

Profesní andragogika jako teorie kariérního uplatnění a postupu

Markéta Skoupilíková

Bakalářská práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

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

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Markéta Skoupilíková**
Osobní číslo: **H13330**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Profesní andragogika jako teorie kariérního uplatnění a postupu**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti profesní andragogiky a specifík vzdělávání dospělých.

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 výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BARTÁK, Jan. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1.

BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, Andragogika. ISBN 80-86432-23-8.

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

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007, Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.

JARVIS, Peter. Adult and continuing education: theory and practice. New York: Routledge, 1995. ISBN 0415102421.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. Základy andragogiky. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

PRUSÁKOVÁ, V., KAZANKOVÁ, K., KOVÁČ, A. Druhy a formy ďalšieho profesijného vzdelávania. In: Systemizácia druhov a foriem andragogického pôsobenia. Bratislava, FF UK, 2009. ISBN 978-80-969158-6-6.

Vedoucí bakalářské práce:

doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

4. prosince 2015

Termín odevzdání bakalářské práce:

27. dubna 2016

Ve Zlíně dne 4. prosince 2015


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit 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 4.12.2015

..... Šupík Marek / Marek

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 nevydělěčně 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 nahlížení 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). Odpírá-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 výtěžku jím 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 výtěžku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

Motto: „Pro život, ne pro školu se učíme.“ Seneca

Poděkování

Mé poděkování patří především vedoucímu bakalářské práce panu doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc. za odborné rady a celkovou vstřícnost a lidskou podporu při vedení práce.

Dále chci poděkovat svému příteli Mgr. Petru Miklíkovi a celé své rodině za svěřenou důvěru a trpělivost.

V neposlední řadě děkuji všem respondentům, kteří věnovali svůj čas vyplnění mého dotazníku.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá profesní andragogikou a jejím vlivem v rámci dalšího kariérního uplatnění jedince v jeho profesním životě. V teoretické části práce vymezuje základní pojmy z oblasti andragogiky, dále popisuje vztah profesní andragogiky a celoživotního vzdělávání a v samotném závěru se zabývá vzděláváním zaměstnanců ve firmách.

Praktická část práce zkoumá přístup zaměstnanců k dalšímu a profesnímu vzdělávání. Dále analyzuje motivaci zaměstnanců ke vzdělávání a jejich očekávání v závislosti na postavení ve firemní struktuře.

Závěr práce je věnován souvztažnosti teoretických východisek a zjištěných poznatků v kvantitativním šetření.

Klíčová slova: Profesní andragogika, vzdělávání dospělých, kariéra, celoživotní vzdělávání, andragogika, lidské zdroje, personální andragogika.

ABSTRACT

Thesis deals with professional adult education and its influence within the further career of any individual in his professional life. The theoretical part defines the basic after-income from the area of adult education, further describes the relationship of professional adult education and lifelong education and in the end is engaged in the training of employees in companies.

The practical part investigates the access of employees to further education and career. It also analyzes employee motivation for learning and their expectations depending on the position in the corporate structure.

The conclusion is devoted correspondence theoretical background and findings in the quantitative survey.

Keywords: Professional andragogy, adult education, career, lifelong learning, andragogy, human resources, HR andragogy.

OBSAH

ÚVOD.....	8
I TEORETICKÁ ČÁST.....	9
1 TEORIE ZKOUMANÉHO TÉMATU.....	10
1.1 STAV ZKOUMANÉHO TÉMATU K LITERATUŘE	10
1.2 VZTAH ZVOLENÉHO TÉMATU K ANDRAGOGICE	13
1.3 VZTAH TÉMATU K ZÁKLADNÍM POJMŮM	14
2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	19
2.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A CELOŽIVOTNÍ UČENÍ	19
2.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	22
2.3 MOTIVACE DOSPĚLÉHO ČLOVĚK KE VZDĚLÁVÁNÍ	23
3 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	26
3.1 METODY A FORMY PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	27
3.2 CÍLE PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	30
3.3 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A JEHO PŘÍNOS PRO ORGANIZACI.....	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	32
4 METODOLOGIE.....	33
4.1 CÍL PRÁCE	33
4.2 STANOVENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU A HYPOTÉZ	33
4.3 POSTUP PRÁCE.....	34
4.4 POUŽITÉ METODY	34
5 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	35
6 ÚVOD DO KVANTITATIVNÍHO PRŮZKUMU	37
6.1 METODOLOGIE VÝZKUMU	37
6.1.1 Výzkumný soubor	37
6.1.2 Sběr dat.....	38
6.1.3 Zpracování a vyhodnocení dat	38
7 ANALÝZA VÝZKUMNÝCH DAT.....	39
7.1 SLOŽENÍ RESPONDENTŮ.....	39
7.2 ZVÝŠENÍ KVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ	41
7.3 OČEKÁVÁNÍ OD PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	43
8 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU	51
ZÁVĚR	55
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	56
SEZNAM OBRÁZKŮ	58
SEZNAM TABULEK.....	59
SEZNAM PŘÍLOH.....	60

ÚVOD

Aktuální stále zrychlující se dění ve společnosti si žádá velkou míru flexibility. A to tedy ve všech směrech, ve vzdělávání nevyjímaje. Přibývající množství nových technologií všude okolo nás vyžaduje adekvátní a velmi rychlé reakce. V zaměstnání je kladena na zaměstnance vyšší míra tlaku, stresu, zodpovědnosti. Chce-li zaměstnanec ve své složité roli obstát a chce-li odpovídajícím způsobem plnit své poslání, aniž by byl nahrazen, musí se neustále vzdělávat a dále rozvíjet své schopnosti a dovednosti.

V současné době si již není možné vystačit pouze se znalostmi a dovednostmi získanými v minulosti, ale je zapotřebí neustále na svém postavení na trhu práce intenzivně pracovat a upevňovat si jej. Vzdělávání se stává součástí všech oborů napříč celým spektrem trhu práce. Zasahuje do všech oblastí lidské práce a velmi výrazně jej ovlivňuje.

Problematika vzdělávání dospělých se týká každé osoby v produktivním věku, leč v rámci strategie celoživotního vzdělávání, již i osob v postproduktivním věku. Tento koncept byl nastaven tak, aby každý jedinec ve společnosti byl schopen udržovat krok s dnešní moderní a uspěchanou dobou a nepůsobila mu potíže v rámci jeho dalšího rozvoje, ale i sociálního uplatnění ve společnosti.

Profesní andragogika si získává, vzhledem k současným trendům, stále vyšší míru pozornosti. Zaměstnavatelé si mnohem více uvědomují cenu a důležitost lidských zdrojů. A v neposlední řadě také jejich nenahraditelnost. Lidské zdroje se staly pramenem inovací, pokroku, nových myšlenek a směrů. Mnoho majitelů podniku si již uvědomilo, že lidský potenciál se dá rozvíjet a tento rozvoj je i z hlediska konkurenceschopnosti podniku velmi důležitý. Proto se moderně smýšlející podniky neobávají do rozvoje svých zaměstnanců investovat čas i finance. A to mnohdy nemalé množství obou avizovaných prostředků, bez jistoty adekvátního a pružného zhodnocení.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou celků. První z nich se v rámci teoretické části práce snaží objasnit problematiku vzdělávání dospělých v kontextu strategie celoživotního vzdělávání. Následně popisuje oblast profesní andragogiky a dalšího vzdělávání dospělých osob v profilaci na firemní vzdělávání.

Praktická část práce se věnuje především uskutečnění kvantitativního dotazníkového šetření a jeho vyhodnocení. Na základě tohoto vyhodnocení jsou následně ověřovány stanovené hypotézy a vyvozeny závěry.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TEORIE ZKOUMANÉHO TÉMATU

Úvodní část práce se zaměřuje na vymezení základních pojmů, jejichž zřejmé určení je zásadní pro pochopení daného tématu, jímž se práce zabývá.

Bazálními pojmy jsou pak vzdělávání dospělých, andragogika a především profesní andragogika – její zařazení v systému andragogiky a bližší specifikace v rámci popisovaného tématu.

Pojem andragogika pochází z řeckého slova aner, andros (v překladu muž a ago – vésti) a je to věda, která se zabývá vzděláváním dospělých, jejich výchovou, péčí o dospělé s tím, že zcela respektuje všechna specifika dospělé populace, a také se zabývá její personalizací, socializací a enkulturací. (Palán, 2003)

Dále se zabývá v oblasti výchovy a vzdělávání, zvláštnostmi působení pedagogických zákonitostí na dospělou populaci, definuje osobnost dospělého člověka ve výchovném a vzdělávacím procesu, definuje systém výchovy a vzdělávání dospělé populace, jakož i zvláštnosti ve vztahu k ostatním pedagogickým a společenským vědám.

1.1 Stav zkoumaného tématu k literatuře

Teoretická část práce vychází z poznatků českých i zahraničních autorů. Vzhledem k tomu, že je profesní andragogika velmi rozsáhlá a každý z odborníků ji vysvětluje mírně odlišně, pro ucelený pohled je tedy třeba profesní andragogiku představit z více možných pohledů, a tedy prostřednictvím více autorů, tak, aby si čtenář na základě kvalitně zvolených podkladů, mohl utvořit pohled na danou problematiku.

Milan Beneš a jeho *Andragogika teoretické základy* a Zdeněk Palán – *Základy andragogiky* jsou stěžejními podklady pro vypracování teoretické části práce. Dále práce čerpá z knihy Andreji Barešové – *E-learning ve vzdělávání dospělých*, následně z knihy Věry Bočkové – *Vzdělávání - průvodní jev života*, dále pak z další knihy Milana Beneše – *Idea vzdělávání v současné společnosti* a v neposlední řadě z publikace Jana Bartáka – *Profesní vzdělávání dospělých*.

Literatura domácí

Milan Beneš, Andragogika, Grada 2008

Publikace si klade za cíl seznámit širokou veřejnost v rámci teoretické roviny s všeobecným a celkovým pohledem na andragogiku, jakožto vědu. Po přečtení této publikace je i dosud neznalý jedinec schopen bez obtíží vymezit pojem andragogika, čím se konkrétně zabývá, jaké jsou její druhy (avšak pouze v základní rovině, jednotlivé druhy andragogiky zde nejsou příliš konkrétně popsány, pro tyto informace je nutné volit jinou literaturu), popsat její historický vývoj, současný stav, ale i vývoj budoucí. Autor popisuje andragogiku v dané publikaci pouze v teoretické rovině, nicméně i praktikovi zajisté jsou dané informace užitečné, jelikož každá praxe se ve svém počátku opírá o teoretické aspekty.

Zdeněk Palán, Základy andragogiky, VŠ J. A. Komenského s.r.o., 2003

Široké spektrum teoretických znalostí a poznatků poskytuje i další publikace od autora Zdeňka Palána. Tato se snaží čtenáře seznámit s andragogikou v pojetí vědního oboru, vysvětluje čtenářům základy učení a vzdělávání dospělých, jejich vývoj, výchovu a specifickou péči. Významně poukazuje na jistý předpoklad pro studium andragogiky, a také pro práci s dospělými lidmi, tj. znalost základů antropologického systému, předpoklad zvládnutí nejméně základů z vědních oborů jako je psychologie, sociologie, ale také i pedagogiky. Provázanost mezi těmito obory a andragogikou je velmi významná, a proto je nutno i těmto věnovat zvýšenou pozornost, k čemuž publikace v konečném důsledku směřuje.

Jan Barták, Profesionální vzdělávání dospělých, UJAK Praha, 2007

Formou pracovního sešitu je pojata další publikace, která se již úzce specifikuje na problematiku profesionálního vzdělávání dospělých. Slouží jako pracovní sešit distančně studujících jedinců k procvičení znalostí a ověření správnosti pochopení dané problematiky. Tato publikace již neobsahuje ucelený výklad zmiňované problematiky, ale zaměřuje se na aplikace nabytých znalostí do praktických ukázek a úkolů. Publikace je rozdělena na jednotlivé části dle tematiky. Těmi jsou například vzdělávání a rozvoj manažerů, specialistů v oboru lidských zdrojů, zaměstnanců a projektování a hodnocení vzdělávacích akcí v návaznosti na celoživotní učení.

Viera Prusáková, Základy andragogiky 2005

Kniha je zaměřena na propojování základů andragogiky z teoretického hlediska s praktickou stránkou andragogiky. Andragogika je představována jakožto věda o vzdělávání a edukaci dospělých jedinců. Tato publikace také popisuje a definuje pojem andragog, jenž je velmi hojně užíván těmi, kteří se zabývají některou z forem vzdělávání dospělých.

Předmětem zkoumání je vzdělávání dospělých, poradenství při dalším vzdělávání, a také výchova dospělých.

Literatura zahraniční**Margaret Foot, Caroline Hook, Personalistika, 2005**

Kniha, která je určena především pro studenty předmětů, zabývajících se řízením lidských zdrojů, se skládá ze čtyř oddílů. V první části se publikace věnuje především tématu získávání zaměstnanců. Druhá část navazuje na tu první a zabývá se problematikou udržování dobrých vztahů se zaměstnanci na pracovišti i mimo něj.

Třetí a pro zpracování této bakalářské práce nejvýznamnější část, popisuje školení a rozvoj zaměstnanců. Po vysvětlení základních pojmů se dvě nejdůležitější kapitoly věnují nejprve procesu učení a poté tréninku a programu rozvoje zaměstnanců. Poslední část je věnována udržení zaměstnanců.

Zaměstnanci ve firmách skrývají obrovský potenciál, který může firmu velmi pozitivně, ale i negativně ovlivnit – dle toho, jak se tento potenciál využije. Aby byl potenciál využit ku prospěchu firmy, je nutné o své zaměstnance pečovat. Nesmí chybět motivace, zdokonalování, odměňování a v neposlední řadě také péče o jejich rozvoj.

Literatura cizojazyčná**Michael Armstrong, A Handbook of Human Resource Management Practice, 2003**

Jedná se o 9. vydání hojně oblíbené knihy tohoto významného autora. Velmi obsáhlá kniha je logickou posloupností rozdělena do 12 témat, která na sebe navazují.

V každé kapitole velmi podrobně popisuje zkoumaný problém. Od mezinárodního řízení lidských zdrojů, přes jednotlivé procesy, vzdělávání, odměňování, vztahy na pracovišti až po

jednotlivé služby řízení lidských zdrojů. Kapitola VIII je označena Human resource development a popisuje jednotlivé strategie vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, organizační učení, jak se lidé učí, přibližuje možnosti e-learningu, a také nastavuje tzv. career management.

Ačkoliv se jedná o anglicky psanou literaturu, je psána velmi srozumitelně a vzhledem k logické provázanosti jednotlivých oddílů, jsou pochopitelné i vazby v řízení lidských zdrojů, které nemusí být na první pohled zřejmé.

1.2 Vztah zvoleného tématu k andragogice

Profesní andragogika je integrální součástí andragogiky. Zpravidla se zaměřuje na zkoumání výchovy, vzdělávání a poradenství dospělého člověka v jeho profesním životě. Jinými slovy je jejím předmětem intencionální socializace dospělého člověka v oblasti profesionální práce. Také je možné hovořit o profesní socializaci (Švec, 1995) ve smyslu transmise a akceptace vzorů profesionálního chování, jednání a smýšlení, a také o specifických formách kultury profesionální práce. Jiný termín použil ve své literatuře Turos (1993), v níž použil spojení „andragogika práce“. Ta je charakterizována jako vědní disciplína zkoumající dospělého člověka v oblasti jeho práce, jeho přípravy na práci, přizpůsobení se pracovním okolnostem a kvalifikačnímu procesu.

Další vzdělávání dospělých je tedy komplexní systém institucionálně organizovaných i individuálních vzdělávacích činností, které nahrazují, doplňují, nebo jinak obohacují počáteční vzdělání dospělých osob, které záměrně rozvíjejí znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy a jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci i mimo pracovní život (Barták, 2007)

Andragogika, jako samostatný vědní obor, se oddělil od pedagogiky na přelomu 19. a 20. století. Nejvýrazněji se tak oddělila od oboru, který se zabývá především vzděláváním dětí a mládeže. Toto odloučení bylo logickým krokem především v důsledku toho, že se vzdělávání v mnoha ohledech liší od vzdělávání dětí nebo mládeže. (Barešová, 2011)

Rozdíly ve vzdělávání dospělých jsou dány především odlišnými očekáváními, požadavky, a také v neposlední řadě motivací k dalšímu sebevzdělávání.

Andragogika nemá jednotný předmět, ale sdílí jej s jinými společenskými vědami. Na rozdíl od těchto věd však uplatňuje odlišný pohled na tento předmět – učícího se dospělého. Podle zaměření pak andragogiku můžeme rozdělit na teoretické a praktické disciplíny.

Mezi teoretické disciplíny můžeme zařadit:

- historii andragogického myšlení, výchovy a vzdělávání dospělých,
- teorii vzdělávání dospělých (androdidaktiku),
- komparativní andragogiku,
- teorii výchovy dospělých.

K praktickým disciplínám mimo profesní andragogiku patří také:

- sociální andragogika,
- kulturně-vzdělávací andragogika.

1.3 Vztah tématu k základním pojmům

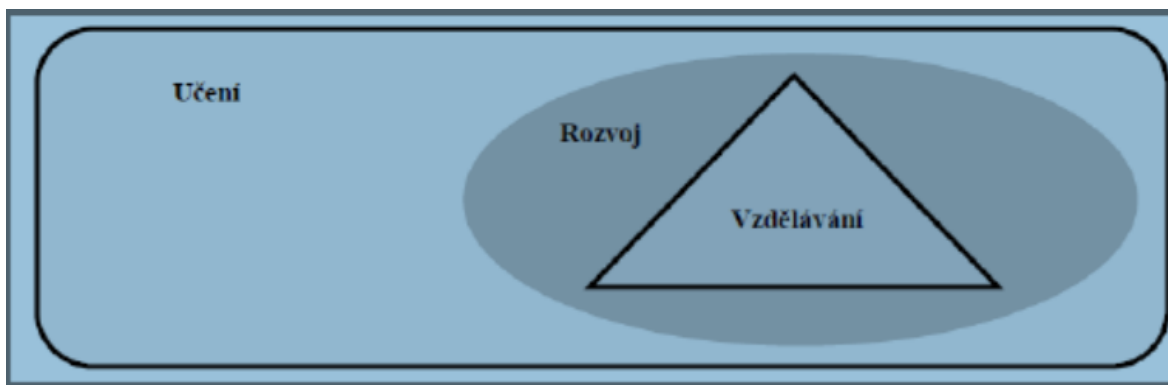
Pro pochopení tématu, kterému se tato práce věnuje, je nutné vysvětlit základní pojmy, které se k tématu profesní andragogiky váží. Hlavním pojmem je vzdělávání dospělých. Dále pak pojmy, jako vzdělávání, rozvoj nebo učení, které jsou svým významem často chybně zaměňovány. Mimo tyto pojmy budou blíže specifikovány také pojmy, jako je kvalifikace, profesní kompetence, lidské zdroje, personální řízení a v neposlední řadě velmi důležitý pojem personální andragogika.

Učení se, rozvoj, vzdělávání

Tyto tři pojmy spolu velmi úzce souvisí. Podle Hroníka (2007) učení se je proces změny, který obsahuje jak nové vědění, tak také nové konání. Zahrnuje více, než pojmy rozvoj a vzdělávání. Z tohoto důvodu se velmi často uvádí učící se organizace, namísto vzdělávací. Učení může být spontánní nebo organizované. Základní hodnoty nabývá jedinec spontánním učením, jejich rozvíjení a zdokonalování však dosahuje pomocí organizovaného učení.

Pomocí učení se je možné dosáhnout žádoucí změny – rozvoje. Ten s sebou nese záměr, který obsahuje ohraničené i neohraničené rozvojové programy. Jedná se o záměrný proces, který je prováděn nejen pomocí vzdělávání, ale také ostatními aktivitami.

Vzdělávání je jedním ze způsobů učení se. Probíhá organizovaně, nejčastěji zprostředkovaně prostřednictvím specializovaných institucí. Jednotlivé vzdělávací aktivity jsou ohraničené. Vždy mají zcela jasně definovaný začátek i konec. Při koncepci vzdělávání ve firmě je postupováno systematicky. (Hroník, 2007)



Obrázek č. 1: Vztah učení, rozvoje a vzdělávání (Hroník, 2007, s. 31)

Obrázek č. 1 popisuje, že je možné se učit, aniž by se jedinec vzdělával. Učení se však nemusí mít pouze pozitivní účinky. Je možné se naučit negativním zlovykům, kterými může být například kouření. Tyto formy však není možné nazývat rozvojem, protože nejsou cílené za účelem dosažení změny – natož pak není možné je nazývat vzděláváním.

Vzdělávání dospělých

Jedná se o jednu z nejvýznamnějších složek celoživotního vzdělávání. Tato složka v sobě zahrnuje jen vzdělávací proces, ale také vzdělávací systém. Tato část vzdělávání obsahuje všechny vzdělávací aktivity, které jsou realizovány formou řádného školského vzdělávání dospělých, získání určitého stupně vzdělání, nebo jako další vzdělávání a vzdělávání seniorů.

Je to proces cíleného a systematického upevňování, osvojování a zprostředkování dovedností, znalostí, schopností, postojů a společenských forem jednání u osob, které mají ukončeno školní vzdělání a vstoupily již na trh práce

„Jde o vzdělávací systém aktivit, který je organizován institucemi nebo individuální (sebevzdělávací) výukou se snahou doplnění, rozšíření a obohacení počátečního vzdělání dospělých osob, které záměrně rozvíjejí své znalosti, dovednosti, osobnostní vlastnosti a jiné kvality potřebné pro plnohodnotnou práci, mimopracovní život a pro fungování ve společnosti jako celku“ (Mužík, 2012).

S jistým zjednodušením bývá pojem vzdělávání dospělých nesprávně zaměňován s pojmem další vzdělávání.

Kvalifikace

Kvalifikaci můžeme charakterizovat jako profil přípravy na povolání v kombinaci s délkou praxe v oboru, v němž se daná pracovní pozice vyskytuje. Tvoří ji zejména stupeň zaměření a kvalita školního vzdělání a profesní zkušenosti. Kvalifikace může být chápána jako určitý

předpoklad k formování a rozvoji profesních kompetencí. Kvalifikace se může vyskytovat ve vztahu k nějaké určité konkrétní profesi. Může v sobě zahrnovat i prvek, resp. určitý potenciál, dalšího sebezdokonalování a rozvoje člověka. Česká republika disponuje Národní soustavou kvalifikací, která přehledně popisuje všechny kvalifikace, jež nachází uplatnění na trhu práce. Kromě úplných kvalifikací se týká i kvalifikací dílčích. Všechny kvalifikace jsou popsány pomocí kvalifikačních a hodnotících standardů a určují, co má umět člověk, který chce získat certifikát pro danou kvalifikaci. Vzhledem k těmto standardům, je možné hodnotit a uznávat i kvalifikace nabyté mimo školní vzdělání, v systému rekvalifikačního vzdělávání, neformálního vzdělávání a informálního učení.

Dle Palána (2003) je kvalifikace odborná profesní příprava. Dále ji můžeme definovat jako soustavu schopností, které jsou potřebné k získání oficiálně potvrzené způsobilosti k výkonu určité činnosti (funkce, povolání). Aktuální tendence v dané oblasti směřuje od užší specializace k dosažení širšího profesního a vědomostního základu. Daný proces se získává absolvováním školního studia a přípravou na povolání, či následnou praxí, event. i v dalším profesním vzdělávání, či rekvalifikačním vzdělávání.

Profesní kompetence

Kompetence je souhrn určitých schopností sloužících k dosažení požadovaného výkonu, a také je nezbytná k zastávání určité funkce z hlediska výkonu. (Barták, 2007)

Představuje určitou schopnost člověka a zároveň motivaci vykonávat určitou profesi, zastávat určitou pracovní pozici, hrát pracovní role a dosahovat žádoucí úrovně pracovního výkonu. Profesní kompetence lze rozvíjet především ve spojení s určitou typovou konkrétní profesí, resp. pracovní pozicí, rolemi a očekávaným vzorem (modelem) chování a jednání.

Existují však různé „průřezové“ kompetence, které lze uplatnit v každé profesi či pracovní pozici. Jedná se zejména o kompetence jednat s lidmi, osobnostní charakteristiky či zvládnutí sociálních interakcí apod. Profesní kompetence lze také označit jako vnitřní proces, kdy pracovník spojuje vstupy při příchodu na určitou pozici a snaží se „dosáhnout“ na žádoucí výstupy (parametry) svého výkonu. Kompetence současně vyjadřují schopnost člověka transformovat osvojené znalosti, dovednosti či vzorce jednání a chování do nových kontextů či situací, jež absolvuje ať již v osobním, či soukromém životě.

Dle Beneše (2003) se kompetence rozdělují na sociální, metodické a odborné. Kompetence sociální jsou například schopnost týmové práce, komunikační dovednosti, schopnost řešení

konfliktů. Za kompetence metodické považuje schopnost efektivně nakládat s časem a dávat si informace do kontextů. Práce na počítači, jazykové znalosti, specifické znalosti a zvládnání různých pracovních technik – soubor těchto kompetencí označuje, jako kompetence odborné.

Pojem kompetence můžeme také definovat jako pravomoc, ve smyslu souhrnu odpovědností a pravomocí, jenž jsou svěřeny určitému orgánu, či třeba pracovní pozici. Dále kompetence může být pojata, jakožto schopnost vykonávat určitou funkci, či soubor větší množství funkcí a dosahovat při tom určité výkonnostní úrovně. Jinak řečeno je to soubor způsobů určitého chování, jenž odlišné osoby zvládají lépe, než jiné a tím mohou lépe zvládat dané situace. Avizované druhy chování jsou pozorovatelné v situacích testovacích, stejně tak, jako v běžných situacích pracovních. Využívají integrovaným způsobem získané vědomosti, osobní rysy i schopnosti. Profesionální kompetence pracovníka bývají zpravidla vyjádřeny podrobným popisem jeho povahových rysů, postojů, znalostí, schopností a zkušeností. Stát se kompetentní osobou vyjadřuje tedy stav, kdy je osoba schopna vyrovnat se s nepředvídatelnými, nepřehlednými a velmi spleťnými situacemi. Z tohoto důvodu je tedy součástí kompetencí také ochota přijímat rozhodovací rizika, osobní iniciativa, či motivovanost. Současná literatura hovoří o tomto pojmu, namísto pojmu kvalifikace. Velmi úzce s profesionálními kompetencemi souvisí také pojem profesionalizace, což je proces získávání kompetencí k výkonu pracovních činností, či výkonu daného povolání.

O kompetenci můžeme hovořit i ve smyslu sociálně ekonomického znaku pracovníka, nacházejícího se v situaci nově pojímané výroby či služby. (Palán, 2002)

Lidské zdroje

Problematika lidských zdrojů a především péče a zvyšování kvalifikace v oblasti zdrojů se v současné době dostává v moderně smýšlejících firmách velmi do popředí. Mnoho majitelů podniků si již začalo uvědomovat, že je péče o své zaměstnance významným faktorem úspěchu podniku, a proto jim věnují adekvátní pozornost.

Lidé jsou schopni seberealizace ve své činnosti na základě svého rozhodnutí. Lidské zdroje jsou tedy lidé v pracovním procesu. (Vodák, Kucharčíková, 2007). Většina autorů zabývajících se problematikou lidských zdrojů se shoduje, že lidské zdroje jsou zcela nejdůležitější zdroj, který zajišťuje zázemí pro kvalitní a úspěšné fungování dané organizace (Amstrong 2007, Dvořáková 2004, Palán 2002).

Personální řízení

Personální práce prošla za posledních padesát let výrazným vývojem a spoustou změn. Hlavním tématem vývoje byl samozřejmě člověk a především pohled na něj, jakožto osobnost. Vývoj personálního řízení probíhal přes administrativní pojetí, přes sociálně-liberální až po manažerské pojetí. V průběhu tohoto formování bylo na člověka, jakožto součást firemní kultury, nahlíženo z hlediska vedení podniku, velmi odlišně. Současné trendy nejlépe vystihuje manažerské pojetí personálního řízení, které člověka a jeho hodnotu patřičně oceňuje.

Personální andragogika

Dle Palána (2002) je vysvětlen daný pojem jako aplikace andragogických zásad v práci s lidskými zdroji. A to především ve smyslu intenzivní a komplexní péče o tyto lidské zdroje a zabezpečení jejich dalšího rozvoje. Hlavním úkolem personální andragogiky je tedy výchova, rozvoj a péče o pracovníky v dané organizaci.

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH A CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Povolání v současné době již není činěno pouze za vidinou výdělku. Ten je samozřejmě nadále velmi důležitý a výše výdělku přímo úměrně odráží životní úroveň jedince. Prostřednictvím financí může lépe a efektivněji trávit svůj volný čas, což jistě přispívá k jisté spokojenosti jedince. V každém směru působí výdělek, nebo jeho výše, pozitivní způsobem. Proto by cílem každého jedince měla být snaha o jeho optimalizaci. Avšak s neustále rostoucími nároky na výkon různých povolání a profesí si již člověk nevystačí pouze s informacemi, které nabyl v minulosti. Tyto informace je zapotřebí přímo úměrně aktualizovat, případně také rozšiřovat. Veškeré tyto znaky s sebou přináší vzdělávání. Jelikož úspěch v práci odráží jistou prestiž i v osobním životě, je nutné, aby na sobě jedinec pracoval a tato prestiž a úspěch v zaměstnání mu byl za to odměnou. Snahou jedince, který na sobě chce a může pracovat v oblasti vzdělávání a tím si zajistit svoji pozici, nebo také postup na vyšší pozice, je tedy zajištěn jistým poměrem prostřednictvím celoživotního vzdělávání. Jelikož pouze takto je jedinec schopen, v rámci konkurence, uspět a nabídnout zaměstnavateli něco navíc. A tímto si pak zajistit konkurenční výhodu.

2.1 Celoživotní vzdělávání a celoživotní učení

Jedinec se v podstatě učí od svého dětství po mladou dospělost. Dnešní doba, jež je ovlivněna globalizací a nepříznivým demografickým vývojem, s sebou přináší daleko jiné potřeby, než jaké to byly v minulosti. Naopak neustálý pokrok v oblasti technologií si žádá daleko flexibilnější reakci. Jedinec se tedy ve výsledku musí vyrovnávat s diametrálně odlišnými požadavky dnešní zrychlené doby. Z těchto výše uvedených faktorů pak zcela zřejmě vyplývají také jiné nároky v oblasti vzdělanosti dnešních pracovníků. Již v mnohých inzerátech při hledání práce je možné se dozvědět, že zaměstnavatelé požadují mezi hlavními aspekty ochotu učit se novým skutečnostem a flexibilitu. A to naprosto bez přímé návaznosti na věkovou strukturu, či obsazovanou pozici. Tyto požadavky je možné zahlédnout v inzerátech na nejrozličnější pracovní pozice od dělnické třídy až po TOP manažery. I z toho lze tedy zřejmě usoudit, že potřeba vzdělanosti je v dnešní době opravdu výrazná a je nutné se vzdělávat neustále, bez rozdílu věku a vykonávané profese.

Celoživotní vzdělávání je dle Bočkové (2002) demokratické a dynamické. Jedinci je totiž v kterékoli etapě svého života umožněno, aby uspokojoval svou vzdělávací potřebu, pokud tedy takovou disponuje. Zároveň se velká míra dynamičnosti projevuje tím, že celoživotní

vzdělávání se dokáže přizpůsobit nově vzniklým potřebám. A to na straně celé společnosti, ale i jedince.

Dle Mužíka (2004) požaduje každý jedinec specifický přístup ve vzdělávání a individuálně přizpůsobené podmínky, aby se mohl dále rozvíjet. Dle Mužíka není podstatné, s jakým motivem do vzdělávání jedinec vstupuje. Nicméně, je zřejmé, že motiv vzdělávání bude odrážet danou životní etapu, které se potřeba vzdělávat se, týká. Může to být hra v dětském věku, či naopak učení se pracovního procesu na prahu dospělosti.

Celoživotní vzdělávání zahrnuje několik na sebe navazujících etap. Dle Bočkové (2002) se jedná o tyto:

- předškolní výchova,
- školní vzdělávání,
- vzdělávání dospělých.

O něco konkrétněji hovoří ve své knize o struktuře celoživotního vzdělávání Mužík (2004):

- předškolní výchova a vzdělávání,
- povinná školní docházka,
- všeobecné vzdělávání,
- odborné vzdělávání,
- vzdělávání dospělých v produktivním i postproduktivním věku.



Obrázek č. 2: Schéma celoživotního vzdělávání. (Mužík 2004, s. 22)

Celoživotní učení je považováno za učení během toho, kdy je jedinec zapojen do pracovního života, ale i po jeho skončení. Lze se s ním tedy setkat v různých podobách v rámci pracovního i rodinného života jedince. Dle Mužíka (2002) je učení součástí rozvoje jedince a zvyšuje jeho pracovní i společenské uplatnění. V tomto směru se avšak nejedná o učení v pravém slova smyslu, jak by se na první pohled mohlo zdát. Jedná se o osvojení si informací, nicméně bez následného procvičování a dalších forem ověřování si, zda je učení účinné, jako tomu bývá ve škole a podobných institucích. Dle Bočkové celoživotní učení zahrnuje „podpůrné procesy, které stimulují jednotlivce a umožňují jim získávat veškeré znalosti, dovednosti, hodnoty a porozumění, které budou potřebovat, v průběhu celého života a aplikovat je ve všech rolích, okolnostech a prostředcích“ (Bočková, 2002, s. 26). Dle Beneše (2003) je celoživotní učení sebeurčený růst osobnosti a to v důsledku učení za cílem rozpoznat svět a sama sebe.

Existují také dokumenty, které se věnují problematice celoživotního vzdělávání. Jedním z nich je například dokument Memorandum o celoživotním vzdělávání (EK, 2000). V tomto dokumentu se hovoří o celoživotním vzdělávání jako o procesu, který překračuje své vlastní hranice a již také překračuje sebeuvědomění se. Jedinci, kteří se během celého svého života rozvíjejí prostřednictvím učení, mnohem více aktivně přispívají do celkového ekonomického růstu. Vzdělávání v celoživotní šíři je důležité i z hlediska společenského uplatnění. Toto Memorandum zdůrazňuje již při samotném členění celoživotního učení a jeho bližší specifikaci.

Formální učení

Proces probíhající pod záštitou vzdělávacích institucí, jehož výstupem je získání jisté oficiální kvalifikace. Formální učení je záměrný, plánovaný a zcela řízený proces, během něhož dochází k interakci mezi vzdělavatelem a účastníkem vzdělávacího procesu.

Neformální učení

Jak již samotný název napovídá, zde se jedná o učení zcela opačného druhu. Neformální učení probíhá spontánně a daleko více flexibilněji vzhledem k potřebám účastníků vzdělávání, než u formálního učení. Také učení samotné není v kompetenci vzdělávacích institucí, ale probíhá v nejrůznějších organizacích.

Informální učení

Tato forma učení je nejméně organizovaná z výše uvedených. Jedná se o integrované učení během celého našeho života a mnohdy si během informálního učení ani jedinec plně neuvědomuje, že jde o učení. Informální učení tedy probíhá denně a je součástí každodenního života jedince. Jde tedy o osvojování si určitých postojů, dovedností a znalostí v přirozeném prostředí jedince. Dle Bočkové (2002) je informální učení odrazem trendů ve společnosti a je důležité pro osobní i profesní život. V jaké fázi, instituci, či za jakých okolností došlo k tomuto druhu učení pak dle Bočkové, není důležité. Důležité je, že došlo k rozšíření určitých dovedností, či kompetencí.

2.2 Vzdělávání dospělých

Jedinec je schopen vzdělávat se v každém věku. Vzdělávání v dospělém věku avšak nese jisté rysy, které jsou typické opravdu jen pro vzdělávání se v tomto vývojovém období života jedince. Zásadním rozdílem například od vzdělávání dětí je motiv, kvůli kterému se jedinec v tomto věku rozhodl podstoupit tento nelehký proces. Dalším velmi důležitým aspektem je očekávání výsledku, neboli pro dospělého jedince je důležitým, a také motivujícím prostředkem využitelnost získaných informací v praxi. Velká odlišnost mezi vzděláváním dětí a dospělých je také motivovanost. U dětí je nutné je neustále povzbuzovat, na rozdíl od dospělých, kteří se pro vzdělávání, bez jisté příčiny, nerozhodnou. Vždy je k tomuto zásadnímu rozhodnutí vedou postranní úmysly, či například nutnost. Zde se může jednat třeba o strach, že neobstojí ve své pracovní pozici, touha po povýšení, či příkaz ze strany zaměstnavatele.

Dle Beneše (2003) je hlavní rozdíl mezi vzděláváním dětí a dospělých především v tom, že dospělý se neučí, či nepocit'ují svoji potřebu vzdělávat se pro svoje budoucí potřeby. Dospělí se vzdělávají z důvodu své aktuální potřeby. Další významným rozdílem je to, že dospělí hodnotí vzdělávání mnohem více racionálně, než dítě a že vychází při svých úvahách z předchozích zkušeností a dle těchto zkušeností také vše hodnotí. Proto se u dospělých ve vzdělávání projevuje poměrně vysoká míra kritičnosti.

Dle Bartáka (2007) lze nahlížet na další vzdělávání jako na druhou šanci ve vzdělávání a lze jej dále dělit:

- Další profesní vzdělávání, které má přímou souvislost s profesním zaměřením jedince. Zde se jedná především o zvyšování kvalifikace. Tento druh dalšího vzdělávání je uskutečňován prostřednictvím školení, či organizovanou rekvalifikací.

- Občanské vzdělávání, které je orientováno na různé oblasti života jedince a to především v oblasti ekologie, politiky či náboženské oblasti.
- Zájmové vzdělávání se zabývá, jak již název samotný napovídá, oblastí zájmů daného člověka.
- Vzdělávání seniorů probíhá prostřednictvím univerzit třetího věku. Cílem tohoto postgraduálního vzdělávání, je uspokojování potřeb jedinců důchodového věku, aktivní využití jejich volného času a tím lepší sociální začlenění.

2.3 Motivace dospělého člověk ke vzdělávání

Základem úspěchu konání veškerých činností je motivace. Udává směr, kterým se jedinec bude řídit. Také odpovídá na otázku, proč se vůbec jedinec daným směrem vydal, co jej k tomuto kroku vedlo. Ve spojitosti s vzděláváním dospělých má právě motivace klíčový význam. Dospělý jedinec zpravidla disponuje vyšší mírou motivace, než děti, či mladší osoby. V tomto je základní rozdíl a skutečnost, že dospělý člověk se k dalšímu vzdělávání rozhoduje na základě své svobodné vůle, toto jen potvrzuje.

Dle Palána (2002) můžeme motivace ve vzdělávání pojmout jako mechanismus, jenž podněcuje jedince v jeho jednání. Je třeba ji chápat jako komplex různorodě propojených a navzájem ovlivňujících se motivů. Motivace se dále dělí na aktuální a habituální.

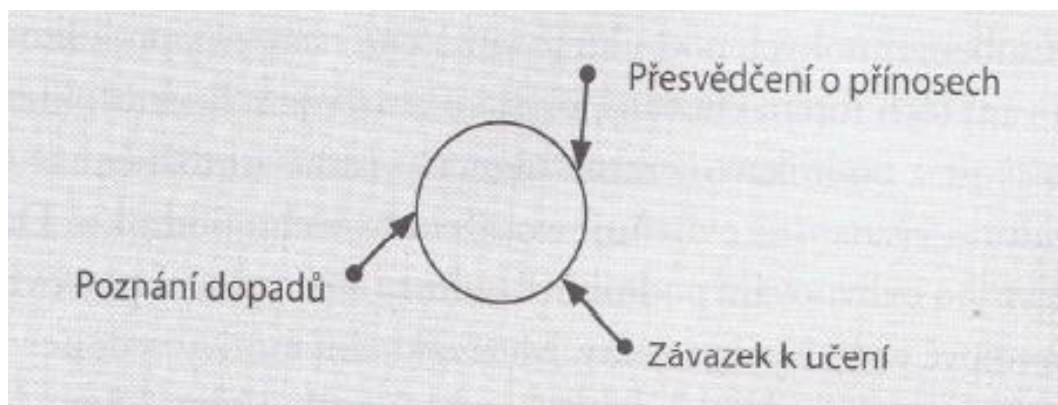
Aktuální motivace je okamžitý souhrn všech motivů, který vzniká na základě určité situace, jako důsledek působení vnějších i vnitřních podnětů na daného jedince. V kontrastu s tímto, habituální motivace je nahrazována pojmem postoj. Jedná se tedy o určitý vztah k učení (kladný, či záporný) trvalejšího charakteru, jenž u jedince vznikl na základě sociálních okolností v jeho předchozím životě. (Hartl, 1999)

Motivace je také velmi důležitá pro úspěch jedince v rámci vzdělávání, avšak je prokázáno, že přehnané nároky či očekávání naopak negativně výsledky jedince ovlivňují. Dle Mužíka (2012) existuje pyramida učebních motivů. Pyramida vychází z podstaty, že celý proces vzdělávání je založen na získávání nových znalostí a dovedností a utváření si nových pracovních návyků. Vzhledem k tomuto je pak jedinec schopen vyhledávat při řešení stejných úkolů nová, inovativnější řešení a tím upevňovat svoje profesní ukotvení. Dalším přínosem pro jedince je pak vyšší uplatnění na trhu práce a vyšší míra konkurenceschopnosti, což má zajisté pozitivní dopad na sociální jistoty takového jedince.



Obrázek č. 3: Pyramida učebních motivů. (Mužík, 2012)

Dle Beneše (2003) je důležitá i míra motivace ke vzdělávání. Je zapotřebí rozpoznat, v jakém stavu vzhledem k motivaci, se jedinec nachází a dle toho s tím také pracovat. Především je potřeba uzpůsobit jednání a vystupování vůči různě motivovaným jedincům, tak, aby jejich motivace byla podpořena a upevněna. Velmi výstižně proces zdůrazňující míru motivace ve vzdělávání znázornil Vodák s Kucharčíkovou (2007).



Obrázek č. 4: Motivace ve vzdělávání, (Vodák, Kucharčíková, 2007)

Patřičná míra motivace ve vzdělávání je důležitá i pro profesní rozvoj jedince. Proto by mělo být cílem podniku podporovat motivaci ke vzdělávání u svých zaměstnanců a tito aby měli zájem dále se vzdělávat a zvyšovat svoji kvalifikaci a tím i kvantitu a kvalitu odvedené práce (Vodák, Kucharčíková, 2007).

Jak již bylo zdůrazněno výše, motivace ve vzdělávání dospělých je velmi důležitá a v rámci možností, je zapotřebí ji různými způsoby podporovat, jelikož každý jedinec je jinak motivován. Nicméně, zkušený lektor by si měl umět i s tímto poradit a jedince nasměrovat vhodným směrem, aby jeho motivy ke vzdělávání byly patřičně podpořeny. Tuto skutečnost si stále více uvědomuje i vedení většiny podniků, pro které je zaměstnanec nejhodnotnějším z jeho kapitálů, pomocí nichž je schopen ovlivnit míru své ziskovosti. Proto v moderně smýšlejících podnicích je již člověk postaven do popředí a v rámci personální činnosti je mu

věnována maximální péče. Nicméně, nastavení vhodného vzdělávacího programu a volby vhodných metod v rámci motivace zaměstnanců k dalšímu vzdělávání, není zcela jednoduché nastavit. Touto problematikou se blíže zabývá profesní andragogika.

3 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Součástí dalšího vzdělávání je i právě profesní vzdělávání, které je dále zahrnuto do strategie celoživotního vzdělávání. Předmětem zkoumání profesního vzdělávání je intencionální socializace dospělého jedince v oblasti jeho profesní kariéry. Jedná se o aplikovanou disciplínu systematické andragogiky a zaměřuje se především na praxi výchovy, poradenství a samozřejmě vzdělávání dospělého jedince v profesním životě. Profesní andragogika již předpokládá, jakožto moderně pojatá disciplína, která se zabývá formováním profesní stránky jedince, že člověk je v podniku základním tvůrcem úspěchu. V rámci profesního vzdělávání má každý jedinec, konkrétně tedy zaměstnanec, možnost na sobě dále pracovat a tím zvyšovat své profesní kompetence, či je dále rozvíjet. Výsledkem pak může být vnitřní uspokojení jedince, zvýšení kvalifikace, či v ideálním případě kariérní postup, který pro jedince v konečném důsledku znamená mnohem více, jelikož mu přináší vyšší míru sociální jistoty. Vzhledem k tomu, že zaměstnání není v dnešní moderní společnosti chápáno pouze jako zdroj obživy, znamená povýšení v práci, či změna na atraktivnější pozici, především také společensky pozitivní dojem na ostatní jedince.

Dle Palána (2002) je profesní vzdělávání shrnuto jako veškerá příprava na povolání. A to již od přípravy na školách, až po veškeré formy dalšího vzdělávání dospělých, které je ovšem spjata s výkonem povolání, nebo zaměstnání. Na profesním vývoji daného jedince se tedy podílí již střední odborná učiliště, střední odborné školy, postsekundární školské programy, přeškolovací či rekvalifikační programy realizované školami a nejrůznější instituce zabývající se vzděláváním dospělých, či podnikovým vzděláváním.

Profesní vzdělávání je v dnešní společnosti považováno za určitou investici do rozvoje lidského kapitálu. Takto to ve svých publikacích uvádí také Vodák, Kucharčíková (2007).

Faktem je, že pokrok v rámci rozvoje znalostí, či dovedností jedince, je v současné společnosti velmi snadno měřitelný, čili by se v tomto smyslu dala investice do vzdělávání a rozvoje zaměstnanců přirovnat k investici do hmotného majetku, která je velmi jednoduše měřitelná. Jinak řečeno, lze velmi snadno vyhodnotit poměr mezi množstvím investovaných financí, času a jiných prostředků s tím, jaký výsledek tyto kroky přinesly. Výsledek, nebo pokrok, který vznik vzhledem k investici do lidského kapitálu, se projevuje několika možnými způsoby v závislosti na druhu profese a druhu vykonávané činnosti. Nutné avšak je respektovat časovou náročnost návratnosti této investice, která může trvat poněkud déle. (Stýblo, 2003).

Podle Bočkové (2002, s. 17) profesní vzdělávání „přispívá k udržení souladu mezi nároky na výkon určité profese a kvalifikovaností (reálnou pracovní způsobilostí jednotlivce)“.

3.1 Metody a formy profesního vzdělávání

V rámci profesního vzdělávání existuje přímá souvislost a vzájemná souvztažnost mezi výše zmiňovanými pojmy. Platí ovšem jisté pravidlo, že všechny metody nemohou mít všechny formy a naopak. V praxi to znamená, že například mentoring nemůže být účastníkovi vzdělávacího procesu podán prostřednictvím přednášky, jelikož by nebyla naplněna podstata mentoringu, jakožto vedení osob.

Metoda je ve vzdělávacím procesu chápána, jako určitá cesta k osvojení si nových poznatků, či dovedností, pod záštitou zkušeného lektora. Jako formu vzdělávání je pak možné chápat způsob výkladu, nebo způsob předání informací.

Dle Koubka (2007) a Dvořákové a kol. (2007) lze metody vzdělávání rozdělit do dvou základních skupin:

- metody vhodné pro manuální práce – využívané na pracovišti při výkonu práce,
- metody vhodné pro vedoucí zaměstnance a speciality – využívané při vzdělávání mimo pracoviště.

Dle Dvořákové a kol. (2007) existuje pak ještě i třetí forma vzdělávání zaměstnanců:

- metody na rozhraní.

Mezi tyto metody vzdělávání zaměstnanců patří např. e-learning, či poradenství.

Metody vzdělávání lze také dělit podle druhu rozvíjené oblasti (Hroník, 2007) takto:

- rozvoj znalostí,
- rozvoj dovedností,
- rozvoj postojů,
- rozvoj praktických dovedností.

Existují i další metody vzdělávání zaměstnanců. Vždy je nutné zvažovat, jaké zaměstnance je třeba vzdělávat a jaké povahy je samotná organizace, jež se rozhodla své zaměstnance vzdělávat. Následující metody jsou vhodné např. pro vzdělávání úředníků. (Belcourt, Wright, 1998)

Přednáška

Jedná se o velmi pasivní metodu vzdělávání, při níž přednášející pouze předává informace v podobě teoretických poznatků pracovníkovi. Z pohledu účastníka se jedná o nejméně namáhavou formu vzdělávání, avšak problém může vznikat z hlediska dlouhodobého udržení pozornosti. Proto je vhodné přednášku doplnit např. o prezentaci, či názorné ukázky.

Přednáška je tedy „základní a nejběžnější vzdělávací forma založená na monologických metodách ze strany lektora. Většinou obsahuje: jádro výkladu (základní informace a teze), důkazy (zdůvodnění a zevrubnější popis jádra výkladu, podržení podstaty problému), praktické příklady (aplikace poznatků na konkrétní úkoly a příklady z praxe), zajímavé podrobnosti a fakta (slouží k upevnování základních poznatků). Přednáška je používána ve vzdělávání dospělých tam, kde jsou kladeny zvýšené nároky na kompaktnost a vysokou frekvenci sdělovaných poznatků.“ (Palán, 2002, s. 176).

Seminář

Tato forma rozvoje zaměstnanců je již více aktivizující. Jedná se o kombinace diskuze a přednášky. Školitel se pomocí různých forem aktivizujících prostředků snaží více zapojit do vzdělávání samotného zaměstnance a tímto mu učení zpestřit.

Dle Palána (2002) je seminář formou výuky na vysokých školách a specifickou formou výuky ve vzdělávání dospělých. Zde se jedná o formu, kdy po krátkém úvodu přechází předávání informací na formu diskuze. Jedná se o náročnou formu většinou ústního předávání informací, ale i prověřování získaných informací prostřednictvím samostudia. Při vhodném vedení posiluje seminář schopnost vyjadřování jedince, prosazení si svého názoru a zvyšuje i míru sebekritičnosti. Seminář vyžaduje včasnou přípravu a zadání problémů k řešení formou nejrůznějších otázek.

E-learning

V současné době je e-learning velmi oblíbenou a stále více využívanou metodou vzdělávání a to především pro svoji finanční nenáročnost a relativní dostupnost. Pro bližší vysvětlení přímo slova e-learning, vzhledem k tomu, že se doslovně nepřekládá, je to, že se jedná o vzdělávání za pomoci počítačů, či přesněji řečeno výpočetní techniky. „Výhodou je dostupnost pro organizace i jednotlivce. Umožňuje v krátkém čase a při nízkých nákladech vyškolit velké množství zaměstnanců. Jde o modifikaci distančního vzdělávání, která využívá nej-

modernější informační technologie. Neklade nároky na prostory, umožňuje průběžnou aktualizaci. Většinou probíhá pomocí instalace Learning Space serveru - centrálního vzdělávacího serveru, s připravenými vzdělávacími programy.“ (Palán, 2002, s. 54)

Workshop

Dle Palána (2002) lze toto slovo (ač velmi nepřesně) mechanicky přeložit na „dílnu“. Při vzdělávání prostřednictvím workshopu se jedná o organizované řešení problému. Skupina si navzájem sděluje různé své nápady a snaží se najít nejoptimálnější řešení zadaného problému. Obsahová část workshopu bývá přesně určena a sdělena předem. Tato forma vzdělávání bývá také časově vymezena a účastník by měl disponovat rozsáhlou argumentační schopností.

Development centrum

Tato forma vzdělávání je nejvíce realistická. V development centru je účastníkovi zadána reálná simulace, či případová studie, která se týká skutečných pracovních případů. Dále se v průběhu úkolu mění jeho míra dynamiky a stresové zátěže. Účastníci vzdělávání jsou pozorováni jistými hodnotiteli, kteří následně určují kvalitu odvedeného úkolu pracovníka, jeho míru nasazení a výkonnost.

Outdoor training

Volně přeloženo jako „učení se hrou“.

„Vzdělávací metoda výcviku manažerů využívající pohybových aktivit v přírodě, jako zdroje zkušeností a poznání. U nás uplatňována jako kurzy týmové spolupráce.“ (Palán, 2002, s. 142)

Koučování

Jedná se o formu výuky, která je realizována prostřednictvím soustavného procesu podporování a směřování pracovníka k podávání požadovaného výkonu. Kouč vede koučovaného pomocí instruování a vysvětlování. Cílem je, aby koučovaný s určitou mírou pomoci našel řešení dané situace sám.

„Forma vzdělávání na pracovišti, kdy je vzdělávání prováděno průběžně při pracovním výkonu formou usměrňování činnosti vzdělávaného určeným konzultantem (manažerem, technikem, mistrem, předním dělníkem). Koučování je celková péče o člověka s ohledem na jeho cíle, očekávání a jejich realizaci v pracovním i osobním životě. Koučování může být

externí (prováděno koučem specialistou), nebo interní (linioví manažeři koučující v každodenním životě své podřízené – tento způsob je i jedním ze základů učící se organizace).“ (Palán, 2002, s. 105)

Mentoring

Tato metoda je podobná výše zmiňované, avšak je zde kladen větší důraz na vztah mezi mentorem a pracovníkem (menteem). Základem úspěchu mentorování je tedy velmi blízký vztah mezi oběma účastníky této formy vzdělávání a v návaznosti na toto je důležitá také důvěra. Mentor je v podstatě vzorem vzdělávajícího se pracovníka, avšak cílem není, aby z něj mentor utvořil svoji kopii. Naopak, tento má podporovat a rozvíjet pracovníka na základě jeho vlastního potenciálu. Dle Palána (2002) se jedná o individualizované a neformální vzdělávání na pracovišti.

3.2 Cíle profesního vzdělávání

Profesní vzdělávání je dle Armstronga (1999, s. 531) „plánovaný proces modifikace postojů, znalostí a dovedností učením směřující k dosažení efektivního výkonu v určité činnosti, či okruhu činností. Jejím cílem je z hlediska práce rozvinout schopnosti jedince a uspokojit současné a budoucí potřeby organizace týkající se pracovní síly“.

Hlavními cíli profesního vzdělávání jsou dle Armstronga (1999):

- Systematický rozvoj schopností, či dovedností zaměstnanců a tím zlepšení pracovního výkonu jedince.
- Zpřístupnění možnosti uspokojování této potřeby v rámci vnitřních zdrojů dané organizace.
- Efektivní práce s časem i finančními náklady, jenž jsou vyžadovány při zaškolení a následné adaptaci nového zaměstnance.

Kromě uspokojování potřeb z pohledu přínosu pro organizace je ovšem velmi důležité zaměřit se následně na uspokojování potřeb samotného zaměstnance. (Armstrong 1999).

Dle Koubka (2001) je profesní vzdělávání do jisté míry proměnlivou záležitostí. Odvíjí se totiž od mnoha faktorů, které různou mírou a různým způsobem profesní vzdělávání ovlivňují. Je to například vliv sociálního prostředí či celková míra vzdělanosti obyvatel. Samotná úroveň profesního vzdělávání v dané organizaci, se pak samozřejmě odvíjí od úrovně samotné organizace. Mezi hlavní faktory, které určují danou úroveň, patří míra využívání technologií, velikost dané organizace, či její organizační struktura. Obecně platným pravidlem

v rámci profesního vzdělávání zaměstnanců je, aby nově nabyté vědomosti, dovednosti a postoje, byly následně použitelné nejen na pracovním poli, ale i v soukromém životě zaměstnance.

3.3 Vzdělávání zaměstnanců a jeho přínos pro organizaci

Kvalitní lidské zdroje, jejichž dovednosti a vědomosti jsou neustále zdokonalovány, vedou v konečném důsledku k prosperitě podniku a jsou jednou z hlavních možností, jak je možné efektivněji hospodařit a zvyšovat tím zisk daného podniku. Moderně smýšlející vedení podniků tento fakt berou na vědomí a dle toho také s lidskými zdroji a jejich rozvojem adekvátně nakládají.

Dle Dvořákové a kol. (2004) je vzdělávání dospělých, které je zprostředkováváno prostřednictvím personálních činností klíčové, jelikož prohlubuje kvalifikaci zaměstnanců. Navíc zvyšuje určitou flexibilitu pracovní síly, čili tyto jsou následně schopny mnohem lépe reagovat na změny nejrůznějšího druhu. Dle Armstronga (1999) je personální práce součástí strategického řízení podniku prostřednictvím dlouhodobého plánování podniku. Cílem tohoto strategického plánu je, aby organizace disponovala kvalifikovanými a oddanými zaměstnanci.

Podle Bartáka (2007) kvalitní vzdělávací program a jeho následná úspěšnost tkví především ve schopnosti manažera vzdělávací aktivity u zaměstnanců rozvíjet. Nejvýznamnějšími atributy potom jsou:

- participace a kooperace, jež vycházejí ze znalostí a dovedností účastníka kurzu,
- aktivizace,
- flexibilita (ve směru ke změnám, či inovacím),
- facilitace a spoluúčast (stimulace účastníků vzdělávání ke zvládnutí svěřeného úkolu adekvátně svým možnostem),
- sepětí teorie a praxe.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE

Téma bakalářské práce bylo zvoleno za účelem analýzy postoje zaměstnanců k profesnímu vzdělávání. Analyzováno bylo, jaké jsou motivy pro další profesní vzdělávání a zda zaměstnanci o takovou formu vzdělávání mají vůbec zájem.

Teoretická práce je zaměřena na začlenění profesního vzdělávání v rámci celé andragogiky a vysvětlení základních pojmů, se kterými následně práce operuje.

4.1 Cíl práce

Cílem práce je analýza vnímání profesního vzdělávání českými zaměstnanci ve firmách, která je šetřena pomocí kvantitativního dotazníkového šetření. Autorka ve své práci chce poukázat na vhodné způsoby motivace, pomocí kterých lze jednotlivé skupiny zaměstnanců k dalšímu vzdělávání nasměrovat.

4.2 Stanovení výzkumného problému a hypotéz

Výzkumný problém: Jaký je postoj zaměstnanců ve firmách k profesnímu vzdělávání?

Hypotézy:

H1: Mladší generace do 45 let má větší zájem se vzdělávat, než generace starší.

H2: Lidé, kteří pracují v dělnických profesích, mají menší zájem o profesní vzdělávání, než administrativní a vedoucí pracovníci.

H3: Čím vyšší postavení ve firmě člověk má, tím více rostou očekávání kariérního postupu na základě získaného stupně kvalifikace.

H4: Muži, absolvující proces profesního vzdělávání, mají vyšší očekávání v rámci míry zvýšení mzdy, než ženy.

4.3 Postup práce

Bakalářskou práci tvoří 2 oddíly – teoretický a praktický. V teoretické části se práce zabývá širším představením andragogiky a začleněním profesního vzdělávání do nadřazené skupiny. Vysvětluje vztah zkoumaného tématu k andragogice a poukazuje na vzájemné vztahy použitých pojmů.

V praktické části je za pomoci primárního a sekundárního sběru dat provedeno šetření zaměřující se na vztah zaměstnanců k profesnímu vzdělávání. Primární šetření je provedeno autorkou samotnou a to prostřednictvím kvantitativního dotazníkového šetření metodou CAWI.

V práci je využíváno především dostupných knih a otevřených internetových zdrojů. V závěrečné fázi práce vyhodnocuje provedená šetření a zodpovídá zvolené hypotézy.

4.4 Použité metody

Analytická metoda – analýza stávajících způsobu profesního vzdělávání v českých firmách.

Dedukční metoda – na základě získaných informací z provedeného dotazníkového šetření jsou vyvozovány závěry a ty dávány do souvislostí k vyhodnocení hypotéz.

Kvantitativní dotazníkové šetření – proveden průzkum na vzorku 105 respondentů formou dotazníkového šetření metodou CAWI.

Syntéza – využito při závěrečném shrnutí práce.

5 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Na téma dalšího a profesního vzdělávání dospělých bylo napsáno již mnoho odborných prací. Naprostá většina z nich se však zabývá situacemi v konkrétních firmách, které jsou v každém z jednotlivých případů velmi specifické.

V praktické části této práce je využito sekundárních dat ze Závěrečné zprávy (Burson, 2009) z Průzkumu vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti a následně i z primárního kvantitativního dotazníkového šetření. Sekundární data obstarala Zpráva společností Donath Burson – Marsteller, Factum Invenio, společně s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR (AIVD ČR). Tato Zpráva pochází z konce roku 2009, kdy se odborníci ze všech ze všech zainteresovaných stran sešli, aby debatovali nad tématem dalšího vzdělávání dospělých. Šetření probíhalo kvalitativním šetřením, formou tematických focus group na dvou místech republiky – v Praze a Táboře. Každá z uvedených diskuzí trvala přibližně 120 minut. Skupiny obsahovaly vyvážený mix skupin obyvatel tak, aby se jednalo o reprezentativní vzorek.

Výsledkem této Zprávy (Burson, 2009) je, že odborníci upozorňují na rizika spojená s nízkou pozorností, věnovanou problematice dalšího vzdělávání dospělých. Dále se shodli na tom, že je třeba se zaměřit na dva hlavní body – příjmový a motivační, kdy v prvním případě vlivem seškrtávání výdajů ve firmách i rodinách dochází k omezení dalšího vzdělávání a v případě druhém se jedná o motivaci dospělých v dalším vzdělávání. Zpráva (Burson, 2009) uvádí jako jeden z důvodů motivace také snahu o udržení pracovního místa na konkurenčním trhu práce v době, kdy probíhala ekonomická recese.

Od vydání této Zprávy (Burson, 2009) však uběhlo již více než 6 let a situace na trhu práce se významným způsobem změnila. Poptávka po kvalifikovaných pracovnících převyšuje nabídku a nezaměstnanost proráží svá historická minima. Proto bude cílem především méně kvalifikované pracovníky přimět k tomu, aby se pomocí různých školení a kurzů requalifikovali na profese, po kterých je poptávka nebo zvýšili svou kvalifikaci. Na druhou stranu firmy budou muset nabídnout svým zaměstnancům lepší podmínky, aby si tyto zaměstnance udržely.

Názory odborníků uvádí, že nejsilnější motivace pro další vzdělávání mají lidé mladšího věku, často velmi ambiciózní, kteří chtějí ve svém profesním životě uspět. Další motivací velmi často bývá ztráta nebo změna zaměstnání. Přes všechna tato tvrzení je však zapojení zaměstnanců do dalšího vzdělávání velmi nízká, protože si jsou často vědomi jistotou svého

pracovního místa. Ti, co se dále vzdělávají, pak často volí cestu neformálního nebo zájmového vzdělávání. Samostatnou kapitolou pak mohou být jedny z největších bariér dalšího vzdělávání. Těmi jsou lenost a nedostatek času.

Na základě výsledků této Zprávy (Burson, 2009) jsou definovány výzkumné otázky, které se práce, pomocí provedeného kvantitativního dotazníkového šetření, snaží zodpovědět a rozporovat, případně potvrdit zjištěné výstupy.

6 ÚVOD DO KVANTITATIVNÍHO PRŮZKUMU

Teoretická část bakalářské práce popisuje základní poznatky o dalším vzdělávání dospělých v České republice. Blíže zařazuje a specifikuje profesní vzdělávání v rámci celoživotního vzdělávání. V této části práce byly popsány možnosti vzdělávání, přiblížena určitá specifika a úskalí.

Tato část bakalářské práce se zaměřuje na druhou stranu – na dospělé jedince, kteří jsou konzumenty a často i účastníky dalšího vzdělávání. Konkrétně zkoumá, zda lidé mají možnost se dále vzdělávat. Zda je toto vzdělávání omezeno pouze na poskytnutá firemní školení nebo zda mají možnost se vzdělávat i ve volném čase.

Mnoho účastníků vzdělávání si neuvědomuje náročnost implementace vzdělávacích programů a často tento způsob vzdělávání chápou jako nějaké nutné zlo, nikoliv však jako způsob obohacení a rozvoje.

V případě, že už tyto možnosti lidé mají, jsou za ně ochotni platit? Nebo je očekávají pouze bez úplaty? Tyto a další otázky se pokusí práce zodpovědět ve svém závěru a to prostřednictvím kvantitativního šetření.

6.1 Metodologie výzkumu

Při přípravě práce bylo uvažováno nad použitým nástrojem dotazování. Struktura práce a výzkumný postup využívá kvantitativního výzkumného nástroje, který je schopen dodat odpovědi na zvolené výzkumné otázky. V kapitole o zvolené metodologii výzkumu jsou tedy představeny postupy, jsou charakterizovány skupiny jedinců a objasněny metody sběru dat. Data, která budou nabírána, budou následně interpretována a blíže diskutována.

6.1.1 Výzkumný soubor

Pro výběr respondentů byl použit stratifikovaný náhodný výběr, což znamená, že respondenti byli náhodně vybráni, avšak pro zapojení do průzkumu museli splňovat určitá kritéria. Tyto osoby byly náhodně vybrány na internetu a sociálních sítích. Podmínkami bylo, aby jim bylo alespoň 18 let a byli již alespoň 1x zaměstnaní nebo pracovali jako OSVČ. Z tohoto důvodu je možné závěry a dedukce vztahovat právě k tomu výběrovému souboru.

6.1.2 Sběr dat

Pro zodpovězení výzkumných otázek bylo provedeno kvantitativní dotazníkové šetření metodou CAWI na internetu. S pomocí služby Survio.com byl vytvořen elektronický dotazník, který bylo možné sdílet. Pomocí odkazu na dotazník byly sbírány odpovědi na internetu a sociálních sítích, přes které převážně probíhala distribuce. Sběr dat probíhal 25 dní a osloveno bylo celkem 176 respondentů.

6.1.3 Zpracování a vyhodnocení dat

Všechny odpovědi respondentů se ukládaly na internetovém portálu Survio.com, kde byl dotazník také vytvořen. Po ukončení sběru odpovědí, byly tyto odpovědi vyexportovány ve formátu XLS pro další zpracování v programu Microsoft Excel.

Po zakódování jednotlivých odpovědí byla tato data umístěna do kontingenční tabulky, aby bylo možné zjistit závislosti jednotlivých otázek. Grafické zpracování grafů proběhlo pomocí nástroje Kontingenční graf v aplikaci Microsoft Excel, který přímo spolupracuje s kontingenční tabulkou.

7 ANALÝZA VÝZKUMNÝCH DAT

V kvantitativním dotazníkovém šetření, které trvalo 25 dní, bylo celkem osloveno 176 respondentů. Z tohoto počtu jich však 64 dotazník pouze otevřelo a nevyplnilo. Dalších 7 respondentů nedokončilo celé dotazování. Celkově výsledky šetření tedy vychází z odpovědí od 105 respondentů. Úspěšnost vyplnění dotazníku je 59,7 %, což je hodnota průměrná.

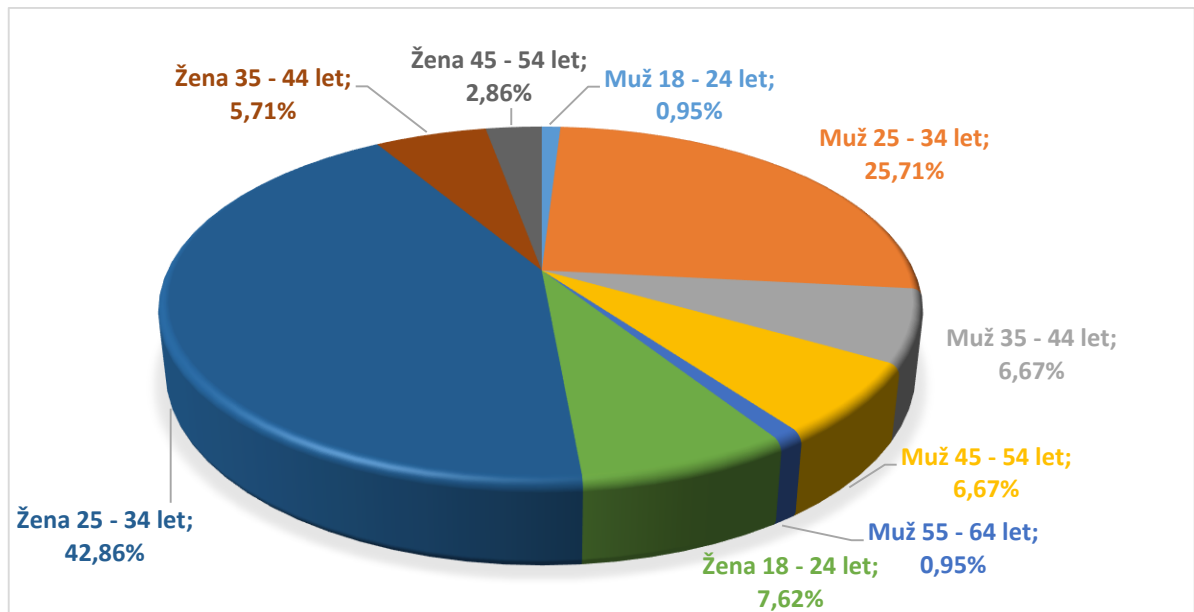
Vyplňování dotazníku nejčastěji trvalo 2 – 5 minut, když ho v tomto čase zvládlo vyplnit více než 47 % všech respondentů, dalších téměř 43 % stihlo dotazník vyplnit ještě rychleji, a to v čase 1 – 2 minuty. S tímto záměrem byl také dotazník připravován, aby respondenty příliš nezdržoval a ti byli více ochotni své odpovědi poskytnout. Tohoto cíle se tedy podařilo dosáhnout, když více než 90 % všech respondentů ho zvládlo vyplnit do 5 min.

7.1 Složení respondentů

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 59 % žen a 41 % mužů. Obrázek č. 5 jasně dokazuje, že nejčastějšími respondenty byly ženy ve věku 25- 34 let, které pracují v administrativě. Tuto skupinu tvořilo téměř 25 % ze všech dotázaných. Typickým mužským zástupcem byli zaměstnanci ve věku 25 – 34 let, které však nelze dle jejich pracovního zařazení jednoduše zařadit, protože se jejich rozložení dle pracovního zařazení pohybovalo mezi 4,5 – 5,5 % u dělnických profesí, pracovníků v administrativě a vedoucích pracovníků.

Pohlaví	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost
Muž	43	40,95%
18 - 24 let	1	0,95%
25 - 34 let	27	25,71%
35 - 44 let	7	6,67%
45 - 54 let	7	6,67%
55 - 64 let	1	0,95%
Žena	62	59,05%
18 - 24 let	8	7,62%
25 - 34 let	45	42,86%
35 - 44 let	6	5,71%
45 - 54 let	3	2,86%
Celkový součet	105	100,00%

Tabulka č. 1: Složení respondentů

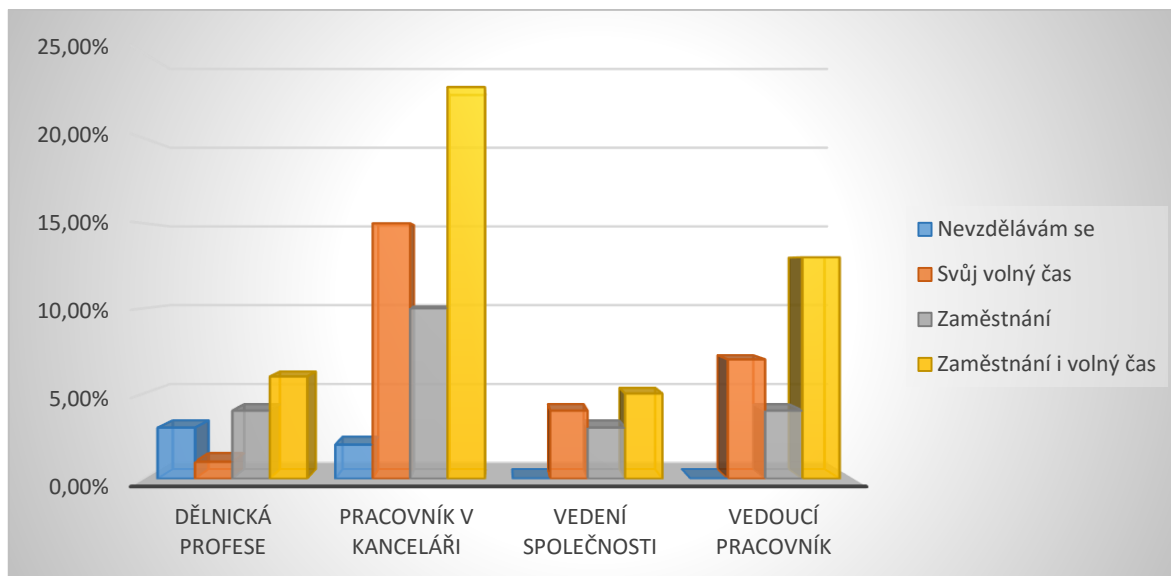


Obrázek č. 5: Složení respondentů, (vlastní zpracování)

Jak uvádí studie ze sekundárního výzkumu, ochota účastnit se vzdělávání je sice vysoká, ale reálně účast je nízká. Obrázek č. 6 vystihuje, kolik respondentů se dále nevízdělává, ačkoliv odpověděli „Ano“ na otázku, zda si myslí, že je nutné se v zaměstnání dále vzdělávat. Tento trend se vyskytl hlavně u respondentů z řad dělnických profesí, u kterých je především problémem s dalším profesním vzděláváním.

Popisky řádků	Nevzdělávám se		Svůj volný čas		Zaměstnání		Zaměstnání i volný čas	
	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost
Dělnická profese	3	3,00%	1	1,00%	4	4,00%	6	6,00%
Pracovník v kanceláři	2	2,00%	15	15,00%	10	10,00%	23	23,00%
Vedení společnosti		0,00%	4	4,00%	3	3,00%	5	5,00%
Vedoucí pracovník		0,00%	7	7,00%	4	4,00%	13	13,00%
Celkový součet	5	5,00%	27	27,00%	21	21,00%	47	47,00%

Tabulka č. 2: Zájem se dále vzdělávat



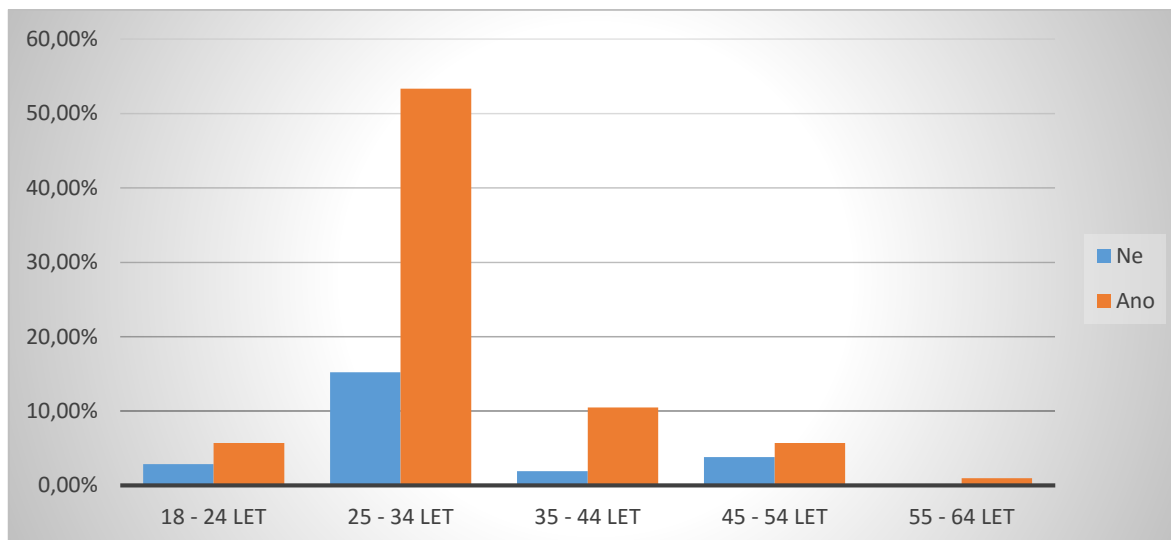
Obrázek č. 6: Zájem se dále vzdělávat, (vlastní zpracování)

7.2 Zvýšení kvalifikace zaměstnanců

76 % z dotázaných respondentů se v současné době dále vzdělává. Nejčastěji, takřka v 50 %, se vzdělávají ve svém volném čase i v rámci zaměstnání nebo. Rozdíly mezi jednotlivými ekonomickými zařazeními jsou zcela minimální. Je však zajímavé, že u 27 % zaměstnanců toto vzdělávání se neslouží k rozšíření jejich odborné kvalifikace. Obrázek č. 7 dokazuje, že má nejvyšší zastoupení skupina zaměstnanců ve věku 45 – 54 let, kde se polovina těchto respondentů nevzdělává za účelem rozvoje odborné kvalifikace. Naopak u věkové skupiny 35 – 44 se respondenti v 90 % případů vzdělávají za účelem zvýšení jejich kvalifikace.

Věkové skupiny	Ne		Ano	
	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost
18 - 24 let	3	2,86%	6	5,71%
25 - 34 let	16	15,24%	56	53,33%
35 - 44 let	2	1,90%	11	10,48%
45 - 54 let	4	3,81%	6	5,71%
55 - 64 let		0,00%	1	0,95%
Celkový součet	25	23,81%	80	76,19%

Tabulka č. 3: Slouží vzdělávání ke kariévnímu rozvoji?



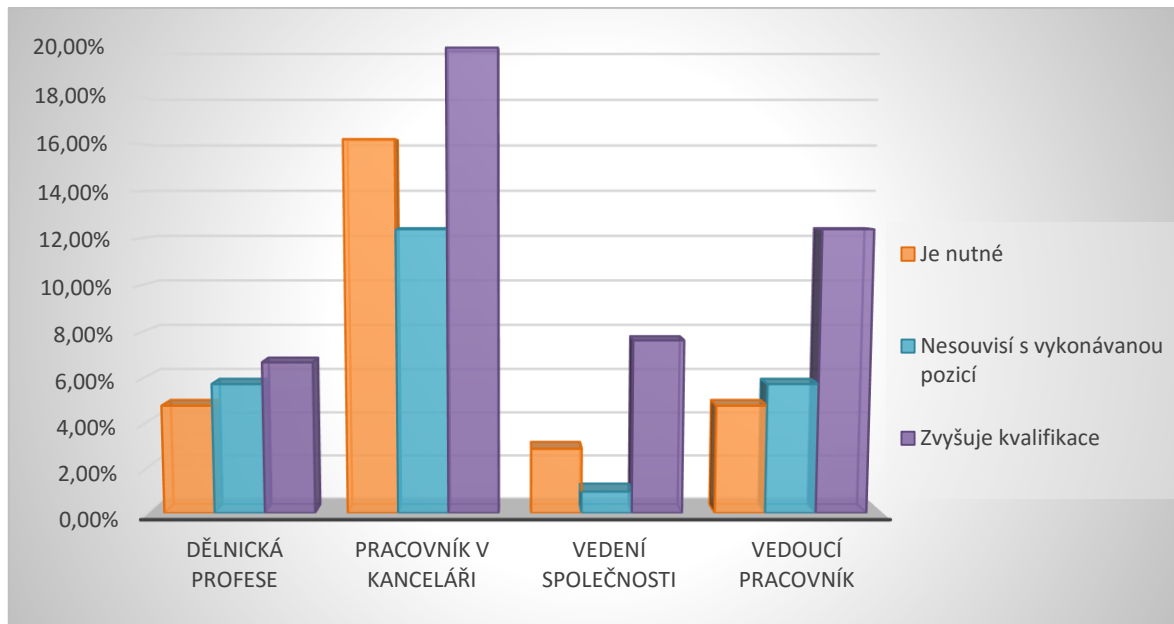
Obrázek č. 7: Slouží vzdělávání ke kariérenímu rozvoji? (vlastní zpracování)

Ze Zprávy (Burson, 2009) o dalším vzdělávání vyplývá, že u většiny dospělých jedinců, kteří se dále vzdělávají, neslouží toto vzdělávání k jejich profesnímu rozvoji. Svě aktivity odkazují do oblastí neformálního a zájmového vzdělávání. Může se tak jednat například o vyhledávání informací na internetu, čtení odborných článků, periodik a knih, případně samostudium.

Zajímavé výsledky byly zjištěny z odpovědí na otázku přínosu dalšího vzdělávání pro současnou pracovní pozici respondentů. Na základě zjištěných údajů se více než 12 % vedoucích pracovníků vzdělává za účelem zvýšení kvalifikace, u pracovníků v kancelářích je to pak 20 %. Tito se vzdělávají především z důvodu, že to je nezbytně nutné pro výkon jejich povolání. V případě dělnických profesí respondenti uvedli velmi podobné údaje u všech zvolených možností.

Pracovní zařazení	Je nutné		Nesouvisí s vykonávanou pozicí		Zvyšuje kvalifikace	
	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost
Dělnická profese	5	4,76%	6	5,71%	7	6,67%
Pracovník v kanceláři	17	16,19%	13	12,38%	21	20,00%
Vedení společnosti	3	2,86%	1	0,95%	8	7,62%
Vedoucí pracovník	5	4,76%	6	5,71%	13	12,38%
Celkový součet	30	28,57%	26	24,76%	49	46,67%

Tabulka č. 4: Souvislost se stávající pracovní pozicí



Obrázek č. 8: Souvislost se stávající pracovní pozicí, (vlastní zpracování)

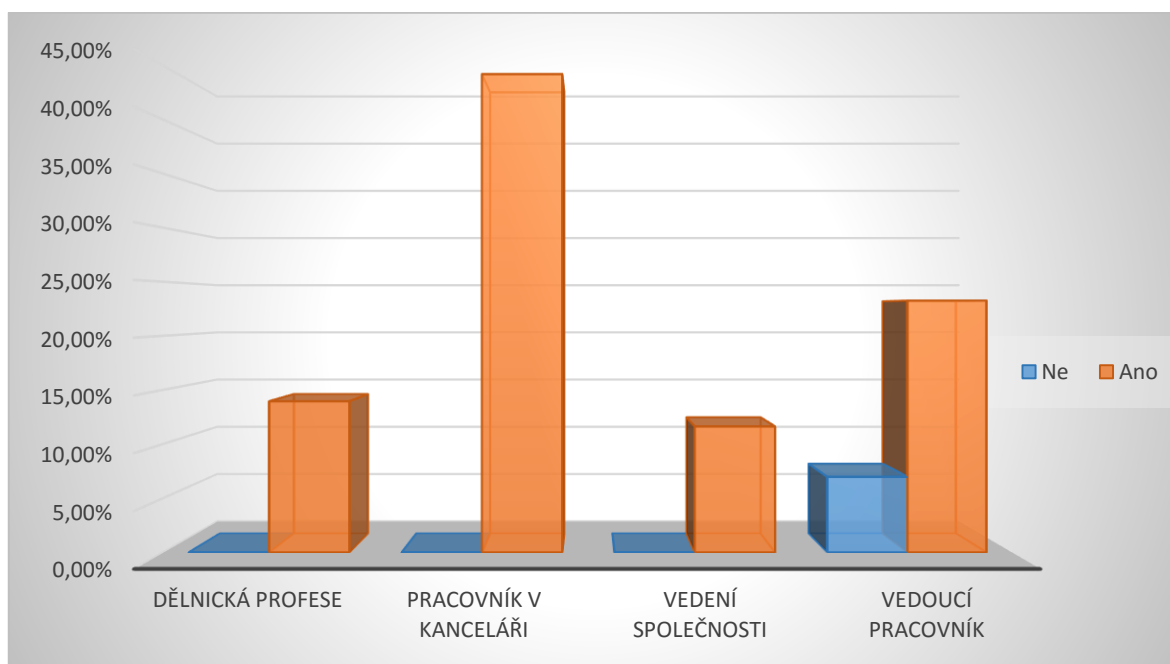
Z výsledků na obrázku č. 8 je možné vysledovat, že zaměstnanci ve svých firmách zvyšují svou kvalifikaci již na dané pozici, aby byli schopni tuto pozici vykonávat. Nejmarkantněji to lze vidět u administrativních pracovníků v kancelářích a dělnických profesích. Celá čtvrtina respondentů pak uvedla, že je pro ně vzdělávání na jejich pozici nutné.

7.3 Očekávání od profesního vzdělávání

92 % respondentů, kteří od dalšího vzdělávání očekávají kariérní postup, má toto spojeno také s navýšením jejich finančního ohodnocení. U zaměstnanců na různých pracovních pozicích je také odlišně vnímáno profesní vzdělávání v rámci pracovní doby. Zatímco zaměstnanci na dělnických pozicích a v kancelářích za tato vzdělávání neočekávají finanční navýšení, u vyššího a top managementu jsou očekávání naprosto odlišná.

Popisky řádků	Ne		Ano	
	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost
Dělnická profese		0,00%	6	13,95%
Pracovník v kanceláři		0,00%	19	44,19%
Vedení společnosti		0,00%	5	11,63%
Vedoucí pracovník	3	6,98%	10	23,26%
Celkový součet	3	6,98%	40	93,02%

Tabulka č. 5: Očekávání finančního navýšení v návaznosti na profesní vzdělávání



Obrázek č. 9: Očekávání finančního navýšení za vzdělávání, (vlastní zpracování)

Velmi častým „kamenem úrazu“ při profesním vzdělávání bývá motivace zaměstnanců k dalšímu vzdělávání. Způsobů motivace existuje celá řada a je vždy na zvážení zaměstnavatele, jaký typ motivace pro danou skupinu pracovníků zvolí.

Ze studie o dalším vzdělávání vzešly tyto hlavní stimuly, které pomáhají zaměstnance motivovat.

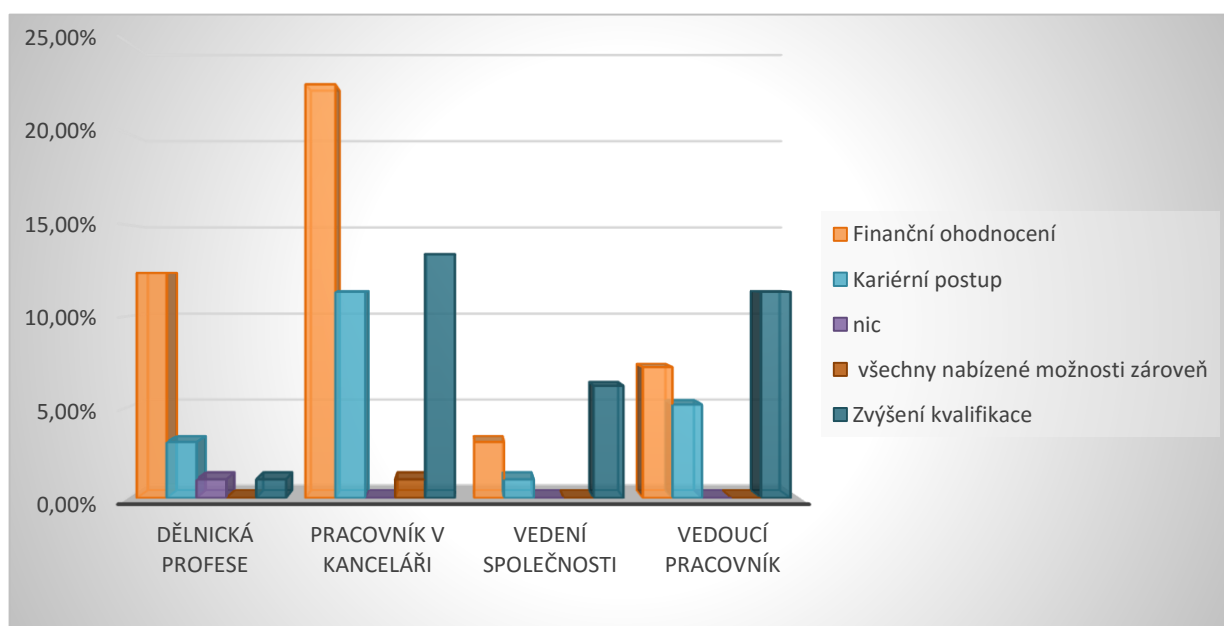
- Udržet krok s dobou a být konkurenceschopný na trhu práce a ve společnosti.
- Dosáhnout svých profesních cílů.
- Otevřít si obzory a další možnosti.
- Mít „dobrý pocit“ z osobního rozvoje.
- Zajímavým způsobem využít svůj volný čas.

Při dotazování na největší motivy pro vzdělávání se ve však oslovení respondenti reagovali zcela odlišně, než uvádí tato Zpráva (Burson, 2009). Ve 42 % uvedli na prvním místě finanční ohodnocení, 29,5 % dále uvedlo rozšíření kvalifikace a až na 3. místě s 19 % byl kariéerní postup.

Pracovní zařazení	Finanční ohodnocení		Kariéerní postup		nic		všechny nabízené možnosti zároveň		Zvýšení kvalifikace	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
Dělnická profese	12	12,37%	3	3,09%	1	1,03%		0,00%	1	1,03%
Pracovník v kanceláři	22	22,68%	11	11,34%		0,00%	1	1,03%	13	13,40%
Vedení společnosti	3	3,09%	1	1,03%		0,00%		0,00%	6	6,19%
Vedoucí pracovník	7	7,22%	5	5,15%		0,00%		0,00%	11	11,34%
Celkový součet	44	45,36%	20	20,62%	1	1,03%	1	1,03%	31	31,96%

Tabulka č. 6: Motivы pro další profesní vzdělávání

Jak je však možné vidět na obrázku č. 10, vnímání těchto motivů je přímo závislé na postavení zaměstnanců ve firmě. Zatímco u dělnických profesí je ve více ne 12 % hlavním



Obrázek č. 10: Motivы pro další profesní vzdělávání (vlastní zpracování)

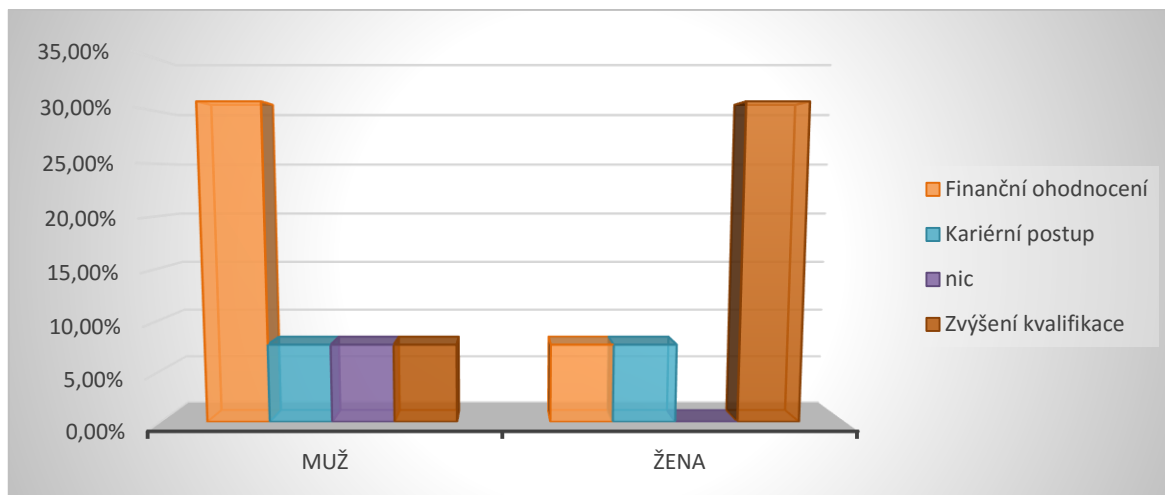
stimulem zvýšení mzdy, se zvyšující se pozicí tento motiv klesá na svém významu. U administrativních pracovníků to není hlavním stimulem již pro více než 22 % respondentů a u vedoucích pracovníků a členů vedení společnosti se toto číslo pohybuje na hranici 3 %. U dvou posledně zmiňovaných pozic výrazně převládá možnost zvýšení kvalifikace, když u členů vedení společnosti takto odpovědělo více, než 11 % a u vedoucích pracovníků téměř polovina z dotázaných.

Z odpovědí se ukázalo, že ženy mnohem více stojí o zvýšení kvalifikace, než muži. O 23 % více žen totiž uvedlo, že je pro ně zvýšení kvalifikace nejdůležitějším motivem. Oproti tomu muži často uváděli možnost finančního ohodnocení. Touha po kariérním postupu byla u obou pohlaví stejná.

Na obrázku č. 11 je vyobrazen největší rozdíl v kategorii u žen a mužů ve věku 35 – 44 let, kdy v této věkové kategorii je pro muže mnohem větším stimulem finanční ohodnocení, než cokoliv jiného. Více než 30 % mužů v této věkové kategorii uvedlo, že je jejich hlavním důvodem pro vzdělávání se ve volném čase finanční ohodnocení. Na stejnou otázku kladně reagovalo pouze necelých 8 % žen. Ty jsou mnohem více motivovány získáním odborné kvalifikace, než cokoliv jiným. Více než 30 % z nich totiž uvedlo, že právě získání vyšší kvalifikace je tím hlavním cílem. 8 % mužů dokonce uvedlo, že je nedonutí nic k tomu, aby se věnovali dalšímu vzdělávání v jejich volném čase. Oproti 31 % u žen se tedy jedná o největší rozdíly v odpovědích v celém dotazování.

Popisky řádků	Finanční ohodno- cení		Kari- évní postup		nic Abso- lutní četnost	Rela- tivní čet- nost	Zvýšení kvalifi- kace	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Abso- lutní četnost	Relativní četnost			Abso- lutní četnost	Relativní četnost
Muž	4	30,77%	1	7,69%	1	7,69%	1	7,69%
Žena	1	7,69%	1	7,69%		0,00%	4	30,77%
Celkový součet	5	38,46%	2	15,38%	1	7,69%	5	38,46%

Tabulka č. 7: Motivace profes. vzdělávání u skupiny 35-44 let

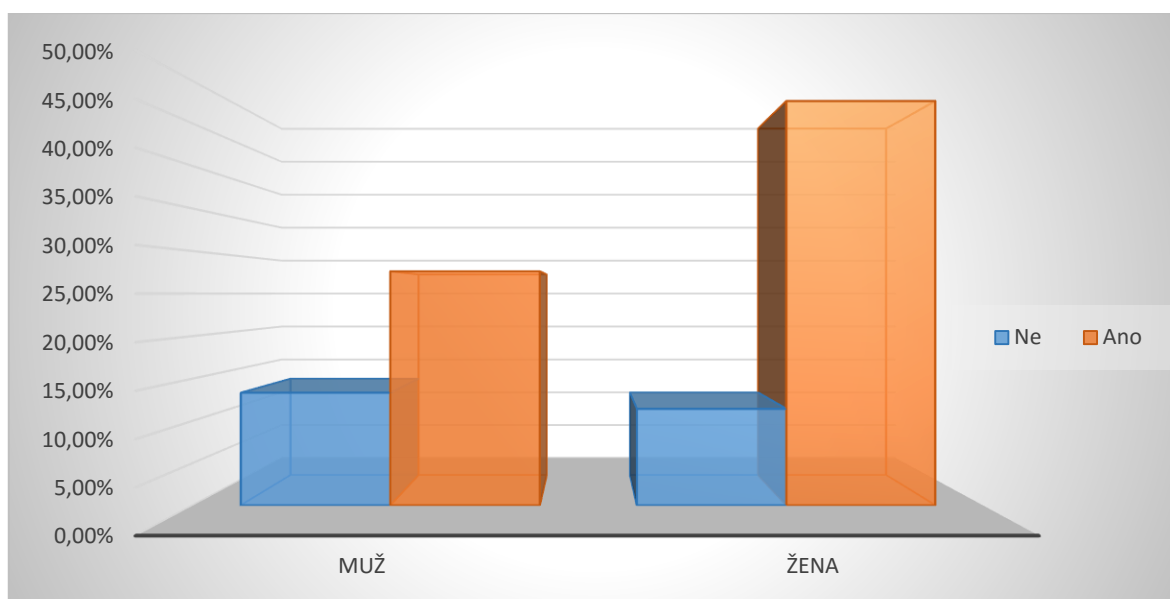


Obrázek č. 11: Motivace profes. vzdělávání u skupiny 35-44 let, (vl. zpracování)

Z výsledků průzkumu na obrázku č. 12 vyplývá, že se ženy v dalším vzdělávání mnohem více realizují, než muži. Takto odpovědělo o 20 % více žen, než mužů. Se zvyšujícím věkem se však tento rozdíl smazává a celkové číslo u obou pohlaví se snižuje až k 60 %.

Pohlaví	Ne		Ano	
	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost
Muž	14	13,33%	29	27,62%
Žena	12	11,43%	50	47,62%
Celkový součet	26	24,76%	79	75,24%

Tabulka č. 8: Seberealizace v profesním vzdělávání

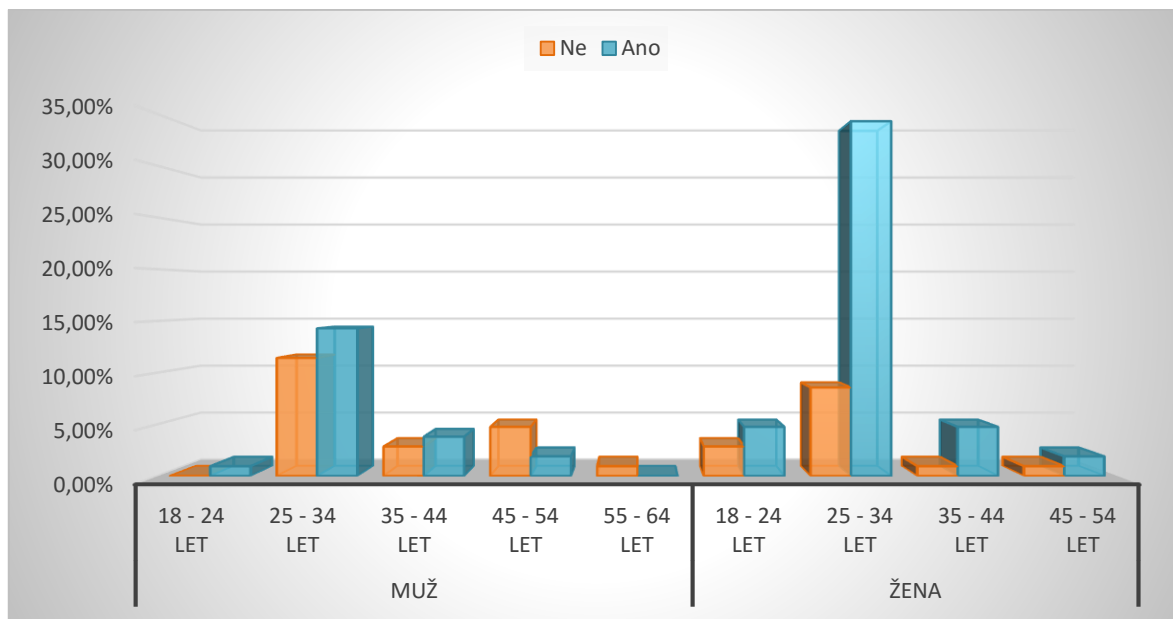


Obrázek č. 12: Seberealizace v profesním vzdělávání, (vlastní zpracování)

Jak ukázalo dotazování, vyhledávání dalšího vzdělávání je velmi různorodé. Nejaktivněji další vzdělávání vyhledávají respondenti ve věku 18 – 44 let, kdy je takto aktivních téměř 96%. S narůstajícím věkem se především u mužů zájem značně snižuje. Rozdíl mezi ženami a muži je především u starších věkových kategorií, kde zájem o další vzdělávání neklesá tolik. 34 % dotázaných žen ve věku 35 – 44 let uvedlo, že má zájem se dále vzdělávat. To je o 20 % více, než tomu bylo u mužů ve stejné věkové kategorii. V ostatních věkových kategoriích nebyl rozdíl tolik markantní, přesto se dá usoudit, že zájem o další vzdělání je u žen o 25 % vyšší, než u mužů.

Pohlaví / věk	Ne		Ano	
	Absolutní četnost	Relativní četnost (n)	Absolutní četnost	Relativní četnost (n)
Muž	21	20,00%	22	20,95%
18 - 24 let		0,00%	1	0,95%
25 - 34 let	12	11,43%	15	14,29%
35 - 44 let	3	2,86%	4	3,81%
45 - 54 let	5	4,76%	2	1,90%
55 - 64 let	1	0,95%		0,00%
Žena	14	13,33%	48	45,71%
18 - 24 let	3	2,86%	5	4,76%
25 - 34 let	9	8,57%	36	34,29%
35 - 44 let	1	0,95%	5	4,76%
45 - 54 let	1	0,95%	2	1,90%
Celkový součet	35	33,33%	70	66,67%

Tabulka č. 9: Vyhledávání příležitostí dalšího profes. Vzdělávání

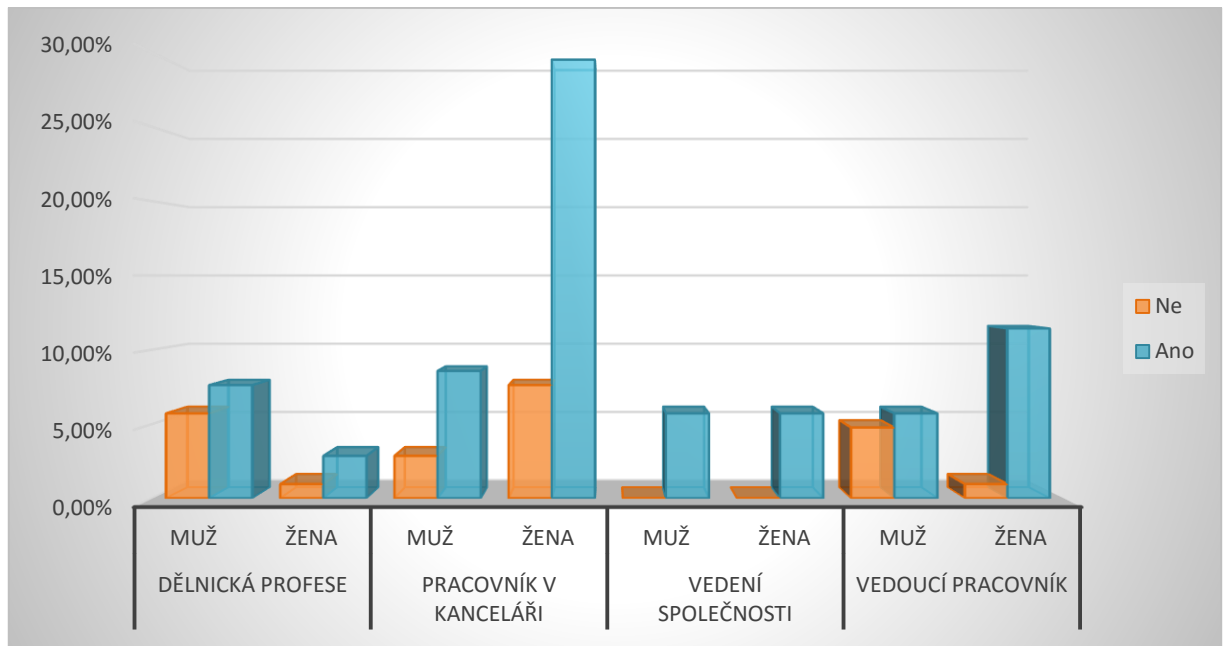


Obrázek č. 13: Vyhledávání příležitostí dalšího profes. vzdělávání, (vl. zprac.)

Nepovinných firemních školení se účastní 67 % mužů a 77 % žen. Z účastníků těchto nepovinných školení je hodnoceno jako přínosná 77 % respondentů. 79 % mužů a 50 % žen, kteří se těchto školení neúčastní, je považuje jako nepřínosná. Z pohledu pracovního zařazení platí to, že čím výše jsou respondenti ve firmě zařazeni, tím je pro ně takové školení přínosnější. Nejméně tato školení uznávají muži v dělnické profesi – necelých 8 %

Popisky řádků	Ne Absolutní četnost (n)	Relativní čet- nost	Ano Absolutní četnost (n)	Relativní čet- nost	
Dělnická profese		7	6,67%	11	10,48%
Muž		6	5,71%	8	7,62%
Žena		1	0,95%	3	2,86%
Pracovník v kanceláři		11	10,48%	40	38,10%
Muž		3	2,86%	9	8,57%
Žena		8	7,62%	31	29,52%
Vedení společnosti			0,00%	12	11,43%
Muž			0,00%	6	5,71%
Žena			0,00%	6	5,71%
Vedoucí pracovník		6	5,71%	18	17,14%
Muž		5	4,76%	6	5,71%
Žena		1	0,95%	12	11,43%
Celkový součet		24	22,86%	81	77,14%

Tabulka č. 10: Přínos nepovinných firemních školení



Obrázek č. 14: Přínos nepovinných firemních školení, (vlastní zpracování)

Z provedeného šetření vyplývá, že největší odpor k profesnímu vzdělávání mají dělnické pozice, kde často pracují nižší vrstvy obyvatel, pro které je jakékoliv další vzdělávání nevítanou příležitostí. Tuto skupinu zaměstnanců je možné motivovat pouze finanční odměnou. To popírá logiku dalšího vzdělávání, kdy by toto vzdělávání mělo být vzdělávanému přínosem, nikoliv však, aby vzdělávaný byl ještě placen za absolvování takového vzdělávání.

U administrativních pracovníků často dochází k tomu, že se vzdělávají jen z důvodu, že to vyžaduje jejich stávající pozice a udržují si tak pouze potřebnou kvalifikaci. V případě dalšího profesního vzdělávání jsou ochotni jen s obtížemi obětovat svůj volný čas a ještě méně jsou ochotni utratit finanční prostředky. Když už se nějakým způsobem vzdělávají, pak se většinou jedná o neformální vzdělávání, které není spojeno s výkonem jejich pracovní pozice nebo se zvýšením jejich kvalifikace.

8 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU

V této části práce je provedeno vyhodnocení stanovených hypotéz na základě provedeného výzkumného šetření.

H₁: Mladší generace do 45 let má stejný zájem se vzdělávat, jako generace starší.

H_A: Mladší generace do 45 let má větší zájem se vzdělávat, než generace starší.

Skutečné četnosti

	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 - 64 let	n_{·j}
Ne	3	21	4	6	1	35
Ano	6	51	9	4	0	70
n_{·j}	9	72	13	10	1	105

Tabulka č. 11: Skutečné četnosti u hypotézy č. 1

Očekávané četnosti

	18 - 24 let	25 - 34 let	35 - 44 let	45 - 54 let	55 - 64 let	n_{·j}
Ne	3	24	4	3	0.33	35
Ano	6	48	9	7	0.67	70
n_{·j}	9	72	13	10	1	105

Tabulka č. 12: Očekávané četnosti u hypotézy č. 1

Testové kritérium $\chi^2 = 5,84$

Kritická hodnota: $\chi_{(1-\alpha)}^2$; $df = 9.488$

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu H₁ o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme. Na základě tohoto rozhodnutí můžeme usoudit, že mladší generace do věku 45 let má o profesní vzdělávání stejný zájem, jako starší populace, která projevuje stejný zájem.

H₂: Lidé, kteří pracují v dělnických profesích, mají stejný zájem o profesní vzdělávání, jako administrativní a vedoucí pracovníci.

H_A: Lidé, kteří pracují v dělnických profesích, mají menší zájem o profesní vzdělávání, než administrativní a vedoucí pracovníci.

Skutečné četnosti

	Nevzdělávám se	Svůj volný čas	Zaměstnání	Zaměstnání i volný čas	n _j
Dělnická profese	3	1	4	6	14
Pracovník v kanceláři	2	15	10	23	50
Vedení společnosti	0	4	3	5	12
Vedoucí pracovník	0	7	4	13	24
n _j	5	27	21	47	100

Tabulka č. 13: Skutečné četnosti u hypotézy č. 2

Očekávané četnosti

	Nevzdělávám se	Svůj volný čas	Zaměstnání	Zaměstnání i volný čas	n _j
Dělnická profese	1	4	3	7	14
Pracovník v kanceláři	3	14	11	24	50
Vedení společnosti	1	3	3	6	12
Vedoucí pracovník	1	6	5	11	24
n _j	5	27	21	47	100

Tabulka č. 14: Očekávané četnosti u hypotézy č. 2

Testové kritérium $\chi^2 = 12,997$

Kritická hodnota $\chi(1-\alpha)$; df = 16,919

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H₂) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme. U zaměstnanců v dělnických profesích nebyl prokázán nižší zájem o profesní vzdělávání, jak u jiných profesí. Avšak z pohledu profesního vzdělávání se jedná o kritickou skupinu, která považuje další zvyšování kvalifikace a obohacování se o nové poznatky jako nepřínosné a takových školení, pokud nejsou nařízena, se často nechtějí účastnit. Největším motivátorem pro lidi pracující v této kategorii je finanční odměna.

H₃: Očekávání kariérního postupu na základě získaného stupně kvalifikace je ve všech úrovních postavení zaměstnanců stejná.

H_A: Čím vyšší postavení ve firmě člověk má, tím více rostou očekávání kariérního postupu na základě získaného stupně kvalifikace.

Skutečné četnosti

	Finanční ohodnocení	Kariérní postup	nic	Všechny motivy	Zvýšení kvalifikace	n _{·j}
Dělnická profese	12	3	1	0	1	17
Pracovník v kanceláři	22	11	0	1	13	47
Vedení společnosti	3	1	0	0	6	10
Vedoucí pracovník	7	5	0	0	11	23
n _{·j}	44	20	1	1	31	97

Tabulka č. 15: Skutečné četnosti u hypotézy č. 3

Očekávané četnosti

	Finanční ohodnocení	Kariérní postup	nic	Všechny motivy	Zvýšení kvalifikace	n _{·j}
Dělnická profese	8	4	0	0	5	17
Pracovník v kanceláři	21	10	0	0	15	47
Vedení společnosti	5	2	0	0	3	10
Vedoucí pracovník	10	5	0	0	7	23
n _{·j}	44	20	1	1	31	97

Tabulka č. 16: Očekávané četnosti u hypotézy č. 3

Testové kritérium $\chi^2 = 18,657$

Kritická hodnota $\chi(1-\alpha)$; df = 21,026

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H₃) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme. Na základě provedeného dotazování bylo zjištěno, že největšími motivy pro zapojení se do profesního vzdělávání jsou finanční odměna, kariérní postup a zvýšení své kvalifikace. Na základě provedeného průzkumu není možné stanovit, že by různé skupiny zaměstnanců vnímaly každý stimul odlišně.

H₄: Muži i ženy absolvující proces profesního vzdělávání mají stejná očekávání v rámci míry zvýšení mzdy.

H_A: Muži absolvující proces profesního vzdělávání mají vyšší očekávání v rámci míry zvýšení mzdy, než ženy.

Skutečné četnosti

	Ne	Ano	n•j
Muži	17	26	43
Ženy	28	34	62
n•j	45	60	105

Tabulka č. 17: Skutečné četnosti u hypotézy č. 4

Očekávané četnosti

	Ne	Ano	n•j
Muži	18	25	43
Ženy	27	35	62
n•j	45	60	105

Tabulka č. 18: Očekávané četnosti u hypotézy č. 4

Testové kritérium $\chi^2 = 0,329$

Kritická hodnota $\chi(1-\alpha)$; df = 3,841

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H₄) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme. Z toho plyne, že od profesního vzdělávání muži i ženy bez rozdílu očekávají navýšení jejich mzdy.

ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma Profesní andragogika jako teorie kariérního uplatnění a postupu na svém začátku vysvětlila vztah tohoto tématu a zkoumaných pojmů k andragogice, později zařazuje profesní vzdělávání v rámci celoživotního učení a dalšího vzdělávání. Po nastudování teoretických východisek byl definován výzkumný problém a stanoveny 4 hypotézy. Za pomoci těchto hypotéz byl řešen definovaný výzkumný problém, jak zaměstnanci vnímají profesní vzdělávání. Všechny čtyři zvolené hypotézy byly potvrzeny. Na základě tohoto tedy práce splnila cíl, který byl v jejím úvodu stanoven.

Aby bylo možné hypotézy ověřit a zodpovědět výzkumný problém, bylo nutné provést primární a sekundární sběr dat. U sekundárního sběru bylo využito kvalitativního výzkumu formou focus group. U primárního průzkumu, který autorka zpracovávala samostatně, bylo využito kvantitativní dotazníkové šetření. Za pomoci dat z těchto průzkumů byly zodpovězeny hypotézy a zjištěno několik dalších užitečných informací o tom, jak zaměstnanci vnímají profesní vzdělávání.

Ze zjištěných informací vychází, že si zaměstnanci uvědomují nutnost dalšího vzdělávání. Avšak již nižší procento z nich se profesně vzdělává. V současné situaci, kdy na trhu práce převažuje nabídka specifických pracovních pozic, je otázka profesního vzdělávání položena na zcela novou úroveň, což dokladuje nutnost se dále profesně vzdělávat.

V době, kdy se každodenně zaměstnanci ve firmě setkávají s nejmodernějšími technologiemi, je téměř bezpodmínečně nutné se dále profesně vzdělávat.

Ačkoliv se situace v České republice v tomto ohledu v posledních letech posunula významným krokem kupředu, neustále za západní Evropou zaostáváme. Firmy budou muset ještě více investovat do vzdělávání svých kvalifikovaných zaměstnanců a pomoci by mohly i Evropské dotační fondy, aby se čeští zaměstnanci v tomto ohledu přiblížili vyspělým zemím.

S postupem času se moderní technologie ještě více dostanou do výrobního procesu a i zaměstnanci v dělnických profesích pocítí nutnost dalšího profesního vzdělávání. Tuto nutnost si dle zjištěných informací uvědomují vedoucí pracovníci a členové vedení firem, pro které je profesní vzdělávání především možností zvyšování kvalifikace.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARMSTRONG, M., 1999. Personální management. Praha: Grada, ISBN 80-7169-614-5.
- [2] ARMSTRONG, Michael, 2007. Handbook of human resource management practice: překlad Josef Koubek. 1. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [3] BAREŠOVÁ, Andrea, 2011. E-learning ve vzdělávání dospělých. Praha: VOX. ISBN 978-80-87480-00-7.
- [4] BARTÁK, Jan, 2007. Profesionální vzdělávání dospělých. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-86723-34-1.
- [5] BELCOURT, Monica a Phillip Charles WRIGHT, 1998. Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu. Vyd. 1. Praha: Grada. ISBN 8071694592.
- [6] BENEŠ, Milan, 2003. Andragogika. 2. vyd. Praha: Eurolex Bohemia. Andragogika. ISBN 8086432238.
- [7] BENEŠ, Milan, 2002. Idea vzdělávání v dnešní společnosti.. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia. Andragogika. ISBN 8086432408.
- [8] BENEŠ, Milan, 2008. Andragogika. Vyd. 1. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 978-80-247-2580-2. Dostupné také z:
<http://toc.nkp.cz/NKC/200811/contents/nkc20081820322_1.pdf>.
- [9] Bílá kniha v sociálních službách. [online], 2003. MPSV . [cit. 8. 2. 2016]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/736/bila_kniha.pdf>.
- [10] BOČKOVÁ, V., 2002. Vzdělávání – průvodní jev života. Olomouc: Andragogé. ISBN 80-244-0441-9.
- [11] BURSON-MARSTELLER, Donath, Factum INVENIO a AIVD ČR, 2009. Vzdělávání dospělých v ČR: Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti. Praha.
- [12] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2004. Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck. Beckovy odborné slovníky. ISBN 80-7179-468-6.
- [13] FOOT, Margaret a Caroline HOOK, 2005. Personalistika. 1. vyd. Brno: CP Books. Ekonomie. ISBN 8072265156.
- [14] HARTL, Pavel, 1999. Kompendium pedagogické psychologie dospělých. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-841-7.
- [15] HRONÍK, František, 2007. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-1457-8.

- [16] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Vyd. 1. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [17] JARVIS, Peter, 1995. Adult and continuing education: theory and practice. 2nd ed. London: Routledge. ISBN 04-151-0242-1.
- [18] KACHAŇÁKOVÁ, Anna a Zuzana JONIAKOVÁ, 2008. Personálny manažment. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition. Ekonómia. ISBN 978-80-8078-192-7.
- [19] KOUBEK, J., 2000. ABC praktické personalistiky. 2. vyd. Praha: Linde. ISBN 80-86131-25-4.
- [20] MUŽÍK, Jaroslav, 2012. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7357-738-4.
- [21] MUŽÍK, J., 2004. Androdidaktika. 2. přeprac. vyd. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-045-9.
- [22] PALÁN, Zdeněk, 2002. Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení. Vyd. 1. Praha: Academia. ISBN 8020009507.
- [23] PALÁN, Zdeněk, 2003. Základy andragogiky. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského. ISBN 80-86723-03-8.
- [24] PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER, 2008. Základy andragogiky. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7.
- [25] PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. Základy andragogiky I. Bratislava: Gerlach Print. 119 s. ISBN 80-89142-05-2.
- [26] PRUSÁKOVÁ, V., KAZANKOVÁ, K., KOVÁČ, A., 2009. Druhy a formy ďalšieho profesijného vzdelávania. In: Systemizácia druhova a foriem andragogického pôsobenia. Bratislava, FF UK. ISBN 978-80-969158-6-6.
- [27] STÝBLO, J., 2003. Personální řízení v malých a středních podnicích. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-097-X.
- [28] ŠVEC, Š., 1995. Základné pojmy v pedagogike a andragogike. 1995. 1. vyd. Bratislava: Iris, 276 s. ISBN 80-88778-15-8.
- [29] TUROS, Lucjan, 1999. Andragogika ogólna. Wyd. 2 rozsz. Warszawa: Żak. ISBN 83-867-7094-5.
- [30] VODÁK, Jozef, KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta, 2007. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 1. vyd. Praha: Grada. Manažer. Management. ISBN 978-80-247-1904-7.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Vztah učení, rozvoje a vzdělávání (Hroník, 2007, s. 31)	15
Obrázek č. 2: Schéma celoživotního vzdělávání. (Mužík 2004, s. 22).....	20
Obrázek č. 3: Pyramida učebních motivů. (Mužík, 2012).....	24
Obrázek č. 4: Motivace ve vzdělávání, (Vodák, Kucharčívková, 2007)	24
Obrázek č. 5: Složení respondentů, (vlastní zpracování).....	40
Obrázek č. 6: Zájem se dále vzdělávat, (vlastní zpracování).....	41
Obrázek č. 7: Slouží vzdělávání ke kariéernímu rozvoji? (vlastní zpracování)	42
Obrázek č. 8: Souvislost se stávající pracovní pozicí, (vlastní zpracování)	43
Obrázek č. 9: Očekávání finančního navýšení za vzdělávání, (vlastní zpracování)...	44
Obrázek č. 10: Motivy pro další profesní vzdělávání (vlastní zpracování)	45
Obrázek č. 11: Motivace profes. vzdělávání u skupiny 35-44 let, (vl. zpracování) ...	47
Obrázek č. 12: Seberealizace v profesním vzdělávání, (vlastní zpracování).....	47
Obrázek č. 13: Vyhledávání příležitostí dalšího profes. vzdělávání, (vl. zprac.)	49
Obrázek č. 14: Přínos nepovinných firemních školení, (vlastní zpracování)	50

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Složení respondentů	39
Tabulka č. 2: Zájem se dále vzdělávat	40
Tabulka č. 3: Slouží vzdělávání ke kariéernímu rozvoji?	41
Tabulka č. 4: Souvislost se stávající pracovní pozicí	42
Tabulka č. 5: Očekávání finančního navýšení v návaznosti na profesní vzdělávání..	44
Tabulka č. 6: Motivy pro další profesní vzdělávání	45
Tabulka č. 7: Motivace profes. vzdělávání u skupiny 35-44 let	46
Tabulka č. 8: Seberealizace v profesním vzdělávání	47
Tabulka č. 9: Vyhledávání příležitostí dalšího profes. Vzdělávání	48
Tabulka č. 10: Přínos nepovinných firemních školení	49
Tabulka č. 11: Skutečné četnosti u hypotézy č. 1	51
Tabulka č. 12: Očekávané četnosti u hypotézy č. 1	51
Tabulka č. 13: Skutečné četnosti u hypotézy č. 2	52
Tabulka č. 14: Očekávané četnosti u hypotézy č. 2	52
Tabulka č. 15: Skutečné četnosti u hypotézy č. 3	53
Tabulka č. 16: Očekávané četnosti u hypotézy č. 3	53
Tabulka č. 17: Skutečné četnosti u hypotézy č. 4	54
Tabulka č. 18: Očekávané četnosti u hypotézy č. 4	54

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA PI: DOTAZNÍK

PŘÍLOHA PI: DOTAZNÍK

Další vzdělávání zaměstnanců

Prosím o vyplnění dotazníku o zájmu a motivaci dalšího vzdělávání zaměstnanců. Vyplnění tohoto dotazníku Vám nezabere více, než 4 minuty. Výsledky budou sloužit jako podklad pro empirickou část bakalářské práce na téma dalšího vzdělávání zaměstnanců.

Děkuji za Vámi věnovaný čas

1. Myslíte si, že je nezbytné se v zaměstnání dále vzdělávat?

- Ano
- Ne

2. Máte možnost se dále vzdělávat?

- Ano
- Ne

3. Kde využíváte možnosti se dále vzdělávat?

- Zaměstnání
- Svůj volný čas
- Zaměstnání i volný čas
- Nevzdělávám se

4. Byli byste ochotni profesnímu vzdělávání věnovat svůj volný čas?

Ano

Ne

5. Platíte za toto vzdělávání?

Ano

Ne

6. Zvyšuje toto vzdělávání Vaši odbornou kvalifikaci na trhu práce?

Ano

Ne

7. Jak hodnotíte přínos profesního vzdělávání pro Vaši současnou pozici?

Zvyšuje kvalifikaci

Je nutné

Nesouvisí s vykonávanou pozicí

8. Očekáváte od tohoto vzdělávání kariérní postup?

Ano

Ne, je nutné pro výkon stávající pozice

Nesouvisí s vykonávanou pozicí

9. Očekáváte od profesního vzdělání navýšení Vašeho finančního ohodnocení?

Ano

Ne

10. Co by pro Vás bylo motivací k profesnímu vzdělávání ve volném čase?

- Kariérní postup
- Zvýšení kvalifikace
- Finanční ohodnocení
- Jiná

11. Realizujete se v profesním vzdělávání?

- Ano
- Ne

12. Vyhledáváte aktivně možnosti dalšího vzdělávání se?

- Ano
- Ne

13. Byli byste ochotni za další vzdělávání platit?

- Ano
- Ne

14. Účastníte se dobrovolných školení?

- Ano
- Ne

15. Hodnotíte dobrovolná školení jako přínosná?

- Ano
- Ne

16. Pohlaví

- Muž
- Žena

17. Věk

- 18 - 24 let
- 25 - 34 let
- 35 - 44 let
- 45 - 54 let
- 55 - 64 let
- 65 let a více

18. Ekonomický stav

- Ekonomicky neaktivní
- Zaměstnanec
- OSVČ
- Podnikatel

19. Pracovní zařazení

- Dělnická profese
- Pracovník v kanceláři
- Vedoucí pracovník
- Vedení společnosti