzdělávání dospělých, rozdělili neformální vzdělávání do sedmi druhů aktivit:

„1. Kurzy spojené se zaměstnáním (školení k novým předpisům, školení k novým technologiím, rekvalifikační kurzy apod.),

2. kurzy cizích jazyků,

3. kurzy spojené s prací na PC,

4. kurzy vedoucí k osobnímu rozvoji,

5. kurzy týkající se rodičovství, rodiny nebo partnerských vztahů,

6. kurzy pro trávení volného času,

7. kurzy týkající se občanského života a občanské společnosti.“

(Rabušicová, Rabušic a kol., 2008, s. 64)

Zmíněné rozdělení se týkalo pouze prováděného výzkumu, protože některé zmiňované kurzy se mohou uskutečňovat jak v pracovním prostředí, tak i v osobním životě. Například kurzy vedoucí k osobnímu rozvoji uskutečňované ve volném čase pracovníka, mohou mít

pozitivní vliv na jeho pracovní život. Kurzy cizího jazyka, které probíhají v zaměstnání ke zvýšení kvalifikace, může využít zaměstnanec i ve svém volném čase, například při zahraniční dovolené. Ze zmiňovaného vyplývá, že neformální vzdělávání má velký vliv na celý náš život bez ohledu na to, jestli výsledek vzdělávání využijeme v profesním nebo osobním životě.

V roce 2016 provedl Český statistický úřad (czso.cz, 2016) výzkum, který se týkal veškerého vzdělávání v České republice v porovnání s ostatními státy EU. Celkem se zúčastnilo 12 272 respondentů. Do průzkumu se zapojili osoby ve věku 18-69 let. Z tohoto celku byla vyhodnocena 60% účast na neformálním vzdělávání. Počet osob v produktivním věku 25-64 let, které se účastnily neformálního vzdělávání v České republice, dosáhl 45%. V porovnání s ostatními státy je naše země na průměrné úrovni. Při neformálním vzdělávání sledoval Český statistický úřad i skladbu účastníků dle pohlaví. Pokud bylo vzdělávání orientováno pracovní, byla vyšší účast mužů a to 38%, žen se účastnilo 29%. Ženy se podle výzkumu, více účastní mimopracovního vzdělávání, celkem 13%, mužů pouze 6%. Český statistický úřad tyto rozdíly vysvětluje zejména rozdíly v zaměstnání. Kdy ženy jsou více zaměstnány ve službách, kde není velká potřeba zvyšování kvalifikace, nemění se tolik postupy či technologie. Zatímco muži jsou více zaměstnání v technických oborech. U respondentů byl jeden z faktorů, které ovlivňovaly zapojení do neformálního vzdělávání i výše dosaženého vzdělání. Bylo patrné, že čím vyšší vzdělání tím častější zapojení do neformálního vzdělávání.

1.2.1 Další neformální vzdělávání

Část dalšího profesního vzdělávání dospělých je ukotvena v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb., zákoník práce §227-235. Pod názvem odborný rozvoj zaměstnanců najdeme: „a) zaškolení a zaučení, b) odbornou praxi absolventů škol, c) prohlubování kvalifikace, d) zvyšování kvalifikace“ (Zákoník práce, 2010, s. 64). A nadále i v §101, který se zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci (Zákoník práce, 2010, s. 32).

Dvořáková (2016, s. 111-112) shrnula další profesní vzdělávání do tří skupin:

1. Obligatorní (povinné) vzdělávání, které můžeme najít i pod názvem normativní. Jsou dané zmiňovanými zákony. Takové vzdělávání slouží ke školení zaměstnanců, kteří poprvé nastupují do podniku, mění se jejich kvalifikace, pracovní postupy, pracovní pozice, odborná způsobilost.
2. Vzdělávání v průběhu adaptace a orientace. Jedná se o zaškolení zaměstnance při nástupu do podniku, příprava na jeho pracovní pozici a předání veškerých informací týkající se pracovního místa.
3. Kvalifikační vzdělávání. Zahrnuje rozšiřování nebo zvyšování a změnu kvalifikace zaměstnance. Tyto vzdělávací aktivity mohou probíhat jak v prostorách zaměstnavatele, tak i v jiných organizacích, které jsou k tomu oprávněné a schválené zaměstnavatelem. Náklady na změny v kvalifikaci nese zaměstnavatel, dle Zákoníku práce § 230.

O tom zda a jakým způsobem se budou zaměstnanci vzdělávat, rozhoduje management každého podniku samostatně. O vzdělanosti pracovníků by měl mít přehled personální útvar, který by měl pružně reagovat na požadavky vedení podniku a zajišťovat kvalifikované pracovníky.

2 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ

V předcházející kapitole jsme rozdělili vzdělávání a jeho roli v dokumentech s mezinárodním dosahem. Pro splnění podmínek zařazení nejen neformálního vzdělávání do systému celoživotního učení, musí být splněna podmínka účasti jednotlivců. Jedinci se budou vzdělávání účastnit, pokud budou mít dostatečnou motivaci pro tuto celoživotní činnost.

Bariéry představují překážky, které brání zúčastnit se vzdělávání, s touto problematikou úzce souvisí motivace. Rabušicová, Rabušic a kol. (2008, s. 97) ve své publikaci *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice* uvádí Jarvisovu teorii: „...měli by lidé být přirozeně motivováni k tomu, aby i ve své dospělosti vyhledávali příležitosti k dalšímu vzdělávání a učení se. Vzdělávací potřeby se tak aktualizují opakovaně v průběhu celého života a učení a vzdělávání se tak, přinejmenším teoreticky, stávají lidskou potřebou samy o sobě.“ (Rabušicová, Rabušic a spol., 2008, s. 97)

Při vzdělávání dospělých je nutné přesně identifikovat potřebu, proč se jedinec rozhodne vzdělávat, jaký má pro něj smysl, co mu přinese nejen do pracovního, ale i do osobního života. Na druhé straně mohou být bariéry, které mohou být nepřekonatelné i přes vysokou míru motivace. Vzdělávací potřeby poté zůstávají pouze v teoretické rovině.

Motivace vychází z uspokojení potřeby, kterou člověk nebo podnik považuje za důležitou. Ve vzdělávání je důležitá pozitivní motivace, která v jedinci vyvolává pocit uspokojení ze získaných dovedností a znalostí. Ať je motivace ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, stále musí přinášet jedinci benefity, které ho budou motivovat ke vzdělávání. Čím více je jedinec motivovaný k dalšímu vzdělávání, tím méně překážek vzniká. Bariéry, které vznikají při vzdělávání, poté dokáže jedinec minimalizovat nebo úplně odbourat.

2.1 Motivace na straně zaměstnance

Při vzdělávání na pracovišti je pro zaměstnance důležitá motivace, nejen ze strany podniku, ale i od něj samého. Provedeným výzkumem uvedeným v další části jsme zjišťovali, jaké jsou pro zaměstnance nejčastěji preferované motivační faktory pro vzdělávání v podniku. Zde uvádíme výsledky předcházejících výzkumů.

Každý jedinec, který se chce účastnit vzdělávání má různé pohnutky. V psychologii rozlišujeme vnitřní a vnější motivaci.

„Vnitřní motivace vychází přímo z jedince samotného a odkazuje k tomu, že nalézá v příslušné vzdělávací aktivitě potěšení, že je pro něj příjemná.“ (Rabušicová, Rabušic a kol., 2008, s. 98). V takovém případě je vzdělávání vyhledávanou součástí života jedince. Dokáže přizpůsobit svůj čas a minimalizovat další překážky, které by mu ve vzdělávání bránili.

„Oproti tomu vnější motivace bývá chápána jako výslednice vnějších tlaků, kdy jedinec vstupuje do vzdělávání, aniž by to bylo jeho osobní přání.“ (Rabušicová, Rabušic a kol., 2008, s. 98). Vzdělávání se stává podmínkou a nutností, chybí však příjemný pocit z nabytých vědomostí. Jedinec při vnějším tlaku není pozitivně motivován svými potřebami, ale musí splnit potřeby zaměstnavatele.

Ideální je kombinace obou motivačních činitelů. „Jedinec může zároveň chtít vyhovět například požadavkům zaměstnavatele a zároveň má sám radost z toho, že se něčemu novému naučí.“ (Rabušicová, Rabušic a kol., 2008, s. 98).

Jaroslav Mužík (2012, s. 86) ve své publikaci *Profesní vzdělávání dospělých* uvádí rozsáhlý průzkum, který provedl Z. Pelán. Z výzkumu vyplynuly důvody, které vedou zaměstnance ke zvyšování kvalifikace: „Cítí to jako potřebu. Je to nutné pro jeho kariéru. Vyžaduje to jeho současná pracovní pozice. Vědomosti získané na VŠ v současné době nepostačují pro výkon profese. Má v úmyslu změnit profesi.“ (Mužík, 2012, s. 86)

Podle předchozího rozdělení je tato motivace spíše vnější a souvisí s pracovním životem jedince. Nemusí tedy uspokojovat vnitřní potřeby zaměstnance. Pro jedince nemusí být takové vzdělávání příjemnou aktivitou a není pro něj důležité dosáhnout nejlepších výsledků. Někteří jedinci, kteří chtějí změnit profesi, se k takové možnosti obracejí s velmi pozitivním náhledem na vzdělávací akci. Může být pro ně novým začátkem nejen v pracovní kariéře, ale i v životě.

2.2 Motivace na straně zaměstnavatele

Proč by měl podnik vzdělávat své zaměstnance? Některé vzdělávací akce jsou nařízené zákonem, některé pořádá podnik dobrovolně. Každé vzdělávání je však odrazem přístupu podniku a jeho zaměstnanců. Pro uchazeče o práci v takovém podniku je to jistota, že se zaměstnavatel o své pracovníky stará a není mu lhostejný jejich rozvoj, ale naopak ho podporuje a udává směr.

Hroník (2007, s. 127) uvádí základní funkce vzdělávání v organizaci:

- „Rozvoj způsobilostí všeho druhu (kompetence i competency)
- Zvýšení krátkodobé a dlouhodobé výkonnosti.“

(Hroník, 2007, s. 127)

I když vzdělávání zaměstnanců stojí nemalé finanční náklady podniku, při správně zvoleném kurzu se tyto investice mnohokrát vrátí. Vzdělání podřízené mohou odvádět kvalitnější práci a získat důvěru svého zaměstnavatele, pružně reagovat na změny v technologiích, na trzích nebo u zákazníků.

Při plánování vzdělávání musí nejdříve podnik analyzovat vzdělávací potřeby zaměstnanců. Jan Barták (2007, s. 24) popisuje v publikaci *Vzdělávání ve firmě* strategii vzdělávání takto: „Komplexnější pohled představuje plán osobního rozvoje nebo kariérní plán, konkretizovaný na podmínky příslušného týmu či jedince.“ (Barták, 2007, s. 24)

Z průzkumu, který provedl Český statistický úřad (2016) vyplývá, že neformálního vzdělávání se účastnilo 49% dotazovaných v pracovní době, které hradil zaměstnavatel. Výzkumu se zúčastnilo 12 272 respondentů. Dalším sledovaným faktorem bylo zaměření na důvody, pro které se jedinci účastnili neformálního vzdělávání. Nejvíce, 68% respondentů uvedlo pracovní důvody, které byly dlouhodobou motivací. Můžeme tedy předpokládat, že je zaměstnanec pozitivně motivován zaměstnavatelem k dalšímu vzdělávání. Takový zaměstnanec může být přínosem pro podnik a investice do něj pozitivním nákladem.

3 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní učení je ukotveno v mnoha uvedených dokumentech, některé z nich zmiňují i bariéry, které je třeba odstranit pro naplnění strategií. V této kapitole vysvětlíme, jaké jsou bariéry a jak se rozdělují. Motivaci jsme uváděli na jedné straně podmínek pro účast na vzdělávacích akcích. Bariéry, jsou na straně druhé – negativní.

Bariéry jsou součástí života každého člověka ať už v osobním nebo pracovním životě. Lze je tedy charakterizovat jako překážky, které nám brání v dosažení požadovaného cíle. Ve vzdělávání dospělých se nejčastěji setkáváme s bariérami, které úzce souvisí s rodinným a pracovním prostředím. Bariéry se stejně jako motivace mohou nacházet na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Pro každou stranu jsou jiné a mění se v různých fázích života nebo v závislosti na společenské situaci.

V dokumentu UNESCO *Embracing a culture of lifelong learning* (2020) odborníci z UIL identifikovali překážky, které je třeba překonat, aby byla vize pro další roky celoživotního učení úspěšná. Jsou to: prostředí, kultura, nedostatek financí, technologie, sociální média, málo rozměrů učení. Kultura celoživotního učení je bariéra, která nemůže být překonána, pokud nebudou uspokojeny základní lidské potřeby (strava, bezpečí, aj.). Na tuto překážku navazuje i další, kterou jsou nedostatečné informační technologie, jako např. absence internetového připojení nebo počítačové znalosti. Snižuje se tak možnost jedinců účastnit se online kurzů. Nedostatečné financování celoživotního učení je překážkou, kterou se zabývají vlády jednotlivých států, nevládní i soukromé organizace a jednotlivci. Sociální média v dnešní době, kdy se hlavně spoléháme na informace z těchto zdrojů, se stávají nositeli dezinformací. Příležitost vkládat na sociální sítě videonávody a zprávy využívá mnoho jedinců, ne vždy jsou však tyto informace dostatečně odborné nebo pravdivé. Bariérou se stává dezinformace o vzdělávání. Rozměr v učení chápou odborníci z UIL jako schopnost učit se a nepovažovat celoživotní učení pouze jako nedůležitou součást života každého jedince. Nedostatečná motivace k zapojení do celoživotního učení vede společnost k nezájmu a odmítání dalšího vzdělávání. Poptávka po vzdělávání by se měla zaměřit na zájemce a rozšířit tak jejich zájem o vzdělávací aktivity.

3.1 Bariéry v neformálním vzdělávání

V každém druhu vzdělávání vznikají jiné bariéry. V této práci uvádíme, ty které se týkají neformálního vzdělávání.

Bariéry ve vzdělávání rozdělila Dvořáková (2016, s. 124) v publikaci *Andragogika a vzdělávání dospělých* podle typologie z roku 1981, vytvořenou americkou vědkyní pedagogických věd Kathryn Patriciou Cross:

1. Bariéry situační – mají souvislost se životní situací, která je aktuální. Jde hlavně o finanční náklady, povinnosti v práci, nesouhlas přátel, nesouhlas rodiny, málo času. Můžeme zde zařadit i zdravotní důvody, které brání lidem v dalším vzdělávání. Tyto bariéry se mohou měnit v průběhu studia a někdy je nemožné se jich úplně zbavit. V takovém případě pak musí účastník vzdělávání rekapitulovat, zda bude dále pokračovat ve vzdělávání nebo ho ukončí, pokud se týká dlouhodobé vzdělávací aktivity. V dnešní době se nedostatek financí odráží nejen v osobním životě, ale i v pracovním. Mnoho lidí přišlo vlivem vládních nařízení o práci a jejich například postup v kariéře byl přerušen nebo úplně zastaven. Jsou však také jedinci, kteří využili nabídek pracovních úřadů a rekvalifikovali se do jiné profese.

Zaměstnavatelé, kteří hledali pracovníky, začali nabízet kurzy pro výkon povolání zdarma s podmínkou uzavření pracovního poměru na několik let.

Zdravotní důvody jsou překážkou, kterou nelze ovlivnit. Následkem úrazu nebo jiné vážné dlouhodobé nemoci jsou účastníci nuceni přerušit nebo úplně ukončit vzdělávání.

2. Bariéry institucionální – můžou být např. nedostatek času pro studium, nevyhovující rozvrh, málo informací o nabízených vzdělávacích aktivitách, přísné požadavky na docházku. Nabízené kurzy nejsou kvalitní nebo nejsou vhodné pro pracující. Pokud je vzdělávací akce pořádaná podnikem a je zde možnost, může se naplánovat vzdělávání s ohledem na pracovní vytížení pracovníků, evaluačními technikami zjistit spokojenost nebo kvalitu vzdělávací akce. Pokud se chce člověk vzdělávat sám, musí si sám vyhledat informace o vzdělávacích akcích, jejich kvalitách a požadavcích. Internetové zdroje nebo „dny otevřených dveří“ mohou pomoci s výběrem, lze načerpat informace a zkušenosti od účastníků, kteří takové vzdělávací akce již absolvovali nebo diskutovat s lektory, kteří jsou pověřeni vzděláváním.

3. Bariéry dispoziční (někdy nazývané osobnostní) – souvisí s postoji a sebe- pojetím, jde například o nízkou sebedůvěru ve vlastní schopnosti, obava, že je jedinec příliš starý na studium, má málo energie nebo špatné zkušenosti z předcházejícího studia. Další bariérou je nedostatek předcházejícího vzdělání pro další studium. Tato bariéra nejvíce souvisí s motivací jedince, ten si musí sám uvědomit, proč je pro něj vzdělávání důležité. V pracovním prostředí je mnoho překážek odstraněno motivací ze strany zaměstnavatele, například zvýšením platu při absolvování kurzu. V soukromém životě musí mít jedinec dostatečné sebevědomí, které ho motivuje. V tomto případě lze bariéry odstraňovat „krůček po krůčku“, od méně náročným úkolům ke složitějším.

Dalším rozdělením bariér ve vzdělávání se zabývala podrobněji Rabušicová, Rabušic a kol. (2008, s. 105). V rozdělení vypustila institucionální bariéry, které jsou důležité ve vzdělávání, které si jedinec plánoval sám. V případě plánování vzdělávacích akcí podnikem odpadá zjišťování, jaká je nabídka nebo kvalita vzdělávací akce. Tuto činnost přebírá zaměstnanec odpovědný za plánování a realizaci vzdělávání.

Rozdělení bariér ve vzdělávání podle Rabušicové, Rabušice a kol. (2008, s. 105):

1. Vnitřní (osobnostní) bariéry

„(a) akceptace zažitého tradičního modelu vzdělávání (kontinuálního a umístěného do mladého věku);

(b) vlastní přesvědčení o dostatečnosti znalostí a dovedností pro výkon profese;

(c) malý zájem o osobní rozvoj cestou formálního vzdělávání (studia);

(d) demotivující zkušenosti ze školy („ve škole se mně nedařilo“ a „ve škole se mě nelíbilo“).“ (Rabušicová, Rabušic a kol., 2008, s. 105)

2. Vnější (situační) bariéry

„jimiž je nedostatek vnějších impulzů ke vzdělávací aktivitě: není nutné studovat ke zlepšení pozice v zaměstnání, není nutné studovat pro udržení zaměstnání, není nutné studovat ani pro získání zaměstnání.“ (Rabušicová, Rabušic a kol., 2008, s. 105)

Rabušicová, Rabušic a kol. (2008, s. 33) provedli rozsáhlý výzkum, který byl zaměřený na vzdělávání dospělých. Výzkum probíhal v roce 2005 pomocí dotazníkového šetření,

kterého se zúčastnilo 1 413 respondentů ve věku 20-65 let. V dotazníku bylo uvedeno 11 důvodů, které brání lidem účastnit se neformálního vzdělávání.

Nejčastějším důvodem bylo tvrzení „*Nemám momentálně dostatek finančních prostředků*“, tuto možnost zvolilo více jak polovina dotazovaných. Tato odpověď převládala u žen, nezaměstnaných, osob na rodičovské dovolené a u invalidních důchodců. Dalším nejčastěji uváděným důvodem, který respondenti uváděli, bylo „*Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a*“. Zde převládala mužská populace nad ženskou, dále tuto odpověď vybírali podnikatelé, pracující na plný úvazek a také lidé na rodičovské dovolené. Celkový počet tvořilo 49% dotazovaných. Zvolený výrok, který uváděli nezaměstnaní a osoby se základním vzděláním jako překážku v účasti na vzdělávání, bylo „*Účast ve vzdělávacích kurzech nebo školeních pro mě nemá smysl*“. (Rabušicová, Rabušic a kol., 2008, s. 106)

Další překážky, které byly uvedeny v dotazníkovém šetření: „*Nezvládl/a bych to. Hodně koničků, nemá čas. Nemá vzdělání. Nemá čas – starosti o děti. Málo informací o kurzech. Málo vhodných kurzů. Kvalita kurzů nízká. Zdravotní důvody.*“ (Rabušicová, Rabušic a kol., 2008, s. 107).

Z provedeného výzkumu vyplynul také fakt, že ti lidé, kteří se již nějakého vzdělávání účastnili, měli o polovinu méně bariér než lidé, kteří se vzdělávání neúčastnili vůbec.

Lze tedy vyvodit závěr, že lidé, kteří se pravidelně nebo nepravidelně zúčastňují vzdělávacích akcí, jsou lépe připraveni na další vzdělávání. Pokud měli dobrou zkušenost s předchozími kurzy, je pravděpodobné, že budou i nadále aktivně vyhledávat a účastnit se dalšího vzdělávání. Bariéry se u nich budou s počtem absolvovaných kurzů i nadále snižovat.

3.2 Bariéry na straně zaměstnance

Bariéry ve vzdělávání na straně zaměstnance jsou důležitou součástí rozhodnutí jedince, zda se vzdělávání dobrovolně zúčastní. V předcházející části jsme uvedli nejčastější bariéry z výzkumu Rabušicové, Rabušice a kol. Nyní se zaměříme na další překážky ve vzdělávání, které uváděl jejich výzkum, ale i výzkum Beneše (2014, s. 160).

Ze zákona se zaměstnanec musí účastnit školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Podnik však může nabízet i další školení, které nejsou povinné, a kterých se mohou

zaměstnanci účastnit, pokud mají o nabízené vzdělávání zájem. Počet a charakter různých akcí je většinou v režii managementu podniku. Je závislý na velikosti organizace, finančních prostředcích nebo strategii. Mohou to být školení, které mají zvyšovat kvalifikaci nebo ji doplňovat. Do neformálního vzdělávání můžeme zařadit i sportovní aktivity pořádané podnikem nebo motivační programy. Zaměstnanci, kteří se akcí pořádaných podnikem neúčastní, mají pro svoji neúčast své důvody – bariéry. Bariéry mohou být nejrůznějšího charakteru. Jaké jsou bariéry u zaměstnanců ve vybraném podniku, jsem zjišťovala ve svém výzkumu pomocí dotazníkového šetření.

Výzkum, který provedla Rabušicová, Rabušic a kol. (2008, s. 183), vyhodnotil důvody neúčasti lidí na zájmovém vzdělávání takto: „*Nedostatek finančních prostředků-41%. Je málo informací o nabídce-36%. Hodně práce-30%. Hodně koníčků-25%. Nedostatek času-22% respondentů*“.(Rabušicová, Rabušic a kol., 2008, s. 183). Zájmové vzdělávání však neprobíhá na pracovišti, ale mimo něj a lidé se ho účastní ve svém volném čase. Uváděná překážka – *nedostatek finančních prostředků* – nemusí být v zaměstnání bariérou. Zaměstnavatel totiž může některé vzdělávací aktivity hradit ze svých nákladů nebo se může se zaměstnancem domluvit na spoluúčasti. Větší zaměstnavatelé mají pro své akce také odpovídající prostory a lektory. Některé vzdělávání může být uskutečňováno v pracovní době, popřípadě hrazeno zaměstnanci dle zvláštního mzdového tarifu, pokud je mimo pracovní dobu.

Další nejčastější bariérou v zájmovém vzdělávání, kterou respondenti uváděli, *málo informací o nabídce*, může být i v podnikovém vzdělávání. Předávání informací je jednou ze základních manažerských dovedností, je v kompetenci vedení podniku, zda jsou schopni předat informace o nabídce vzdělávání takovou formou, ke které budou mít zaměstnanci přístup.

V zájmovém vzdělávání jsou dále uvedeny tyto důvody neúčasti – *hodně práce a koníčků, málo času*. V podniku záleží, stejně jako u finanční náročnosti, jaký postoj bude od vedení podniku. Zda bude probíhat v pracovní době nebo bude prováděno ve dnech pracovního volna či v době čerpání dovolené.

Milan Beneš (2014, s. 161) ve své publikaci *Andragogika* upozorňuje na možnou překážku v dalším vzdělávání. Tou je podle něj věk a pohlaví zaměstnanců. Ve vyšším věku, již lidé nejeví zájem o další zdokonalování, naopak bilancují svůj život a kariéru. Více se soustředí na rodinu, mimopracovní zájmy a sociální kontakty. Ženy se naopak více účastní

podnikového vzdělávání, aby začali svůj pracovní život po odchodu z rodičovské dovolené.

Další překážkou může být, již zmiňovaná motivace. Pokud si zaměstnanec nevěří a není podporován ze strany zaměstnavatele, nebude se nikam hlásit nebo se o další vzdělávání zajímat. Nebo naopak odmítne přiznat, že mu nějaká práce dělá potíže a chtěl by se této činnosti naučit nebo se v ní zdokonalit.

3.3 Bariéry na straně podniku

Podnik, stejně jako zaměstnanec, může mít několik druhů překážek, proč pro své pracovníky nepořádá vzdělávací akce. Dokumenty schválené mezinárodními organizacemi by měli pomoci podnikům začlenit vzdělávací programy do strategií firem a minimalizovat bariéry na jejich straně, které uvedeme.

Investice do vzdělávání zaměstnanců je jednou z nemalých finančních položek v rozpočtu podniku. Do zákonem stanovených vzdělávacích akcí podnik investovat musí, další aktivity jsou pořádány v závislosti na velikosti podniku, finančních možnostech, dlouhodobé strategii nebo okamžitých potřebách podniku. Jsou také podniky, které nepotřebují, aby se zaměstnanci dále vzdělávali, nebo si takovou potřebu firma neuvědomuje.

Český statistický úřad (2015) vydal v roce 2015 publikaci *Vzdělávání zaměstnaných osob - 2015*. Online dotazníky vyplňovalo 9 224 subjektů podnikatelského sektoru. Výsledkem tohoto sběru jsou informace nejen o přístupu podniků ke vzdělávání, ale také například formy vzdělávání, které podniky poskytují nebo finanční zátěž zaměstnavatelů.

Hlavní překážky, které vedou podnik k neposkytování vzdělávání, podle průzkumu jsou:

- Firma se domnívá, že stávající kvalifikace nebo účast na vzdělávání jsou dostatečné.
- Zaměstnanci jsou časově a pracovním velmi vytížení.
- Stávající znalosti a dovednosti odpovídají potřebám firmy.
- Podniky nedokážou identifikovat vzdělávací potřeby.
- Vysoké náklady na vzdělávání.

- Nedostatek vhodných nabídek vzdělávání
- Důraz na vzdělávání kladen v dřívějších letech.
- Upřednostňují se noví zaměstnanci a jejich proškolení.

Překážky uváděly především menší podniky. Ve firmách, které mají více než 250 zaměstnanců, poskytují nebo by chtěli poskytovat více vzdělávacích aktivit. Také u velkých podniků je jednou z překážek ve vzdělávání finanční náročnost, která je způsobena specifickými požadavky na kurz, co se týče specializace vzdělávací akce. Podniky, které vůbec neposkytují vzdělávání, jsou podle průzkumu, malé rodinné české podniky s 10-20 zaměstnanci. Tyto podniky uvedly jako důvod neposkytování vzdělávání fakt, že „stávající kvalifikace, dovednosti a schopnosti zaměstnanců odpovídaly aktuálním potřebám firmy“. (ČSÚ, 2016)

Další bariéry ve vzdělávání ve firmě uvádí Bartoňková (2010, s. 32) v publikaci *Vzdělávání ve firmě*. Mnoho podniků, které se snažily, poskytovat vzdělávání zaměstnancům se setkalo s neúspěchem. 10 nejčastějších příčin neúspěšného vzdělávání ve firmě:

- 1) „Nedostatečné propojení s obchodními potřebami.
- 2) Neschopnost rozeznat vhodná řešení, která se nevztahují přímo ke vzdělávání (např. odměňování, popis práce).
- 3) Neschopnost připravit prostředí vhodné pro vzdělávání.
- 4) Nedostatečná podpora managementu.
- 5) Neadekvátní cíle.
- 6) Příliš drahé řešení.
- 7) Nahlížení na vzdělávání jako na jednorázovou událost.
- 8) Přehlížení odpovědnosti účastníků vzdělávacího procesu.
- 9) Nedostatečný závazek a zapojení ze strany vedoucích pracovníků.
- 10) Neschopnost poskytovat zpětnou vazbu a využívat informace o výsledcích.“

(Bartoňková, 2010, s. 32)

Bartoňková v publikaci dále uvádí, jak lze předcházet bariérám. Přístup firem ke vzdělávání musí být strategický, kompetenční a systematický. Podniky, které se rozhodly

do vzdělávání svých zaměstnanců investovat, očekávají návratnost vynaložených investic. Včasným odhalením bariér a jejich analýze lze, podle autorky, těmto jevům předcházet.

4 PŘEKONÁVÁNÍ BARIÉR

Motivace je první podmínkou pro rozhodnutí o účasti na vzdělávání. Bariéry, které jsme uvedli, vedou k neúčasti jedinců. Chceme-li tyto překážky minimalizovat nebo úplně odstranit musíme zjistit jak je překonat. Stejně jako motivace je i překonávání bariér protichůdnou stranou proti překážkám, které má jedinec nebo podnik ve vzdělávání. Překonávání bariér u podniku a zaměstnanců se prolíná navzájem.

Překonávání překážek, které jsou ve vztahu ke vzdělávání, řeší na mezinárodní úrovni organizace UNESCO v dokumentu *Embracing a culture of lifelong learning*. Důležitým prvkem je transformace pedagogiky a uznání výsledků neformálního a informálního vzdělávání politikami států. Dále rozšíření nabídky a forem vzdělávání, maximálně využit technologický postup. Poskytovatelé vzdělávání by měli pružně reagovat na poptávku po vzdělávacích programech a snažit se o zpřístupnění co největšímu počtu zájemců. Usnadnit vstup do celoživotního vzdělávání jedincům, kteří jsou ve středním nebo pozdním věku života. Pro překonávání překážek ve vzdělávání je třeba společný přístup k celoživotnímu vzdělávání, bezplatně poskytovat studijní materiály a spolupracovat s podnikatelskou sférou. Zlepšení přístupu k digitálním technologiím vznikají nové příležitosti, jak se zapojit do vzdělávání i těm jedincům, kteří z něj byli vyloučeni. Na místní úrovni se bariéry ve vzdělávání mohou překonávat podporou místních komunit, otevřením knihoven nebo náboženských center. Při učení na pracovišti je doporučeno přizpůsobit vzdělávací akce pracovníkům, nabídnout krátkodobé kurzy nebo finanční odměny. Podniky, které se neúčastní vzdělávání, jsou především malé nebo samostatní podnikatelé, ti nemají dostatečné finanční prostředky pro vzdělávání. UIL zdůrazňuje potřebu financování z vnějších zdrojů, pomocí daňových úlev nebo poskytování volných dnů za účast na vzdělávání. (uil.unesco.org, 2020)

4.1 Překonávání bariér u zaměstnance

V předcházející kapitole jsme identifikovali bariéry, které mohou vznikat na straně zaměstnance. Pokud má pracovník zájem na dalším vzdělávání na pracovišti je nutné tyto překážky odbourat nebo minimalizovat. V této podkapitole se budeme snažit najít řešení pro odbourání bariér ve vzdělávání na pracovišti na straně zaměstnance.

Výsledek výzkumu Rabušicové, Rabušice a kol. (2008, s. 183) identifikoval největší překážku ve vzdělávání, a to *nedostatek finančních prostředků*. Zaměstnanec, který chce tuto překážku překonat a nemá podporu zaměstnavatele, neúčastní se vzdělávání nebo bude vyhledávat kurzy mimo podnik, které jsou poskytované zdarma. Takové řešení však naráží na další zmiňovanou bariéru, kterou je nedostatek času. Mnoho lidí tráví většinu času v pracovním procesu a na další aktivity již nemá dostatek času a energie. Popřípadě jsou vzdělávací aktivity poskytovány v době, kterou by zaměstnanec měl v práci a nechce si vybírat dovolenou nebo neplacené volno.

Další nejčastěji uváděnou bariérou ve vzdělávání bylo *nedostatek informací o nabízeném vzdělávání v podniku*. Na překonávání této překážky je nutná účast managementu podniku, popřípadě oddělení, které se zabývá vzděláváním. Nabízené vzdělávání by mělo být přístupné každému, kdo o něj projeví zájem. Proto je vhodným řešením zveřejňovat nabídku na všem přístupných místech a místech s velkou koncentrací zaměstnanců. V mezinárodních dokumentech se státy shodly na zvýšení digitální gramotnosti, což by mělo vést k větším znalostem lidí. Lidé by si mohli snáze najít vzdělávací aktivitu, která by byla pro ně nejvhodnější. Státy UNESCO se zavázali podporovat veškeré vzdělávání, proto by měli být vzdělávací aktivity více zviditelňovány všemi dostupnými technologiemi.

Lidé netráví čas pouze v pracovním procesu, ale chtějí si odpočinout, věnovat se rodině nebo svým koníčkům. Tato překážka byla také často uváděná, jako další důvod na neúčasti ve vzdělávání. Pokud nejsou koníčky organizované institucí nelze předpokládat, že by tyto aktivity byly uznány a akreditované v oficiálním systému celoživotního vzdělávání, tak jak to doporučují nejnovější dokumenty a strategie UNESCO.

Bariéry ve vzdělávání, které uvádí Beneš (2014, s. 161) jsou *věk* a *pohlaví*. Aby se překonala tato bariéra, měli by být vzdělávací akce přizpůsobené, jak věku, tak pohlaví účastníků. Pro vedení podniku je tedy otázkou, zda se jim vyplatí investice do zaměstnance, který se blíží důchodovému věku. Na druhou stranu i tento zaměstnanec je pořád v pracovním poměru a je pro něj pozitivní motivací, pokud vedení podniku vidí v jeho osobě součást společnosti a cení si jeho dlouholetých zkušeností. Ve vzdělávání, které je pořádané v podniku musí management mít přehled jaká věková skupina se vzdělávací akce účastní a podle toho přizpůsobit např. tempo a náplň. Rozdílnost ve vzdělávání mužů a žen, je daná různorodostí činností, které vykonává v osobním a profesním životě. Ženy se častěji věnují péči o děti a domácnost, je pro ně složitější najít si

„chvilku na sebe“ a na své zájmy. Pokud je vzdělávání pořádané podnikem v pracovní době, je tato překážka snadno překonatelná.

Na všechny uvedené překážky má, podle mého názoru, největší vliv motivace každého jednotlivce. Motivace ke vzdělávání začíná již v útlém věku a přístupem rodiny k učení. Pokud je jedinec „naučený“ učit se, snaží se překážky překonat a vzdělávání se pro něj stává koníčkem nebo přirozenou součástí života. Pro zaměstnance, který je aktivní ve vyhledávání vzdělávacích akcí, je vzdělávání přínosem a může být i inspirací pro své kolegy.

4.2 Překonávání bariér na straně podniku

V kapitole o bariérách, které jsou na straně podniku, jsme uvedli výzkum Českého statistického úřadu, ale i rozdělení podle Bartoňkové. Jak uvedené bariéry lze překonat si vysvětlíme v této části.

Vzdělávání zaměstnanců je jednou z činností pro management podniku a následně pro personální oddělení. Tyto úseky by měly mít přehled o činnostech, jaké má zaměstnanec vykonávat a jaké podmínky pro práci musí splňovat. Identifikování potřeb vzdělávání je jednou z podmínek pro úspěšný a vyvíjející se podnik.

Mnoho podniků, podle výzkumu Českého statistického úřadu z roku 2016 (cszo.cz, 2018), se domnívá, že kvalifikace a účast na vzdělávání jsou dostatečné, proto se dalšímu vzdělávání svých zaměstnanců dále nevěnuje. Výzkum byl proveden v roce 2016, ale dnešní doba má zcela jiné požadavky na zaměstnance. Proto i mnoho firem, podle našeho názoru, muselo přehodnotit otázku, zda je opravdu vzdělávání zaměstnanců dostačující. Se změnou společenské situace v roce 2020 a 2021, se změnil i systém vykonávané práce. Podniky, které příliš neinvestovali do vzdělávání v oblasti informačních technologií, mohou nyní narážet na nedostatečné znalosti zaměstnanců v této oblasti. Podniky, které si uvědomily, nastávající změny v celém podnikatelském sektoru a pružně reagovaly, nejsou příliš poznamenány celosvětovou krizí. Epidemie, kvůli které vláda omezila podnikatelskou činnost, urychlila vývoj v nových technologiích a větší podíl pracujících v tzv. home-office. Vzdělávání v digitálních dovednostech a znalostech se v posledních letech dostává do popředí zájmu ve všech oborech.

Pokud má podnik zájem o vzdělané zaměstnance, kteří se budou aktivně přizpůsobovat změnám, musí provést takové opatření, které povedou ke spokojenosti na obou stranách, na straně zaměstnance i podniku. Již zmíněná epidemiologická situace změnila pracovní činnosti, dobu i místo výkonu práce. Zaměstnanci i zaměstnavatelé se museli nové situaci rychle přizpůsobit a naučit se novým dovednostem. Pro určení jakou vzdělávací aktivitu by zaměstnanci uvítali, může podnik provést například dotazníkové šetření nebo pohovory se zaměstnanci. Sami zaměstnanci mohou pociťovat v některých situacích a pracích nedostatečné znalosti, nebo by se chtěli zdokonalit v dosavadních činnostech. Pracovník, který je motivovaný vlastní prací, je pro podnik přínosem a obava vedení z odchodu takového zaměstnance je pak neoprávněná.

Při plánování vzdělávací aktivity je důležitá i finanční náročnost akce. Podnik může využít např. dotace z evropských fondů nebo využít státní podpory pro zaměstnanost. UNESCO přímo doporučuje podporu vzdělávání v podnicích státům a zajištění financování z fondů EU nebo dotací z rozpočtu státu a odpovědných ministerstev. V některých organizacích je další neformální vzdělávání řešeno poukávkami na vzdělávací akce mimo podnik, jsou jimi například jazykové kurzy. Z průzkumu Českého statistického úřadu v roce 2015 (cszo.cz, 2017) byl zjištěný průměrný výdaj na vzdělání jednoho zaměstnance, ten činil v průměru 3 134,- Kč. Taktéž bylo zjištěno, že velmi málo podniků využilo Evropské dotace, pouze 7% oslovených firem. Při správně vypracovaném systému je zajištěná návratnost takto investovaných částek.

U větších podniků je problém ve výběru vhodných kandidátů pro vzdělávací akce. Tady může opět pomoci výzkum nebo doporučení vedoucími jednotlivých oddělení, kteří by měli mít přehled o svých podřízených. V podniku, kde jsme prováděli výzkum, probíhá tzv. Talent academy. Do tohoto programu se přihlašují zájemci, kteří mají zájem o zvyšování svých schopností a dovedností. Šetřením přímo v podniku lze také identifikovat nedostatky v oblasti vzdělávání zhoršením pracovních výsledků. Např. zavádění nových technologií a postupů musí být provedeno včas, srozumitelně a prokazatelně. V opačném případě se může podnik dostat do neočekávaných ztrát, protože zaměstnanci dostatečně nebyli o nových postupech seznámeni, např. ve výrobních podnicích mohou vznikat vadné výrobky, služby mohou ztratit dnes tak důležité zákazníky.

Podle mého názoru se nejhůře překonávají překážky v malých podnicích, které nemají samostatné oddělení, které se zabývá jednak personalistikou a jednak vzděláváním. V takových podnicích se hůře shánějí finanční prostředky na vzdělávání zaměstnanců.

Může zde přetrvávat i obava z odchodu pracovníků, kteří se dále angažovali ve vzdělávání. Vzdělaní zaměstnanci také mohou požadovat navyšování mzdy.

5 SHRNU TÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V teoretické části jsme se zaměřili na studium publikací a dokumentů, které se zabývají vzděláváním dospělých. Provedené výzkumy odhalily bariéry nejen na straně jednotlivců, ale i na straně podniků. Významné nejnovější dokumenty a strategie mezinárodních organizací upozorňují a žádají státy o změnu politik ve smyslu zapojení celoživotního vzděláváním do svých regionálních programů. Tyto vize jsou dlouhodobou strategií. Česká republika jejich zařazení do státních norem ještě neprovedla.

Při studiu vzdělávání v České republice jsme použili starší výzkumy. Zejména dotazníkové šetření provedené Rabušicovou, Rabušicem a kol. (2008). Do malé míry se výzkumem v této oblasti zabývá i Český statistický úřad. Chybí však daleko podrobnější a novější výzkumy a šetření. Neformální vzdělávání jsme rozdělili do tří skupin podle oblastí, kde probíhá – na pracovišti, mimo něj a nárázově.

Tak, aby se dodrželi nastavené cíle mezinárodních strategií na vzdělávající se společnost, musí být jednotlivci pozitivně motivováni k celoživotnímu učení. Motivace však naráží na bariéry, které brání jednotlivci dále se vzdělávat a zdokonalovat. Bariéry odhalené v českých výzkumech jsme použili i v našem výzkumu. Správně identifikované bariéry nám mohou pomoci k hledání řešení, jak tyto překážky minimalizovat nebo úplně odstranit.

Všechny bariéry, které dokážeme odstranit, povedou zájemce o vzdělávání k účasti bez limitů a tím i k naplnění cílů mezinárodních společností.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

Cílem výzkumného šetření bylo identifikovat klíčové bariéry v neformálním vzdělávání na pracovišti. Identifikovat bariéry na straně podniku, které brání zaměstnancům se vzdělávat.

Výzkumem jsme hledali odpovědi na další výzkumné otázky:

Jaké jsou možnosti získávání informací o vzdělávání na pracovišti?

Jaké vzdělávací akce jsou pro zaměstnance atraktivní?

Co je největší motivací pro zaměstnance se vzdělávat na pracovišti?

Abychom získali větší počet respondentů, byl zvolen kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření.

6.1 Výzkumný soubor a sběr dat

Pro účely výzkumu jsme oslovili výrobní podnik, který se nachází ve Zlínském kraji. Z důvodu anonymity nebudeme uvádět název tohoto podniku ani přesnou činnost, kterou se zabývá. Tento výrobní podnik je jeden z největších zaměstnavatelů v kraji, vzdělávací akce jsou jejím know-how, které si chrání před zneužitím. Podnik zaměstnává cca 4 000 lidí, kteří jsou v zaměstnaneckém poměru. Disponuje širokou škálou zaměstnanců, kteří mají různou pracovní dobu (jednosměnná a vícesměnná), jsou různého věku (od absolventů Středních odborných učilišť a Vysokých škol až po zaměstnance v předdůchodovém věku), jsou zde zastoupena obě pohlaví.

Výrobní podnik disponuje Oddělením rozvoje a vzdělávání, které se zabývá nejen přípravou, ale i realizací vzdělávacích akcí v prostorách podniku a s vlastními lektory. Takových to vzdělávacích akcí je cca 1 000 ročně. Po každé vzdělávací akci oddělení provádí evaluaci, ve které hodnotí přínosy akce, spokojenost a lektory. Jedná se o školení daná zákonem, školení pro seznámení zaměstnanců s požadavky zákazníky, workshopy pro manažerské pozice, atd. Pouze jazykové kurzy jsou realizované mimo podnik, vzhledem k rozdílným úrovním jazykových znalostí zaměstnanců. Pro výběr zaměstnanců pro vzdělávací akce se nejčastěji používá doporučení od nadřízených pracovníků. Dalším kritériem je zájem zaměstnance o nabízené vzdělávání a potřeba podniku provést např. školení k novým dovednostem a znalostem v dělnických profesích. Pro zodpovězení vedlejší výzkumné otázky sloužila otázka týkající získávání informací o vzdělávání.

Sběr dat probíhal v období od 1. 3. Do 26. 3. 2021. Pro distribuci dotazníků jsme kontaktovali vedoucího Oddělení rozvoje a vzdělávání. Vytvořili jsme 170 dotazníků, které byly předány k vyplnění zaměstnancům při vzdělávací akci, které se právě účastnili. Pracovní vytížení zaměstnanců nedovolovalo předat dotazníky přímo na pracovišti, proto bylo využito možnosti předání při účasti na povinné vzdělávací akci. Návratnost dotazníků byla 100%. Vyplnění dotazníku trvalo cca 10-15 minut. Dotazníkové šetření bylo zvoleno také z důvodu zachování anonymity respondentů.

Vytvořený dotazník obsahoval 10 uzavřených otázek. 2 otázky byly sociologického charakteru, sloužily k identifikaci a rozdělení respondenta podle pohlaví a věku. Bariéry, které nastávají ve vzdělávání, mohou mít souvislost s pracovní dobou, proto se další otázka zaměřila na toto rozdělení. Další dvě otázky byly zaměřené na účast nebo neúčast na vzdělávací akci v posledních 24 měsících a ochotu se v příštích letech zúčastnit.

V dotazníku jsme dále použili výzkumné otázky z dotazníkového šetření provedené Rabušicovou, Rabušicem a kol. (2008, s. 334), na ně jsme navázali svými vlastními otázkami. Použité otázky sloužily k zjištění hlavní výzkumné otázky „Jaké jsou klíčové bariéry v neformálním vzdělávání na pracovišti?“ Stejně jako v případě Rabušicové, Rabušice a kol. byla použita Likertova škála možností. Jak bylo zmíněno v teoretické části, bariéry souvisí s motivací. Dotazovali jsme se na vzdělávací akce, které by byli pro zaměstnance atraktivní a jaký motivační faktor je pro ně důležitý.

6.2 Vyhodnocení dotazníků

Výzkumného šetření se zúčastnilo 170 respondentů, při vyhodnocování byly 4 dotazníky vyřazeny kvůli špatně zaznamenaným odpovědím nebo neúplnému vyplnění. Do výzkumného šetření jsme zahrnuly 166 plně vyplněných dotazníků. Vyhodnocené dotazníky vyplnilo 10 žen a 156 mužů. Z toho bylo 124 zaměstnanců pracujících ve vícesměnném provozu a 42 pracovníků v jednosměnném pracovním režimu. Hlavní činností podniku je výroba, podíl žen a mužů je znatelný vzhledem k charakteru práce, která je fyzicky náročná.

Základní rozdělení dotazníků sloužilo pro podrobnější dělení a určení skupin zaměstnanců, které budeme vyhodnocovat v závislosti na pohlaví a pracovním režimu.

Tabulka 1: Rozdělení respondentů podle směnnosti, věku a pohlaví:

Věkrespondenta	Ženy: celkem 10		Muži: celkem 156	
	Jednosměnný	Vícesměnný	Jednosměnný	Vícesměnný
18 – 25	6	2	0	14
26 – 35	0	2	16	40
36 – 45	0	0	10	38
46 a více	0	0	10	28
Celkem	6	4	36	120

6.2.1 Vyhodnocení dotazníků u žen v podniku

Průzkumu se zúčastnilo 10 žen ve věku 18-35 let, z toho 4 pracovaly ve vícesměnném a 6 v jednosměnném pracovním režimu. Kvůli nízkému počtu žen jsme tuto skupinu dále netřídili podle pracovní doby. Odpovědi u zaměstnankyň se příliš nelišily v závislosti na pracovním režimu. Všechny ženy se v minulosti vzdělávání v podniku zúčastnily a měly zájem i o další vzdělávání.

Pro ženy byla největší bariéra, která jim brání ve vzdělávání v podniku *péče o rodinu a děti*, kterou uvedli pouze 2 respondentky. Další bariérou, kterou také uvedly dvě dotazované, byly *zdravotní problémy*. Zbylá část neuváděla žádné bariéry ve vzdělávání. Institucionální bariéry se objevily pouze u 2 dotazovaných žen – vybraly *nedostatek informací o nabízených kurzech a nedostatek vhodných kurzů*. Osobnostní bariéry se v odpovědích vůbec nevyskytovaly.

Ve vytvořené tabulce uvádíme přehled bariér, které se vyskytovaly u všech žen. U každé navrhované bariéry ženy uvedly míru překážky. Procentuální část vychází z počtu kladných odpovědí u žen. Kdy uvedly střední a velký důvod pro neúčast na vzdělávacích programech.

Tabulka 2: Rozdělení bariér u žen a jejich procentuální část - střední a velký důvod:

	Tvrzení	Počet uvedený v %
Situační bariéry		
1.	Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	0,4%
2.	Pracovně jsem příliš zaneprázdněn	0,6%
3.	Mám svoje koníčky, proto na další aktivity nemám čas	0,4%
4.	Na další vzdělávání nemám čas kvůli péči o rodinu a děti	0,2%
5.	Mám zdravotní problémy	0,2%
Institucionální bariéry		

6.	Kvalita kurzů bývá nízká	0%
7.	Není dost informací o vhodných vzdělávacích kurzech	0,1%
8.	Není dost vhodných kurzů	0,1%
Osobnostní bariéry		
9.	Účast na vzdělávacích aktivitách pro mě nemá žádný smysl	0%
10.	Mám obavy z nevládnutí	0%
11.	Na další vzdělávací akce nemám dostatečné znalosti	0%

Ženy pozitivně přistupují k vzdělávání, což dokazuje souhlasné stanovisko u uvedeného tvrzení: *Investice do vzdělávání je nejlepší investicí*. Bariéry na straně podniku podle odpovědí nejsou žádné, podnik vzdělávání podporuje, kvalitně a dostatečně. Ženy jsou sebevědomé a nemají bariéry v přístupu ke vzdělávání ani obavy z reakce kolegů.

Pro vyhledávání informací o vzdělávání v podniku volily odpověď „rozhodně ano“ a „spíše ano“ u všech nabízených možností – *přímý nadřízený, oddělení rozvoje a vzdělávání, firemní tisk, interní internetové stránky*.

Motivační faktorem pro další vzdělávání je *uznání nadřízených, vyšší plat, postup v kariéře, lepší znalosti, ráda se vzdělávám*. Z nabízených možných vzdělávacích akcí by nejvíce pro ženy byly atraktivní *jazykové kurzy, školení manažerských technik a zvládnutí stresu*.

Ženy jsou, podle vyhodnocení dotazníků z výzkumného šetření, pozitivně nakloněny vzdělávání na pracovišti. Nezáleží u nich na pracovním režimu. I přesto, že vykonávají stejné nebo podobné pracovní činnosti jako muži, není pro ně důležité vzdělávání v oblasti nových výrobních trendů nebo informačních technologií. Bariéry jsou pro ženy minimální nebo žádné. Jsou ochotné vyhledávat informace o vzdělávání a nečekat až jim bude nařízeno.

6.2.2 Vyhodnocení dotazníků u mužů pracujících v jednosměnném režimu

Skupina respondentů mužského pohlaví v jednosměnném provozu byla složená z věkové kategorie 26-46 a více let. Celkový počet byl 36 respondentů. V předcházejících dvou letech se neúčastnilo žádného vzdělávání pořádaného podnikem 10 zaměstnanců. Byli to pracovníci ve věku 18-25 let a 46 a více let. Ostatní zaměstnanci se nějakého vzdělávání pořádaného podnikem zúčastnili. Všichni z této skupiny respondentů, ale mají zájem se v nadcházejícím roce nějaké vzdělávací akce pořádané podnikem zúčastnit.

Tabulka 3: Porovnání účasti/ neúčasti minulé a budoucí na vzdělávání podle věku u mužů pracujících v jednosměnném provozu:

Věková skupina	V posledních dvou letech:		Mám zájem se zúčastnit
	Zúčastnil se	Nezúčastnil se	
18 – 25	0	0	0
26 – 35	10	6	16
36 – 45	10	0	10
46 a více let	6	4	10

Při vyhledávání informací o vzdělávání pořádaného podnikem by zaměstnanci této skupiny „rozhodně ne“ a „spíše ne“ nehledali informace u svého přímého nadřízeného a na Oddělení rozvoje a vzdělávání. Využili by jiné možnosti - *firemní tisk a interní internetové stránky*. Na nařízení vzdělávání z rozhodnutí vedení podniku by čekalo, podle odpovědi „rozhodně ano“ a „spíše ano“ 18 respondentů, nejvíce ve věkové skupině 26-35 let, a to 12. Všichni zaměstnanci projeví zájem o další vzdělávání, ale 1/3 respondentů neví, kde by měli hledat informace.

Při určování bariér, které brání ve vzdělávání, nejvíce respondentů zvolilo situační bariéry. Časový faktor, z důvodu *pracovního zaneprázdnění* nebo *množství koníčků*, byl největší překážkou. Osobnostní bariéry se v odpovědích nevyskytovaly. Respondenti v této skupině ke každé odpovědi označili míru navrhované bariéry. Kladné odpovědi – střední velký důvod- jsme vyznačili v tabulce. Procentuální část jsme u každé odpovědi vypočítali z celkového počtu respondentů v této skupině.

Tabulka 4: Rozdělení bariér u mužů v jednosměnném provozu a jejich procentuální část - střední a velký důvod:

	Tvrzení	Počet uvedený v %
<i>Situační bariéry</i>		
1.	Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	2,16%
2.	Pracovně jsem příliš zaneprázdněn	6%
3.	Mám svoje koníčky, proto na další aktivity nemám čas	5,4%
4.	Na další vzdělávání nemám čas kvůli péči o rodinu a děti	3%
5.	Mám zdravotní problémy	1,8%
<i>Institucionální bariéry</i>		
6.	Kvalita kurzů bývá nízká	2%
7.	Není dost informací o vhodných vzdělávacích kurzech	2,4%

8.	Není dost vhodných kurzů	1,8%
<i>Osobnostní bariéry</i>		
9.	Účast na vzdělávacích aktivitách pro mě nemá žádný smysl	0%
10.	Mám obavy z nevládnutí	0%
11.	Na další vzdělávací akce nemám dostatečné znalosti	0%

Muži převážně souhlasili s tvrzením- *Investice do vzdělávání je největší investicí*-pouze 4 respondenti uvedli odpověď „nevím“. Věk pro absolvování byl bariérou pouze pro dva zaměstnance, tito se nacházejí v poslední věkové skupině 46 a více let. Zaměstnanci se shodli na potřebnosti vzdělání pro jejich pracovní pozici a také by ho upřednostnili před pracovními povinnostmi. I tato skupina zaměstnanců je v hodnocení sebe-sama pozitivní. Nejsou zde obavy z negativní reakce kolegů nebo nevládnutí vzdělávání.

Pro tuto skupinu zaměstnanců je největší motivací pro vzdělávání *zlepšit svoje znalosti*. Střední a vyšší motivací byly uvedené všechny ostatní motivační faktory z nabídky – *vyšší plat, uznání nadřízených, postup v kariéře*. Ve vzdělávacích programech, kterých by se chtěli zúčastnit, převažují *jazykové kurzy*, které nejčastěji uváděla věková skupina 26-35 let. *Informační technologie* byly vybrány pouze 2krát, dále následovalo *školení manažerských dovedností, zvládání stresu, nové trendy ve výrobě*. Dalším vzděláváním, které respondenti dopsali, dle svého názoru bylo ve dvou případech vzdělání v oboru. Dotazníky byly anonymní, proto nelze určit druh oboru, kterým se respondent zabývá.

Tato skupiny respondentů je nakloněná dalšímu vzdělávání na pracovišti. Překážky, které se ve výzkumu objevily, jsou u malého procenta zaměstnanců. Největší bariérou byly identifikované časové možnosti, kterou je pracovní vytížení a vlastní koníčky.

6.2.3 Vyhodnocení dotazníků u mužů pracujících ve vícesměnném provozu

Ve výzkumném šetření byla skupina mužů pracujících ve vícesměnném provozu nejpočetnější skupinou. Dotazník odevzdalo 120 zaměstnanců. Muži hodnocení v této skupině jsou zastoupeni ve všech věkových kategoriích.

V posledních 24 měsících se nějaké vzdělávací akce pořádané podnikem účastnilo 98 zaměstnanců, 22 se neúčastnilo. Na dalším vzdělávání mělo zájem 96 respondentů. Zbylá část, 24 zaměstnanců, zájem nemá, z toho je 10 zaměstnanců ve věku 46 a více let.

Podle přehledu v následující tabulce je patrné, že převážná část zaměstnanců, kteří se někdy vzdělávací akce zúčastnili, mají zájem i nadále se vzdělávat. U starších zaměstnanců převažuje nezájem o další vzdělávání. Dotazník vyplnilo 28 zaměstnanců věkové skupiny 46 a více let.

Tabulka 5: Porovnání účasti/ neúčasti minulé a budoucí na vzdělávání podle věku u mužů ve vícesměnném provozu:

Věková skupina	V posledních dvou letech:		Mám zájem se zúčastnit	Nemám zájem se zúčastnit
	Zúčastnil se	Nezúčastnil se		
18 – 25	14	0	14	0
26 – 35	34	6	32	8
36 – 45	32	6	32	6
46 a více let	18	10	18	10

Zaměstnanci „převážně ano“ a „spíše ano“ ví, kde by hledali informace o vzdělávání, které v podniku probíhá nebo bude probíhat. Někteří čekají, až jim bude vzdělávání nařízeno. Mužů, kteří nečekají na nařízení je více jak 60%. Jsou to především osoby ve věku 18-35 let. Čekatelů na určení vzdělávání je 48%. Převažují zaměstnanci mezi 36-46 a více lety.

V hlavní výzkumné otázce jsou nejvíce zastoupeny situační bariéry- *mám svoje koníčky, jsem pracovní zaneprázdněn, nemám čas kvůli péči o rodinu a děti*- Nejmenší bariérou byly pro pracovníky, kteří se zařadili do věkové skupiny 18-25 let. Dále volili *nedostatek finančních prostředků*. Institucionální bariéry byly nejméně zastoupeny v odpovědích. Tuto možnost nejčastěji volili ti zaměstnanci, kteří se žádného vzdělávání neúčastnili nebo nechtějí zúčastnit. Osobnostní bariéry jsou v podniku dané přístupem k zaměstnancům. Pro více jak 14% respondentů *nemá vzdělávání smysl*. U 16% a 19% je *nízké sebevědomí*, kdy se obávají negativní reakce od kolegů nebo nemají dostatečné znalosti.

Následující tabulka uvádí počet kladných odpovědí uvedených ve skupině mužů pracujících ve vícesměnném provozu. Každá bariéra označená odpovědí střední a velký důvod je zahrnutá ve výpočtu z celkového počtu respondentů v této skupině.

Tabulka 6: Rozdělení bariér u mužů v jednosměnném provozu a jejich procentuální část - střední a velký důvod:

	Tvrzení	Počet uvedený v %
<i>Situační bariéry</i>		
1.	Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	45,6%
2.	Pracovně jsem příliš zaneprázdněn	84%
3.	Mám svoje koníčky, proto na další aktivity nemám čas	88,8%
4.	Na další vzdělávání nemám čas kvůli péči o rodinu a děti	84%
5.	Mám zdravotní problémy	16,8%
<i>Institucionální bariéry</i>		
6.	Kvalita kurzů bývá nízká	12%
7.	Není dost informací o vhodných vzdělávacích kurzech	21,6%
8.	Není dost vhodných kurzů	31,2%
<i>Osobnostní bariéry</i>		
9.	Účast na vzdělávacích aktivitách pro mě nemá žádný smysl	14,4%
10.	Mám obavy z nezvládnutí	16,8%
11.	Na další vzdělávací akce nemám dostatečné znalosti	19,2%

S tvrzení *Investice do vzdělávání je nejlepší investicí* souhlasilo 106 dotazovaných, zbytek skupiny bylo nerozhodnuto, z toho 6 osob ve věku 36-45 let. Překážkou, kterou by byl věk respondenta odpověď „spíše ano“ uvedlo 24 respondentů, z toho 12 ve věku 46 a více let. Skupina celkově kladně hodnotí vedení podniku k jejímu postavení ke vzdělání. Záporné tvrzení: *Vedení společnosti nepodporuje vzdělávání* a *Úroveň vzdělávání ve Vaší společnosti je nedostatečná* respondenti odmítli. Ze skupiny respondentů, 40% mužů nedokázalo posoudit úroveň poskytování vzdělávání podnikem, 43% nevědělo, zda je vzdělání dostatečně podporováno podnikem. Pouze 16% respondentů si myslí, že určité vzdělání je na jejich pracovní pozici nutné. Přesto by se 45% respondentů raději vzdělávala soukromě než v podniku. Na druhou stranu 55% respondentů by využilo možnosti vzdělávat se před pracovními povinnostmi. *Nedostatkem sebevědomí* nebo *obavou z negativní reakce* od kolegů se skupina ve větší míře neobává.

Při zjišťování motivace je největším faktorem *vyšší plat, postup v kariéře a lepší znalosti*. *Uznání od nadřízených* není důležité pro 10 respondentů ve věkové skupině 36-45 let. Nerado se vzdělává 10 respondentů ve věku 36-45 let a 8 starších 46 let.

Pro respondenty jsou nejvíce atraktivní vzdělávací aktivity, které jsou zaměřené na *výuku jazyků a informační technologie*. Minimální zájem je o *školení manažerských technik*. Věková skupina 36-45 a 46 a více let projevila zájem o *školení zaměřené na zvládnutí stresu a syndrom vyhoření*. *Nové trendy ve výrobě* jsou atraktivní vzdělávací aktivitou pro věkovou skupinu 36-45 let, méně pak pro osoby ve věku 25-35 a 46 a více let.

6.3 Shrnutí výzkumu

Výzkumnou skupinu tvořili ženy i muži, všech věkových kategorií, ve dvou druzích pracovní doby, které jsou zastoupeny v podniku.

Hlavní cílová otázka: **Jaké jsou bariéry na straně podniku, které brání zaměstnancům se vzdělávat?**

Podle zpracovaného výzkumu se bariéry v neformálním vzdělávání na pracovišti liší. V každé zkoumané skupině však byly situační bariéry uváděné nejčastěji. Následovali institucionální bariéry. Nejméně byly v odpovědích zastoupeny osobnostní bariéry, které se objevily pouze ve třetí hodnocené skupině – muži ve vícesměnném provozu.

Respondenti vždy hodnotili každou uvedenou bariéru. Možnosti výběru byli: *malá, střední, velká, žádná bariéra*. V tabulce jsou hodnoty přepočítané na procenta z celkového výzkumného vzorku respondentů uvedené u odpovědi „střední“ a „velká“.

Tabulka 7: Bariéry v celém výzkumném vzorku respondentů uvedené v procentech:

	Tvrzení	Počet uvedený v %
Situační bariéry		
1.	Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	48%
2.	Pracovně jsem příliš zaneprázdněn	90%
3.	Mám svoje koníčky, proto na další aktivity nemám čas	95%
4.	Na další vzdělávání nemám čas kvůli péči o rodinu a děti	87%
5.	Mám zdravotní problémy	19%
Institucionální bariéry		
6.	Kvalita kurzů bývá nízká	14%
7.	Není dost informací o vhodných vzdělávacích kurzech	24%
8.	Není dost vhodných kurzů	33%
Osobnostní bariéry		
9.	Účast na vzdělávacích aktivitách pro mě nemá žádný smysl	14,4%
10.	Mám obavy z nezvládnutí	16,8%
11.	Na další vzdělávací akce nemám dostatečné znalosti	19,2%

Další bariéry, které mohou vznikat při vzdělávání na pracovišti, jsme zjišťovali použitím tvrzení. Respondenti mohli vybírat míru pravdivosti tvrzení v Likertově škále, od hodnoty „rozhodně ano“ až po „rozhodně ne“. V případě nerozhodnosti vybírali respondenti odpověď „nevím“. V tabulce jsme přehledně rozdělili kladné odpovědi podle výzkumných skupin. Odpověď „rozhodně ano“ a „spíše ano“ znamená souhlasné stanovisko s daným tvrzením. Toto tvrzení je pro zaměstnance bariérou. Ženy v těchto bodech nezaznamenali

žádnou bariéru. Nejvíce bariér v této otázce pocítovali muži ve vícesměnném provozu. Upřednostňují soukromé vzdělávání před pracovním, pracovní činnost před účastí na kurzu, pro určitou věkovou skupinu je překážkou věk.

V této otázce jsme jako první uvedli tvrzení *Investice do vzdělávání je nejlepší investicí*. Neřeší bariéru, pouze názor zaměstnance. 156 respondentů s tímto tvrzením souhlasilo, proto jsme ho již nezařadili do následující tabulky.

Do přehledné tabulky jsme zahrnuli všechny kladné odpovědi u všech respondentů. Celkový počet je součtem souhlasů s tvrzením.

Tabulka 8: Celkový počet o kladných odpovědích u uvedených tvrzení:

Tvrzení	Ženy	Muži		Celkem
		Jednosměnný	Vícesměnný	
Můj věk je pro mě překážkou ve vzdělávání.	0	6	24	30
Vedení společnosti nepodporuje vzdělávání.	0	2	16	18
Úroveň vzdělávání ve Vaší společnosti je nedostatečná.	0	2	10	12
Nemám dostatek informací o vzdělávacích programech v podniku.	0	8	14	22
Vzdělávání není na mé pracovní pozici důležité.	0	2	20	22
Je pro mě lepší se vzdělávat soukromě než v podniku.	0	12	38	50
Nemám dostatek sebevědomí, abych se dále vzdělával.	0	0	18	18
Mám obavy z negativní reakce kolegů, když se budu v podniku vzdělávat.	0	0	5	5
Raději budu pracovat než se účastnit kurzů.	0	2	28	30

1. Vedlejší výzkumná otázka: **Jaké jsou možnosti získávání informací o vzdělávání na pracovišti?**

V podniku je několik možností, kde získat informace o vzdělávacích kurzech. Aby zaměstnanci měli možnost zúčastnit se vzdělávací akce, musí vědět kde informace najít. V otázce mohli respondenti vybírat z následujících možností: *U přímého nadřízeného pracovníka, Na oddělení rozvoje a vzdělávání, Ve firemním tisku, Na interních internetových stránkách*. Odpovědi zaznamenali podle míry informovanosti ve škále od „rozhodně ano“ až po „rozhodně ne“, a také měli možnost odpovědět „nevím“.

Tabulka 9: Celkový počet kladných a záporných odpovědí u všech respondentů u daných možností:

	Kladné odpovědi (rozhodně a spíše ano)	Záporné odpovědi (rozhodně a spíše ne)
U přímého nadřízeného pracovníka	116	18
Na Oddělení rozvoje a vzdělávání	130	18
Ve firemním tisku	102	32
Na interních internetových stránkách	132	20

Více jak polovina respondentů je informovaná, kde by informace hledali. V otázce jsme se také ptali, zda by čekali na nařízení vzdělávání. Kladnou odpověď uvedlo 62 respondentů.

2. Vedlejší výzkumná otázka: **Jaké vzdělávací akce jsou pro zaměstnance atraktivní?**

Pro účely výzkumného šetření byl vybrán výrobní podnik, který je mezinárodní organizací. V rámci rozšiřování a zlepšování pracovních postupů je mnoho činností modernizováno. Pracovníci musejí být školeni v nových dovednostech. Zda mají zájem o zlepšování svých znalostí a dovedností nebo by raději preferovali jiné vzdělávací aktivity, jsme zjišťovali v další otázce. Respondenti mohli vybrat jednu nebo více možností, také měli možnost

dopsat vzdělávací akce, která nebyla nabídnuta. 5 respondentů uvedlo odpověď: *Rozšíření odborných znalostí a vzdělávání v oboru.*

Jazykové kurzy byly nejčastěji uváděnou odpovědí skrz všechny skupiny respondentů. Školení o nových trendech ve výrobě uváděli především pracovníci- muži ve vícesměnném provozu. Pouze 8 mužů v jednosměnném provozu mělo zájem o uvedenou vzdělávací akci. Ženy neměly zájem žádný. Na dalším místě se umístili vzdělávací akce zaměřené na informační technologie a zvládání stresu, syndrom vyhoření. Ženy v tomto ohledu neocitovali zájem o informační technologie, zájem převažoval u mužů ve vícesměnném provozu. Vzdělávací akce zaměřené na zvládání stresu by se zúčastnili respondenti bez ohledu na pohlaví nebo druh pracovního provozu. Manažerské dovednosti nejsou preferovanou vzdělávací akcí u mužů ve vícesměnném provozu a u žen. Zájem převažoval u mužů v jednosměnném provozu.

Respondenti mohli vybírat jednu nebo více možností odpovědi. Celkový počet zájemců je počet označených možností vzdělávacích programů.

Tabulka 10: Preference vzdělávacích podle odpovědí respondentů:

Pořadí preferované vzdělávací akce	Vzdělávací akce	Celkový počet zájemců
1.	Jazykové kurzy	120
2.	Školení o nových trendech ve výrobě	42
3.	Informační technologie.	34
	Zvládání stresu, syndrom vyhoření	34
4.	Školení manažerských dovedností, tzv. „měkké techniky“	24

3. Vedlejší výzkumná otázka: Co je největší motivací pro zaměstnance se vzdělávat na pracovišti?

Motivace zaměstnanců je důležitou součástí účasti na vzdělávací akci. Pozitivní motivací přináší prospěch zaměstnancům i zaměstnavateli. Jak již bylo zmíněno v teoretické části, motivovaný zaměstnanec je i výkonným pracovníkem. Ve vzdělávání se více zajímá o nabízené možnosti. Podnik podle zjištěných motivačních činitelů může nastavit systém pro každou vzdělávací akci, které se pracovník dobrovolně zúčastní.

Respondenti mohli vybírat z možností, které jsme vytvořili a nabídli. Všechny možnosti byli pro respondenty motivující. Finanční faktor- *Vyšší plat*- byl nejvíce preferovaným motivačním důvodem. *Lepší znalosti* jsou druhým preferovaným motivačním důvodem pro vzdělávání na pracovišti. Nejméně respondentů označilo možnost *Uznání nadřízených*. Muži ve vícesměnném provozu také kladně hodnotili *Postup v kariéře*.

U každé odpovědi z nabízených možností vybírali respondenti od možnosti „nejvíce“ až po „nejméně“. V tabulce jsme zaznamenali jednotlivé počty uvedených kladných odpovědí- „více“ a „nejvíce“. Celkový počet je součtem všech kladných odpovědí pro jednotlivé motivační důvody.

Tabulka 11: Nejvíce preferované motivační důvody – odpovědi „více“ a „nejvíce“:

Motivační důvod	Ženy	Muži		Celkem
		Jednosměnný	Vícesměnný	
Uznání nadřízených	6	16	46	68
Vyšší plat	10	34	98	142
Postup v kariéře	10	26	82	118
Chtěl/a bych mít lepší znalosti	10	30	94	134
Rád/a se vzdělávám	6	24	60	90

Při plánování každé vzdělávací akce, musí být přehled, zda i přes bariéry, jsou pracovníci ochotni se akce zúčastnit. Doplnující otázkou v dotazníkovém šetření jsme zjišťovali, zda by také měli zaměstnanci zájem zúčastnit se nějaké vzdělávací akce v následujícím roce.

Respondenti ve všech skupinách měli zájem zúčastnit se další vzdělávací akce. Výjimku jsme zaznamenali pouze u mužů ve vícesměnném provozu., tabulka č. 5. 14% pracovníků nemělo zájem na dalších vzdělávacích akcích, z toho nejvíce 6% ve věku 46 a více let.

6.4 Závěr výzkumu

Výzkumné šetření jsme provedli ve výrobním podniku. Dotazníky byly rozdány zaměstnancům, kteří se účastnili vzdělávacích akcí pořádaných v měsíci březnu. Dříve nebylo možné šetření uskutečnit z důvodu značného omezení vzdělávacích aktivit. Vyplňování dotazníku nebylo doporučeno vedoucím Oddělení rozvoje a vzdělávání v běžném pracovním režimu z důvodu vysokého pracovního nasazení zaměstnanců. Dotazníky se rozdávali v tištěné podobě, aby byla zachována anonymita respondentů. V případě zaslání například emailovou poštou by tento požadavek byl porušený.

Bylo rozdáno 170 dotazníků, návratnost byla 100%, ale 4 dotazníky byly vyřazeny z důvodu neúplného vyplnění. Vyhodnocovali jsme 166 dotazníků, které nám poskytly komplexní přehled o názorech zaměstnanců na jejich bariéry ve vzdělávání, na bariéry podniku, na motivačních faktorech i na preferované vzdělávací aktivity.

V podniku pracuje více jak 4 000 zaměstnanců. Je tedy těžké provádět jakékoliv výzkumné šetření u každého zvlášť. Vzorek zaměstnanců, který se skládal z 10 žen a 156 mužů nám pomohl získat představu o bariérách ve vzdělávání zaměstnanců. Nejvíce obsazená skupina zaměstnanců – muži ve vícesměnném provozu – odpovídá i složení pracovníků v podniku. Ženy jsou v podniku zastoupeny v menšině. Jejich bariéry ve vzdělávání jsou minimální nebo omezené péčí o rodinu a děti a zdravotní problémy. Můžeme předpokládat, že ženy jsou nejlepšími kandidáty na jakékoliv další vzdělávání v podniku. Muži v jednosměnném provozu jsou také pozitivně motivováni k dalšímu vzdělávání. Jejich bariéry ve vzdělávání jsou také minimální.

Při zkoumání poslední, nejpestřejší skupiny mužů ve vícesměnném provozu se objevily všechny bariéry. Nejstarší věková skupina také neměla příliš zájem o další vzdělávací akce v podniku, také pro ně byl věk překážkou ve vzdělávání. Pracovníci, kteří se nechtějí

vzdělávat, volí raději pracovní povinnosti, svoje koníčky a rodinu. Zaměstnanci této skupiny měli také bariéry v hodnocení sebe sami. 1/3 zaměstnanců by raději dala přednost vzdělávání v soukromém životě před pracovním.

Motivační faktory jsou u všech skupin zastoupeny v podobném poměru. Finanční ohodnocení a získání lepších znalostí se umístilo na předních stupních.

Respondenti hodnotili, také podnik a jeho přístup ke vzdělávání. Zaměstnanci se v případě zájmu o vzdělávání mohou obrátit na svého přímého nadřízeného nebo na Oddělení rozvoje a vzdělávání. Ve firemním tisku a na interních internetových stránkách jsou informováni o plánových vzdělávacích akcích, kam se mohou sami přihlásit bez rozdílu ve věku, pohlaví nebo pracovní době. Zaměstnanec, který projeví zájem o vzdělávání je podporován vedením podniku. Kvalita kurzů i množství vzdělávacích akcí je dobře hodnoceno.

Bariéry, které se nejvíce objevily v dotazníkovém šetření, jsou situační. Mimo zdravotních problému, jsou tyto bariéry překonatelné. Plánování vzdělávání v pracovní době nezasáhne do soukromého života pracovníka. Zvláště pokud se bude jednat o krátkodobé kurzy v rozsahu jednoho týdne. Dlouhodobější vzdělávací akce nelze u pracovníků ve vícesměnném provozu uspokojivě zajistit. Vzdělávací akce se konají pouze v době, kdy zaměstnanec vykonává ranní směnu. Dlouhodobější akce by zatížili také ostatní zaměstnance, kdy by bylo nutné vykonávat práci i za nepřítomného pracovníka, například prací přesčas a tím i zvýšením mzdových nákladů.

Plánování dlouhodobých vzdělávacích akcí pro zaměstnance ve vícesměnném pracovním režimu je složitý proces. Přímý nadřízený by měl mít přehled o svých podřízených, o jejich schopnostech a dovednostech. Výběr nebo schválení vzdělávací akce by tedy mělo být na jeho doporučení a s jeho souhlasem. Částečným omezením práce na svém oddělení však může vedoucího tohoto oddělení získat kvalifikovanějšího pracovníka, který bude schopný zastat více práce nebo pracovních funkcí.

Institucionální bariéry byly velmi málo zastoupeny ve vyhodnoceném dotazníku. Kvalita a nabídka kurzů se odvíjí od potřeb vedení podniku, povinných norem nebo změnách v technologiích. Bohužel nedokážeme odhadnout, v čem je špatná kvalita vzdělávací akce. Zde může být několik faktorů, které jsou velmi individuální. Pracovníkovi nemuselo vyhovovat zvolené téma, lektor, jeho tempo nebo prostředí, ve kterém vzdělávací akce probíhal. Jak bylo zmíněno v představení podniku, probíhalo zde přibližně 1000

vzdělávacích akcí ročně, dokud jejich počet nebyl omezen vládním nařízením spojeným s pandemií nemoci Covid- 19. Respondenti by se nejvíce účastnili jazykových kurzů. Zde však narážíme na další bariéru, kterou je různá preference a úroveň znalostí cizího jazyka.

Osobností bariéry nepřesáhly hranici 20% u zaměstnanců. Tato bariéra je velmi těžko překonatelná z vnějších podnětů.

Podnik potřebuje vzdělané zaměstnance, ale i dělníky, kteří nemají ambice profesního postupu. Strategie vedení podniku preferuje především zaměstnance, kteří budou svoji práci vykonávat kvalitně. Vzdělávací akce, které pořádá, jsou určeny pracovníkům, kteří mají zájem se zlepšovat nejen pro svoji potřebu, ale i pro výkon svého povolání. Do vzdělávacích aktivit se nejhůře zapojují pracovníci, kteří jsou ve starším věku převážně v dělnických profesích.

Výzkum nám přinesl výsledky, které jsou zajímavou sondou do názorů zaměstnanců ve výrobním podniku.

6.5 Doporučení a diskuse

Provedený výzkum nám poskytl data, které nám identifikovaly bariéry ve vzdělávání na pracovišti u zaměstnanců ve dvou pracovních dobách. Nejvíce překážek bylo ve skupině situačních bariér. Největší bariérou pro zaměstnance je pracovním zaneprázdnění a mnoho koníčků. První bariéra nám může naznačovat plnění pracovní povinnosti i mimo běžnou pracovní dobu. Zaměstnanec chodí do práce i v době svého volno a vykonává práci přesčas. Tato práce je vykonávána z důvodu zvýšení mzdy nebo potřeba volna mimo vypracovaný harmonogram.

Doporučeným řešením u této bariéry je zařazení vzdělávacích programů do řádné pracovní doby zaměstnance. Při krátkodobých vzdělávacích programech je podnik schopný krátkodobě nahradit chybějícího zaměstnance. Toto řešení je vhodné u zaměstnanců pracujících v dělnických profesích. Zaměstnanci, kteří jsou na zaměstnání na administrativních pozicích, jsou často nezastupitelní. Jejich pracovní činnost nemůže za dobu jejich nepřítomnosti nikdo nahradit. Tak vzniká problém i na straně například nepřítomnosti z důvodu nemoci. Pro podnik by bylo efektivní proškolit zaměstnance tak, aby byli schopni se v rámci jednoho oddělení zastoupit. Zaměstnanci by se mohli účastnit dlouhodobých vzdělávacích akcí, které by se konaly například jednou týdně.

Bariéra, která byla uváděná na druhém místě, je podle našeho názoru, spojená s motivací zaměstnavatele. Koníčky, kterým se jedinec věnuje ve svém volném čase, nechce omezit. Vzdělávací aktivity pořádané v pracovní době nenaruší volný čas zaměstnance. Motivací pro zaměstnance mohou být nově nabyté znalosti a dovednosti, které by uplatnil i ve svém soukromém životě. Vzdělávací aktivity pořádané v pracovní době by snížily počet situačních bariér u zaměstnanců na minimum.

Celkovým řešením je při překonávání bariér spolupráce zaměstnavatele a zaměstnance. Podnik, podle našeho názoru, má kvalitně nastavené vzdělávací programy. Bariérou je chybějící vzdělávání v oblasti výuky cizích jazyků. Tato překážka, jak jsme zmínili, je těžko překonatelná. Podnik i přes pozitivní přístup ke vzdělávání zaměstnanců není schopný zajistit tyto kurzy. Po ukončení dotazníkového šetření, zavedl podnik příspěvek na jazykové kurzy pro své zaměstnance.

Podnik přistupuje ke vzdělávání zaměstnanců pozitivním přístupem. Snižuje bariéry ve vzdělávání, které jsou vyhodnocené odborníky z UIL. Sám ve své režii zabezpečuje vzdělávání na pracovišti, zajímá se o moderní technologie, které pomáhají při vzdělávacích akcích. U výzkumu uvedeného Českým statistickým úřadem se setkáme s dalšími bariérami, kterou jsou nedostatečná identifikace vzdělávacích potřeb, nedostatek nabídek. Množství vzdělávacích aktivit, které podnik pořádá nebo pořádalo před vládním omezením, je podle našeho názoru dostatečná a odpovídá kvalifikačním požadavkům na znalosti a dovednosti pracovníků. Bariéry na straně podniku, které uváděla Bartoňková, se nám v dotazníkovém šetření nepotvrdily. Podnik do vzdělávání investuje, je podporován managementem, vzdělávání je dlouhodobou záležitostí, do výběru zaměstnanců pro vzdělávací aktivity se zapojují vedoucí pracovníci a po každé vzdělávací akci je prováděna evaluace. Problémem zůstává motivace zaměstnanců, kteří nemají zájem o další vzdělávání. Tito jedinci jsou těžko zařaditelní do vzdělávání v soukromém i pracovním životě. Vzdělávacích aktivit by se účastnili, jen pokud by jim byli nařízené. Tato motivace by uspokojovala pouze potřeby podniku nikoliv zaměstnance. V otázce motivace by bylo třeba udělat rozsáhlejší výzkum se zaměřením na tuto problematiku.

V této práci jsme se zaměřili na bariéry, které brání vzdělávání na pracovišti. Mnohé odpovědi nás překvapily, protože při studiu teoretické části se například ve výzkumu Rabušicové, Rabušice a kol. objevily zcela jiné bariéry na předních stupních. Rozdílnost odpovědí může být různá i z důvodu zaměření, kdy náš výzkum probíhal pouze ve

výrobním podniku. Při zjišťování bariér jsme došli k závěru, že některé bariéry jsou lehce překonatelné na pracovišti, ale v osobním životě se mění v závislosti na životní situaci. Také je důležitý výběr vzdělávací akce, kde u krátkodobějších kurzů a školení mohou bariéry úplně vymizet.

ZÁVĚR

Celoživotní vzdělávání, vzdělávání na pracovišti nebo mimo něj je téma, které se dostává do popředí zájmu v celé světové společnosti. Mnoho států si uvědomilo potřebu zahrnout celoživotní vzdělávání do svých programů a politik. Jsou tu však mnohé nedostatky, které brání zahájení tohoto procesu. Podle našeho názoru by se mělo začít na odstraňování bariér ve vzdělávání na místní úrovni.

V naší práci jsme se zaměřili na oblast neformálního vzdělávání, které dlouhodobě stálo na okraji zájmu mezinárodních i domácích institucí. Po ukončení formálního vzdělávání se s nástupem do pracovního procesu, u mnoha obyvatel, další vzdělávání omezilo nebo úplně zastavilo. Tím ztratili naučené způsoby, jak se dále vzdělávat. Teoretickou část jsme dále věnovali motivaci, která je jedním z faktorů pro účast na vzdělávacích aktivitách. Bariéry jsou uvedené v samostatné kapitole. Pro jejich rozdělení jsme použili typologii Crossové, kterou používá mnoho odborníků v dané oblasti. Dělení bariér podle této typologie jsme použili i při vyhodnocování dotazníkového šetření, které je uvedené v praktické části práce. Podkapitoly jsme rozdělili podle bariér, které jsou na straně zaměstnance a podniku. Poslední kapitolou teoretické části pojednává o překonávání překážek, které mohou být na straně zaměstnavatele i zaměstnance.

V praktické části práce jsou vyhodnocené výsledky našeho dotazníkového šetření ve výrobním podniku ve Zlínském kraji.

Podnik, který jsme oslovili s žádostí o provedení dotazníkového šetření, si potřebu vzdělaných pracovníků uvědomuje a pořádá ve své režii mnoho vzdělávacích akcí. Je to jeden z mála podniků, který investuje do svých zaměstnanců. Dnešní doba, která na jednu stranu podporuje a vyžaduje zvyšování gramotnosti a vzdělanosti, na stranu druhou omezuje nejen vzdělávací aktivity a odsouvá jejich vykonávání do online prostředí. Přímý kontakt s lektorem nebo školitelem, v případě praktického nácviku, je však neocenitelným pomocníkem ve vzdělávání.

Zjištěnými výsledky jsem naplnila cílovou otázku a zjistila bariéry zaměstnanců při neformálním vzdělávání na pracovišti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.

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

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

DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016. ISBN 978-80-7308-694-7.

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

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

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

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

ZÁKONÍK PRÁCE. *Úplné znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Vyd. 4. Praha: Armex, 2010. Edice kapesních zákonů. ISBN 978-80-86795-93-5.

Internetové zdroje

Český statistický úřad. *Vzdělávání dospělých v České republice - 2016* [online]. Praha: český statistický úřad©2018 [cit. 2018-02-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-2016>.

Český statistický úřad. *Vzdělávání zaměstnaných osob 2015* [online]. Praha: Český statistický úřad©2017 [cit. 2018-01-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/czso/vzdelavani-zamestnanych-osob-2015>.

Epale. *Strategy For Youth And Adult Literacy (2020-2025)*. [online]. Paris:UNESCO [cit. 2019-11-08]. Dostupné z: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/unesco_strategy-for-youth_and_adult_literacy.pdf

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie celoživotního učení ČR*. [online] Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. [cit. 2009-01-05]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>. ISBN isbn978-80-254-2218-2.

Ministerstvo zahraničních věcí. *Stručně o Unesco*. [online]. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí České republiky [cit. 2020-09-20]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/unesco/strucne_o_unesco/index.html

Národní vzdělávací fond. *Memorandum o celoživotním učení* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. [cit. 2001-11-11]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dalsi-vzdelavani/memorandum-evropske-unie-k-celozivotnimu-uceni>

OECD. *The Future of Education and Skills. Education 2030* [online]. Paris: OECD Publishing [cit. 2018-04-05]. Dostupné z: [http://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](http://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)

UNESCO. *Embracing a culture of lifelong learning*. [online]. Hamburg: Ústav UNESCO pro celoživotní učení [cit. 2020-08-01]. Dostupné z: <http://www.uil.unesco.org/lifelong-learning/embracing-culture-lifelong-learning>

UNESCO. GRALE IV. 4th Global Report on Adult Learning and Education. Leave no one Behind: Participation, Equity and Inclusion. [online] Hamburg: UNESCO Institut celoživotního vzdělávání. [cit. 2019]. Dostupné z: http://www.uil.unesco.org/system/files/grale_4_final.pdf

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
IKT	Informační a komunikační technologie
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů
UIL	Institut celoživotního učení UNESCO
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1.: Rozdělení respondentů podle směrnosti, věku a pohlaví.....	40
Tabulka 2.: Rozdělení bariér u žen a jejich procentuální část.....	41
Tabulka 3.: Porovnání účasti/ neúčasti minulé a budoucí na vzdělávání podle věku.....	42
Tabulka 4.: Rozdělení bariér u mužů v jednosměnném provozu a jejich procentuální část.....	42
Tabulka 5.: Porovnání účasti/ neúčasti minulé a budoucí na vzdělávání podle věku.....	44
Tabulka 6.: Rozdělení bariér u mužů v jednosměnném provozu a jejich procentuální část.....	44
Tabulka 7.: Bariéry v celém výzkumném vzorku respondentů uvedený v procentech	46
Tabulka 8.: Celkový počet o kladných odpovědí u uvedených tvrzení.....	47
Tabulka 9.: Celkový počet kladných a záporných odpovědí u daných možností.....	48
Tabulka 10.: Preference vzdělávacích podle odpovědí respondentů.....	49
Tabulka 11.: Nejvíce preferované motivační důvody.....	50

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Magdalena Kupcová, studuji na UTB ve Zlíně obor Andragogika. Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma „Bariéry v neformálním vzdělávání na pracovišti“. S laskavým dovolením vedení podniku Vám nyní předkládám dotazník, jehož výsledky budu uvádět pouze ve své závěrečné práci. Vyplnění dotazníku je zcela anonymní. Děkuji předem za spolupráci.

U správné odpovědi uveďte křížek.

1. Vaše pohlaví

- Žena
- Muž

2. Pracuji:

- Ve vícesměnném provozu
- V jednosměnném provozu

3. Můj věk je:

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46 a více let

4. Účastnil/a jste se v posledních 24 měsících nějaké vzdělávací akce pořádané Vaším podnikem? (mimo školení BOZP a PO – bezpečnost práce a požární ochrana)

- Ano
- Ne

5. Chtěl/a byste se v nastávajícím roce zúčastnit nějaké vzdělávací akce pořádané Vaším podnikem?

- Ano
- Ne

Prosím, zakřížkujte tvrzení, které nejlépe vystihuje Váš postoj:

6. Informace o vzdělávacích kurzech bych hledal/a:

	Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
U přímého nadřízeného pracovníka					
Na Oddělení rozvoje a vzdělávání					
Ve firemním tisku					
Na interních internetových stránkách					
Počkám, až mi bude vzdělávání nařízeno					
Nemám zájem nic hledat					

**7. Uved'te, na kolik uvedené tvrzení vystihuje důvody, které Vám brání se
vzdělávat ve Vašem podniku:**

	Žádný	Malý	Střední	Velký
Nemám momentálně dostatek finančních prostředků				
Pracovně jsem příliš zaneprázdněn				
Mám svoje koníčky, proto na další aktivity nemám čas				
Na další vzdělávání nemám čas kvůli péči o rodinu a děti				
Mám zdravotní problémy				
Kvalita kurzů bývá nízká				
Není dost informací o vhodných vzdělávacích kurzech				
Není dost vhodných kurzů				
Účast na vzdělávacích aktivitách pro mě nemá žádný smysl				
Mám obavy z nezvládnutí				
Na další vzdělávací akce nemám dostatečné znalosti				

8. Nyní vyjádřete svůj názor s následujícím tvrzením:

	Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
Investice do vzdělávání je nejlepší investicí.					
Můj věk je pro mě překážku ve vzdělávání.					
Vedení společnosti nepodporuje vzdělávání.					
Úroveň vzdělávání ve Vaší společnosti je nedostatečná.					
Nemám dostatek informací o vzdělávacích programech v podniku					
Vzdělávání není na mé pracovní pozici důležité.					
Je pro mě lepší vzdělávat se soukromě než v podniku.					
Nemám dostatek sebevědomí, abych se dále v podniku vzdělával.					
Mám obavy z negativní reakce kolegů, když se budu v podniku vzdělávat.					
Raději budu pracovat než se účastnit kurzů.					

9. Jaké vzdělávací programy, pořádané Vaším podnikem, by pro Vás byli atraktivní?

- Jazykové kurzy
- Informační technologie
- Školení manažerských dovedností, tzv. „měkké techniky“
- Zvládání stresu, syndrom vyhoření
- Školení o nových trendech ve výrobě
- Jiné, uveďte.....

10. Uveďte, jak silné jsou uvedené důvody, pro Vaši motivaci vzdělávat se v podniku?

	1 nejméně	2 méně	3 střední	4 více	5 nejvíce
Uznání nadřízených					
Vyšší plat					
Postup v kariéře					
Chtěl/a bych mít lepší znalosti					
Rád/a se vzdělávám					
Jiný důvod, uveďte:					