

Motivace zaměstnanců Kroměřížských technických služeb, s. r. o., ke vzdělávání

Hana Mrhalová

Bakalářská práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana Mrhalová**
Osobní číslo: **H12490**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů
v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Motivace zaměstnanců Kroměřížských technických
služeb, s.r.o. ke vzdělávání**

Zásady pro vypracování:

Studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti podnikového vzdělávání, motivace, motivačních vlivů a mechanismů.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvalitativního výzkumu metodou ohniskových skupin.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat (kódování, kategorizování, tvorba trsů), 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:

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, Jan. Jak vzdělávat dospělé. Praha: Alfa, 2008. ISBN 978-80-87187-12-7.

MIOVSKÝ, Michal. Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006. ISBN 80-247-1362-4.

MORGAN, David L. Ohniskové skupiny jako metoda kvalitativního výzkumu. Brno: Psychologický ústav Akademie věd, 2001. ISBN 80-858-3477-4.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. Základy andragogiky. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC. Učíme se po celý život? Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

VETEŠKA, Jaroslav. Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu. Praha: UJAK, 2012. ISBN 978-80-4752-022-8.

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

Datum zadání bakalářské práce: **9. ledna 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 9. ledna 2015


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně

A. D. D. D.

M. Škvařil

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

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

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být 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 výdělku 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 výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá motivací zaměstnanců Kroměřížských technických služeb, s. r. o., ke vzdělávání. Teoretická část bakalářské práce je rozložena do čtyř kapitol, jejichž cílem je objasnit základní údaje a definice dané problematiky. V empirické části je popsána metodologie a postup kvalitativního výzkumu, kterým byla data získána. Výzkumné šetření bylo provedeno ve firmě Kroměřížské technické služby, s. r. o., metodou ohniskových skupin s cílem zjistit, co motivuje zaměstnance k dalšímu vzdělávání. Jsou zde obsaženy výsledky a hodnocení kvalitativního šetření získaného od zaměstnanců této organizace, včetně jejich interpretace.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, podnikové vzdělávání, zájmové vzdělávání, motivace, motivační vlivy, motivační mechanismy, bariéry.

ABSTRACT

Abstract in a world language

This bachelor thesis deals with a motivation of Kroměřížské technické služby, s. r. o., employees to education. The theoretical part of the bachelor thesis is divided into four chapters which aim is to explain the basic data and definitions of the given problems. A methodology and process of qualitative research, which the data were obtained with, have been described in the empiric part. A research inquiry has been carried out in the company of Kroměřížské technické služby, s. r. o., with a method of focus groups with the aim to find out what motivates the employees to education. The results and evaluation of qualitative research obtained from the company employees, including their interpretation, have been included.

Keywords: continuing education, personnel education, education of interest, motivation, motivational impacts, motivational mechanisms, barriers.

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu své bakalářské práce Mgr. Janu Kalendovi, Ph.D. za trpělivost, cenné rady a připomínky, které mi poskytl při zpracování bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat svému zaměstnavateli a zaměstnancům Kroměřížských technických služeb, s. r. o., kteří se podíleli na výzkumu k této bakalářské práci a tím mi pomohli získat potřebná data.

Mé poděkování patří mému manželovi, dcerám, všem mým blízkým, přátelům, známým, kteří mě celou cestu mého studia doprovázeli a podporovali.

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

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	13
1.1 PODNIKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ.....	17
1.1.1 Definice podnikového vzdělávání	18
1.1.2 Oblasti podnikového vzdělávání	19
1.1.3 Výhody podnikového vzdělávání.....	20
1.2 ZÁJMOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	20
1.2.1 Volný čas a funkce volného času	21
1.2.2 Zájmy a potřeby.....	23
1.2.3 Definice zájmového vzdělávání	23
2 MOTIVACE.....	25
2.1 MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ.....	25
2.2 MOTIVACE DOSPĚLÉHO VE VZDĚLÁVÁNÍ.....	27
2.2.1 Hlavní faktory v učení dospělých	28
3 MOTIVAČNÍ MECHANISMY	30
3.1 MASLOWOVA TEORIE HIERARCHIE POTŘEB	30
3.2 ALDERFEROVA TEORIE ERG	31
3.3 ADAMSOVA TEORIE SPRÁVEDLNOSTI	32
3.4 BARIÉRY	33
4 KROMĚŘÍŽSKÉ TECHNICKÉ SLUŽBY, S.R.O.....	36
II PRAKTICKÁ ČÁST	38
5 VÝZKUM.....	39
5.1 CÍL VÝZKUMU	39
5.2 VÝZKUMNÁ OTÁZKA	39
5.3 METODA VÝZKUMU.....	40
5.4 VÝBĚR RESPONDENTŮ A PŘEDSTAVENÍ JEDNOTLIVÝCH OHNISKOVÝCH SKUPIN	41
5.5 PROVEDENÍ SAMOTNÉHO VÝZKUMU	42
5.5.1 Přípravná fáze výzkumu.....	42
5.5.2 Realizační fáze	42
5.5.3 Závěrečná fáze	44
5.6 INTERPRETACE VÝZKUMU	44
5.6.1 Trs č. 1 „Chceš-li v tom procesu být, tak musíš to vzdělání mít“	45
5.6.2 Trs č. 2 „Aby se podnik kryl“	46
5.6.3 Trs č. 3 „Umijou to ti, naučíme se to my“	49
5.6.4 Trs č. 4 „Duševní pohoda“	53
5.6.5 Trs č. 5 „Jedině to školení ve firmě. Seminář floristika“	56
5.6.6 Trs č. 6 „Já su včelař. Sbíráám panenky“	58
5.6.7 Trs č. 7 „Vzácnost oboru. Já bych investoval“	61
5.6.8 Trs č. 8 „Mě škola nebavila“	65
6 VÝSLEDKY A INTERPRETACE DAT.....	71

6.1	POROVNÁNÍ SE STUDIÍ „UČÍME SE CELÝ ŽIVOT?“	76
6.2	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	76
ZÁVĚR		78
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		80
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....		83
SEZNAM OBRÁZKŮ		84
SEZNAM TABULEK.....		85
SEZNAM PŘÍLOH.....		86

ÚVOD

Obor andragogika jsem se rozhodla jít studovat hlavně z praktických a profesních důvodů. Před několika lety mi byla nabídnuta pracovní pozice personální pracovnice. Tato práce zahrnovala nejen potřebnou kvalifikaci v oboru, ale začala jsem si při této práci uvědomovat určitou absenci svých znalostí a vědomostí, ale i tu možnost, že vzhledem ke svému věku mi nemusí stačit pouze středoškolské vzdělání doplněné několika lety praxe. Uvědomovala jsem si, že dnešní trend na trhu práce při obsazení specifického místa vyžaduje vysokoškolské vzdělání. Uchazeč, který potřebné vzdělání nemá, je předem vyloučen z důvodu absence vysokoškolského titulu. Dalo by se to nazvat i tak, že šlo o motivaci k dalšímu studiu, vnitřní motivaci, která ve mně již delší dobu zrála. Doplnit si své znalosti, dokázat sobě, že snad jsem ještě schopna pracovat a současně studovat, a také dnešní tlak trhu práce, mít vysokoškolské vzdělání. Vzdělání pro lepší uplatnění na trhu práce je jednou z částí celé problematiky celoživotního vzdělávání. Začala jsem se více zajímat o to, co motivuje člověka ke vzdělávání a jakou má vzdělávání pro člověka hodnotu samo o sobě.

Vzdělávání je proces, který začíná narozením dítěte. Člověk během svého života prochází mnoha etapami vývoje. V průběhu své cesty nabývá různé vědomosti, zkušenosti, vytváří si své hodnoty a přitom hledá v tomto světě sám sebe.

Vzdělávání není omezeno jen na určitou fázi života, docházku do školy, ale provází každého z nás celý život. Přístup ke vzdělání je ovlivňován různými faktory jako rodina, prostředí, ve kterém člověk vyrůstá a následně okolí, kde se pohybuje. V dnešní době se jedná o poskytnutí příležitosti pro všechny občany této společnosti bez ohledu na věk, rasu, náboženské vyznání, společenské postavení, zájem či nadání.

Ke vzdělávání je především nutná a potřebná motivace. Člověk se musí chtít vzdělávat, musí toužit po vědění, musí sám vyhledávat potřebné informace. Cílem předkládané bakalářské práce je zjistit, jak jsou zaměstnanci Kroměřížských technických služeb, s. r. o., motivováni ke vzdělávání.

Domnívám se, že k danému tématu mám poměrně blízko. Již deset let pracuji ve firmě Kroměřížské technické služby, s. r. o. Součástí mé pracovní náplně je i firemní vzdělávání zaměstnanců.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a empirickou. Teoretická část je věnována vymezení základních pojmů, které souvisí se vzděláváním dospělých a je rozdělena do čtyř kapitol.

V první části se zabýváme vymezením základních pojmů, jako je celoživotní vzdělávání, podnikové vzdělávání, zájmové vzdělávání. Druhá a třetí část obsahuje vymezení stěžejních pojmů, jako jsou motivace, motivační vlivy, motivační mechanismy a bariéry. Ve čtvrté části bakalářské práce představujeme organizaci Kroměřížské technické služby, s. r. o., kde proběhl samotný výzkum. Informanty tohoto výzkumu byli dělníci této organizace.

V empirické části je popsána metodologie a postup kvalitativního výzkumu, kterým byla data získána. Výzkumné šetření bylo provedeno metodou ohniskových skupin s cílem zjistit, co motivuje zaměstnance k dalšímu vzdělávání. Jsou zde obsaženy výsledky a hodnocení kvalitativního šetření včetně jejich interpretace.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

V této kapitole jsme se nejprve věnovali základním pojmům, které se s oblastí celoživotního vzdělávání pojí, a představíme vymezení, které se nachází v odborné literatuře.

Pojem vzdělávání se snaží ve svých publikacích vymezit řada autorů. Např. dle Mužíka je možné vzdělávání charakterizovat jako proces, v němž si prostřednictvím vyučování osvojujeme souhrn poznatků a činností, které vnitřním zpracováním přetváříme ve vědomosti, dovednosti a návyky (Mužík, 2011, s. 24).

Pojem vzdělání lze vymezit jako souhrn vědění, znalostí, dovedností, postojů a hodnotových orientací, které subjekt získává jako produkt vzdělávání (Průcha, Veteška, 2014, s. 296).

Plamínek uvádí, „ že vzdělání člověka je primárně zaměřeno na přímou kultivaci znalostí nebo dovedností. Pokud mění i postoje vzdělávaného člověka (což je možné a často se od vzdělávání skutečně požaduje), činí tak spíše nepřímou, tedy spolu s nabízením určitých znalostí a dovedností“. (Plamínek, 2010, s. 32)

S pojmy vzdělávání úzce souvisejí i další pojmy, např. učení a vyučování.

Vyučování je činnost lektora, který iniciuje, motivuje a usměrňuje učení účastníka tak, aby dosáhl žádoucího (cílového) stavu, tj. určité soustavy vědomostí, dovedností a návyků.

Učení je aktivní činnost účastníka, spočívající v kvalitativním a kvantitativním nárůstu osvojených poznatků, ale také v přenosu a případné změně hodnot, dovedností a návyků. „Učení a vzdělávání tvoří celé soubory složitých duševních jevů a pochodů, které neprobíhají jen v oblastech duševní činnosti nebo fyzického pohybu, ale i v oblasti motivace, citů a uspokojování potřeb“. (Mužík, 2011, s. 70)

S těmito základními pojmy pochopitelně souvisí také pojem **výchova**, který je v pedagogickém pojetí chápán jako proces záměrného a cílevědomého působení na osobnost člověka s cílem dosáhnout pozitivních změn v jeho myšlení, způsobech chování, hodnotách, názorech a postojích (Průcha, Veteška, 2014, s. 289).

Dále je třeba k této problematice říci, že úvahy o **celoživotním vzdělávání** a učení nejsou ničím novým. Jejich vznik je však datován rozdílně. Prvotní představy sahají do antiky a židovské kultury, můžeme se s nimi ale také setkat v neevropských kulturách a filozofiích. Jejich obnova nastala v renesanci, humanismu a osvícenství. Určitý vrchol představuje dílo J. A. Komenského, který spojil filozofické představy s pedagogikou a didaktikou. Za za-

kladatele moderního pojetí celoživotního vzdělávání (na počátku 20. století) mohou být považováni Eduard Lideman a Basil Yeaxlee. Dle těchto autorů učení představuje integrální součást života a proto i vzdělávání je nikdy nekončícím procesem (Veteška, Vacínová, 2011, s. 43).

Pojem **celoživotní vzdělávání** představuje zásadní změnu pojetí celého vzdělávání. Tradiční školský systém tvoří pro vzdělávání jen základnu, jen jeho část. V současné době by měla být člověku poskytována možnost se dále vzdělávat v různých stádiích jeho vývoje, uskutečňovat různorodé přechody mezi vzděláváním, učením a zaměstnáním. Jde o zajištění přístupu ke vzdělávání po celý život, možnosti učení se až do úrovně osobních schopností a hranic (Mužik, 2004, 24).

Celoživotní vzdělávání je chápáno jako formativní proces, který probíhá v těchto etapách:

- předškolní výchova a vzdělávání,
- základní výchova a vzdělávání po dobu povinné školní docházky na základních školách,
- všeobecné vzdělávání realizované na gymnáziích,
- profesní vzdělávání (příprava na povolání) realizované na středních školách a školách vysokých,
- vzdělávání dospělých zahrnující období jejich produktivního věku i období skončení jejich ekonomické aktivity.

Celoživotní vzdělávání je koncepce, která předpokládá kultivaci člověka prostřednictvím cíleného vzdělávání v průběhu celého jeho života (Prusáková, 2005, s. 73).

Na celoživotním vzdělávání se musí podílet celý vzdělávací systém (a vzdělávací politika), vzdělávání se ale nemůže redukovat jen na učení se ve vzdělávacích institucích (tzv. institucionální vzdělávání). Naopak všechny zainteresované subjekty, profesní svazy, odbory, církve, komunity atd. musí podporovat a nabízet vzdělávání svým členům.

Celoživotní učení je chápáno jako veškeré učení, jako nepřerušovaná spojitost „od kolébky do hrobu“. Celoživotní učení zahrnuje formální, neformální a informální vzdělávání a předpokládá prolínání a doplňování uvedených forem učení v průběhu celého života.

Systém celoživotní vzdělávání tedy zahrnuje:

- formální vzdělávání,

- neformální vzdělávání,
- informální vzdělávání.

Formální vzdělávání je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Zahrnuje získání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělávání (základního, středního, vyššího odborného, vysokoškolského), jejichž absolvování je potvrzeno příslušným osvědčením (vysvědčením či diplomem).

Neformální vzdělávání je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou vzdělávajícímu se jedinci zlepšit jeho pracovní i společenské uplatnění. Realizuje se mimo formální vzdělávací systém, zpravidla v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ale i ve školských zařízeních a dalších organizacích. Do neformálního vzdělávání řadíme kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, krátkodobé kurzy a tematické přednášky. Toto vzdělání nevede k získání formálního stupně vzdělání (Palán, Langer, 2008, s. 101 - 102).

Informální učení je dle Prusákové (2005, s. 80) učení se ze skutečností v rámci každodenní komunikace a sociálního života. Jedná se o sebevzdělání dobrovolné, náhodné, průběžné. Dochází k němu spontánně, nemá charakter záměrného učení.

Další vzdělávání probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, tedy po prvním vstupu vzdělávajícího jedince na trh. Může být zaměřeno na rozmanité spektrum vědomostí, dovedností, znalostí, zkušeností důležitých pro uplatnění nejen v pracovním, občanském, ale i osobním životě. Další vzdělávání je proces zaměřený na poskytování vzdělávání po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně. Další vzdělávání se člení na občanské, zájmové vzdělávání a profesní vzdělávání.

Občanské vzdělávání – je vzdělávání zaměřené na formování vědomí práv a povinností osob v jejich rolích občanských, politických, společenských i rodinných a na utváření způsobu, jak tyto role zodpovědně a účinně naplňovat.

Zájmové vzdělávání – v zájmovém vzdělávání se vytváří širší předpoklady pro kultivaci osobnosti, a to právě na základě jejich zájmů. Zájmové vzdělávání uspokojuje vzdělávací potřeby jedinců v souladu s jejich osobním zaměřením. Tomuto pojmu se budeme samostatně věnovat v teoretické části této bakalářské práce.

Profesní vzdělávání (užívá se také termín další profesní vzdělávání) je poskytováno osobám, které dokončily řádně odborné vzdělávání v průběhu počátečního vzdělávání. Zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodická školení a rekvalifikační vzdělávání (Barták, 2008, s. 11).

Dalším profesním vzdělávání rozumíme vzdělávání poskytované osobám, které ukončily své vzdělání v systému počátečního vzdělávání. „Jeho posláním je rozvíjení znalostí a dovedností, postojů a návyků, vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého jedince, a tím i na jeho ekonomickou aktivitu. Podstatou je vytváření a udržování optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná pracovní způsobilost jednotlivce) a kvalifikací objektivní (nároky na výkon konkrétní profese), tedy stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovaností práce“. (Palán, Langer, 2008, s. 96)

Od pojmu celoživotní vzdělávání je potřeba odlišit pojem **dospělý a vzdělávání dospělých**.

Andragogika charakterizuje **dospělého** jedince jako vyspělého a zralého sociálně, citově, biologicky, sociologicky a mentálně, který absolvoval minimálně základní vzdělání (Palán, Langer, 2008, s. 38).

Vzdělávání dospělých představuje celoživotní proces, umožňující člověku „držet krok“ se změnami v oblasti ekonomického, kulturního, společenského i profesního života. Propojují se zájmy jedince se zájmy společnosti. Hospodářská prosperita v období prohlubující se globalizace je přímo závislá na tom, zda se její členové chtějí a umějí vzdělávat.

V teorii i praxi vzdělávání dospělých však výrazně převládá prvek profesní. Pokud hovoříme o praxi vzdělávání dospělých, potom má většina lidí na mysli vzdělávání odborné, podnikové (firemní), kvalifikační, rekvalifikační atd. Současná společnost proto zcela přirozeně staví do popředí zájmu vzdělávání coby nástroj zajištění hmotné prosperity, resp. existence (Veteška, Vacínová, 2011, s. 43).

Potřeba dospělých vzdělávat se a učení v rámci profesního uplatnění je jedním z významných pilířů vzdělávání dospělých, kdy požadavek na profesní vzdělávání je vložen i do základních dokumentů vyjadřujících se ke vzdělávání Evropské unie i České republiky, jako je například Bílá kniha (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 16).

1.1 Podnikové vzdělávání

Dnešní společnost je závislá na informacích a znalostech. Úspěch na trhu je stále více podmíněn „inteligentní výrobou“, spjatou s rozvíjením znalostí, hledáním a nalézáním inovativních řešení. Nové podnikání vyžaduje zcela nový přístup ke zdrojům, především lidským. Nejvýznamnějším zdrojem jsou lidé – motivovaní a energetizovaní zaměstnanci, vybavení potřebnými znalostmi. Úroveň zaměstnanců se rozhodujícím způsobem podílí na tom, co nás brzdí, případně posiluje. Nejde jen o kvalifikaci, ale především o znalost. Je to zdroj, který nepodléhá fyzické ani morální amortizaci. Používáním se neznehodnocuje, naopak se obohacuje a roste. Obrazem řešení je pěstování znalostí. Vyřešení sebou přináší nové potřeby řešení a tím pádem i nové požadavky na další znalosti. Každá znalost představuje jakési „silové pole“, které přitahuje v zájmu žádoucího řešení další a další znalosti (Barták, 2007, s. 17).

Podniky si stále více uvědomují, že jedním z nejdůležitějších faktorů, ovlivňujících jejich konkurenceschopnost, jsou jejich vlastní zaměstnanci, kteří jsou i jedním z důležitých předpokladů pro efektivní fungování a další rozvoj firmy. Jejich vzdělávání je jedním z rozhodujících činitelů kvality.

Vzdělávání dospělých sahá v České republice až do 19. století. Zejména v období po 2. světové válce vznikají různé školy práce, později pak podnikové vzdělávací instituty, apod.

V posledních letech se setkáváme s tím, že je vzdělávání pracovníků zařazováno do oblasti řízení lidských zdrojů a stává se předmětem managementu řízení lidských zdrojů.

V současnosti také řada autorů popisuje systém vzdělávání dospělých zvaný „učící se organizace“. Palán hovoří o tom, že učící se organizace je „komplexní model rozvoje lidských zdrojů, v němž se všichni pracovníci průběžně učí z každodenních zkušeností“. (Palán, 2002, s. 222) Podstatu tohoto problému tvoří systém participativního řízení, což je řízení, na kterém se podílejí v podstatě všichni zaměstnanci organizace. Tento přístup pochopitelně posouvá také vztah pracovníka ke vzdělávání do oblasti aktivního přístupu ke vzdělávání. Podnik zde nabývá funkci vzdělávacího poradenství.

Cílem každého firemního vzdělávání je pomoc podniku dosáhnout stanovených cílů za pomoci zhodnocení jeho rozhodujícího zdroje, tzn. jeho zaměstnanců. Je však třeba si uvědomit, že vzdělávání znamená především investici do zaměstnanců za účelem zajištění

zlepšení jejich pracovního výkonu a co nejlepšího využívání přirozených schopností, kterými disponují (Koubek, 2007, s. 261).

Přístup podniku ke vzdělávání zaměstnanců vychází z podnikové filozofie vzdělávání. Podniky se dělí podle přístupu ke vzdělávání. Armstrong hovoří o tom, že jsou podniky, které zaujímají pasivní přístup a domnívají se, že zaměstnanci sami přijdou na to, jak zvládnout pracovní činnosti nebo, že využijí svých pracovníků, aby jim s prací pomohli. Dále existují podniky, které v době své hospodářské prosperity, investují bezmyšlenkovitě nemalé finanční náklady na vzdělání, ale s příchodem krize je právě vzdělání to, kde hledají úspory a přestanou vzdělávat. Podniky s pozitivní filozofií pochopily, že vzdělávání je důležitým prostředkem k dosažení konkurenčních výhod pomocí vyšší kvality zaměstnanců a dobře vědí, že vynaložené investice se jim vyplatí (Armstrong, 2007, s. 533).

1.1.1 Definice podnikového vzdělávání

V konceptu celoživotního učení bývá podnikové (firemní) vzdělávání zařazeno k typu dalšího profesního vzdělávání. Konkrétní podoba podnikového (firemního) vzdělávání je nejenom ovlivňována vnitřní situací v organizaci (strategie a politiky organizace, včetně strategie a koncepce firemního vzdělávání, dalších organizačních a pracovních podmínek), ale také vnějším prostředím organizace, v jehož rámci nelze zanedbat žádný z výše jmenovaných vlivů.

Průcha, Veteška vymezují podnikové vzdělávání jako „synonymum firemního vzdělávání, jež je souhrnem edukačních aktivit, které zajišťuje organizace. Cílem je doplnit nebo změnit kvalifikaci pracovníků. V praxi podnikového vzdělávání je záměrem odstranit rozdíl mezi aktuálním (subjektivní) kvalifikací pracovníků a požadavky, jež jsou na ně kladeny v rámci plnění pracovních povinností“. (Palán, Průcha, 2014, s. 217)

Veteška, Tureckievová, definují podnikové (firemní) vzdělávání jako určitý souhrn vzdělávacích aktivit zajišťovaných pracovní organizací se záměrem doplnit (tj. rozšířit nebo zvýšit), nebo změnit strukturu kompetencí (resp. kvalifikací) pracovníků a odstranit tak obvyklé negativní rozdíly mezi aktuální a požadovanou mírou rozvoje jejich kompetencí (respektive kvalifikací) pracovníků. (Veteška, Tureckievová, 2010, s. 11). Existuje mnoho definic, které vyjadřují, co podnikové vzdělávání je. Nejsou však zcela ucelené a jednoznačné a proto budeme dále používat obou termínů.

Bartoňková uvádí několik zjednodušených definic firemního vzdělávání.

Firemní vzdělávání je vzdělávání zaměstnanců ve firmě:

- a) firemní vzdělávání zahrnuje povinné a kvalifikační vzdělávání zaměstnanců,
- c) firemní vzdělávání zahrnuje zvyšování, získávání, prohlubování a udržování kvalifikace zaměstnance,
- d) firemní vzdělávání je součástí profesního vzdělávání,
- e) firemní vzdělávání představuje část systému formování pracovních schopností člověka,
- f) firemní vzdělávání zahrnuje rozvoj kompetencí zaměstnanců (Bartoňková, 2010, s. 11).

Firemní (podnikové) vzdělávání je vzdělávací proces organizovaný podnikem/firmou. Zahrnuje jak vzdělávání v podniku, na pracovišti nebo i mimo podnik. Je prostředkem k zajištění rozvoje a vzdělávání zaměstnanců.

1.1.2 Oblasti podnikového vzdělávání

Další důležitou složkou podnikového vzdělávání je oblast podnikového vzdělávání, kde hlavní úlohu hrají samotní lidé, kteří pomáhají k lepší výkonnosti a produktivitě firmy.

V systému formování pracovních schopností člověka se dle Bartoňkové (2010, s. 17) obvykle rozlišují tři oblasti:

1. Oblast vzdělávání.
2. Oblast kvalifikace.
3. Oblast rozvoje.

Do oblasti vzdělávání spadají především základní všeobecné znalosti a dovednosti zajišťované školským systémem. Do oblasti kvalifikace neboli odborné profesní přípravy zahrnujeme základní přípravu na povolání, orientaci, doškolování, přeškolení a profesní rehabilitaci. Oblast rozvoje obsahuje další vzdělávání, rozšiřování kvalifikace, formování osobnosti jedince.

Barták hovoří o tom, že rozvoj je „komplexem aktivit zaměřených na zvyšování osobního potenciálu jedince. Měl by představovat trvalý proces probíhající po celý aktivní život člověka zahrnující průběžné vzdělávání, růst a změny“. (Barták, 2007, s. 11)

K tomu je třeba říci, že všechny uvedené oblasti jsou pro formování člověka v oblasti pracovního procesu velmi důležité. Člověk se nejprve naučí daným znalostem, potom je při

výkonu pracovních činností rozšiřuje a nakonec si rozvíjí i vlastní osobnost, což vede ke schopnému pracovníkovi.

1.1.3 Výhody podnikového vzdělávání

K výhodám podnikového (firemního) vzdělávání patří vyšší ziskovost podniku, zlepšení znalostí a kvalifikace v podstatě na všech stupních organizace, pomoc při vytvoření lepší firemní image, zlepšení vztahů mezi nadřízenými a podřízenými, pomoc pro povyšování pracovníků z vlastních zdrojů, rušení nežádoucího chování ve firmě, pomoc při zlepšování komunikace v podniku, apod.

Mezi výhody odborné přípravy patří pro jednotlivce, které by však zpětně mohly přinést výhody také pro podnik, patří v první řadě skutečnost, že odborná příprava může pomoci zaměstnanci lépe se rozhodnout a efektivnějším způsobem řešit vyvstalé problémy. Dále pomáhá zaměstnancům zvládnout stres, napětí v podniku, konflikty a poskytuje jim prostor pro jejich osobní růst a získání budoucí příležitosti v zaměstnání. U zaměstnance dochází ke zlepšení vlastního postavení na trhu práce, k podpoře mobility, motivaci, k osobnímu rozvoji, zvýšení sociálního statutu.

Další výhodou podnikového vzdělání tvoří i to, že firma získá kvalifikované pracovníky z vlastních řad a nemusí vynakládat další prostředky na získání nových zaměstnanců, seznamovat je se zázemím firmy a i přes dostatečnou odbornost je stále proškolovat pro výkon speciálních úkolů. Zvyšuje se konkurenceschopnost firmy, roste produktivita práce.

Pozitivní dopady je možné sledovat také v oblasti mezilidských vztahů v podniku, což je pro práci a její efektivitu velmi důležité. Vzdělávání umožňuje zaměstnancům zlepšit své dovednosti v jednání s jinými lidmi, pozitivní dopad je možné zaznamenat na zvýšení podnikové morálky či dodržování firemní etiky. Tyto faktory pak pozitivním způsobem ovlivňují spokojenost zaměstnanců a přispívají tak k budování a změně žádoucí podnikové kultury (Koubek, 2007, 253).

1.2 Zájmové vzdělávání dospělých

Zájmové vzdělávání je tvořeno výchovně vzdělávacími, poznávacími, rekreačními a dalšími systematickými, krátkodobými i jednorázovými činnostmi a aktivitami, směřujícími k naplnění volného času. Jedná se o svobodně volenou činnost uskutečňovanou ve volném čase. Základním předpokladem je volný čas a rozhodujícím činitelem ovlivňujícím volnočasové aktivity je pak především zájem jedince (Šerák, 2009, s. 52 -54).

Dle Krystoně, jsou pro zájmové vzdělávání dospělých charakteristické tyto znaky:

- charakter volného času,
- dobrovolnost,
- důraz na vnitřní motivaci a vlastní aktivitu,
- orientace na zájmy a potřeby,
- otevřenost (Krystoň, 2011, s. 33).

Pro plné pochopení zájmového vzdělávání dospělých je potřeba nejprve definovat termíny, které souvisí se zájmovým vzděláváním. Jedná se o termíny volný čas, funkce volného času, zájem, potřeby, aj.

1.2.1 Volný čas a funkce volného času

Pravidelná střídání aktivit a odpočinku, která jsou součástí biologického rytmu všech živočichů, nabylo u člověka podoby střídání práce a volného času. Ten nás doprovázel v celé naší historii, samozřejmě obvykle v mnohonásobně menším rozsahu, než je tomu dnes. Volný čas patří k hodnotám, které lidé nejvíce oceňují, spolu s rodinou, partnerstvím, zdravím, zaměstnáním nebo přátelstvím. Sociologická perspektiva se zaměřuje na volný čas jako na symbol věku, sociální pozice, profese, společenského úspěchu a vzdělání. Psychologie vnímá volný čas jako jeden ze způsobů prožívání reality a předmětem zájmu je vztah k této realitě, k lidem, duševní aktivita ve volném čase nebo motivace k určité činnosti (Šerák, 2009, s. 37).

Andragogika se zabývá zkoumáním toho, jak dospělí jedinci tráví svůj volný čas, respektive vytváří doporučení ke smysluplnému naplňování volného času. „Trávení volného času je výrazně závislé na profesi a úrovni vzdělání lidí, na jejich věku a na typu osobnosti“ (Průcha, Veteška, 2014, s. 288)

Pro volný čas je typická především dobrovolnost a možnost individuální strukturace vlastní disponibilní doby, tj. pružný časový režim, svobodná volba, šance být přirozený a nechat vyniknout vlastní schopnosti a zájmy.

Funkce volného času

Volný čas má mnoho významů a přináší lidem mnoho funkcí. Nejobecněji jsou přijímány tři základní funkce, které mají volný čas naplňovat:

- zábava (souvisí s uspokojováním osobních potřeb, osvobozením od nudy),

- odpočinek (duševní i fyzická relaxace, kompenzace únavy, obnovení síly),
- vlastní rozvoj osobnosti člověka (osvobození od automatismu).

Toto je ale velmi jednoduché rozdělení, které neposkytuje komplexní představu o všech možnostech, které prožívání volného času nabízí. Šerák uvádí podrobnější kategorizaci volného času, kdy dělí volný čas následujícím způsobem:

- rekreace (zotavení, shromažďování sil, psychické uvolnění, osvěžení),
- kompenzace (rozptýlení, potěšení, vyrovnání nedostatků, vědomé zřeknutí se pravidel a norem, bezstarostnost),
- edukace (potřeba poznání, další vzdělávání, touha po zážitcích, výměna rolí),
- kontemplace (potřeba klidu, rozjímání, čas pro sebe, autoreflexe),
- komunikace (potřeba sdělení, kontaktu, vyhledávání sociálních vztahů, pospolitost, empatie, láska),
- integrace (potřeba společenských vztahů, hledání emocionální jistoty, pocit sounáležitosti, rituály, kolektivní vědomí),
- enkulturace (potřeba kreativního rozvoje, nezávislý růst schopností, tvůrčí uplatnění, fantazie),
- participace (potřeba angažovanosti, vlastní iniciativa, potvrzení sebe samého, spolurozhodování, kooperace, spoluzodpovědnost), (Šerák, 2009, s. 29).

K výše uvedenému členění volného času je třeba říci, že tyto oblasti tvoří vzájemný propojený celek, v němž rekreace, kompenzace, edukace a kontemplace mají spíše individuální charakter, zatímco komunikace, integrace, participace a enkulturace převážně všeobecný.

Dále je třeba říci, že volný čas přináší člověku svobodu. Je to doba, kdy člověk žije sám pro sebe a může se svobodně realizovat. Významu nabývá s postupným dospíváním jedince a s vyhraňujícím se zájmem. Na jeho podobu mají vliv samozřejmě i mnohé sociální, politické a ekonomické jevy, jako např. hospodářská stagnace, krize v zemi či regionu, nezaměstnanost, demografické, kulturní a specifické faktory, které mohou volný čas podporovat či omezovat. Jeho prožívání záleží na zaměření a typu osobnosti a také na typu výchovy, ať už rodinné, školní nebo mimoškolní, na společenském prostředí, kulturních tradicích apod. Významnou roli hrají vzory chování a žebříček hodnot vytvořený

v průběhu života a to především v dětství. Mezi další neopomíjené faktory patří věk, pohlaví, profese, vzdělání nebo vztah k práci (Šerák, 2009, s. 38).

1.2.2 Zájmy a potřeby

Potřebu je možné charakterizovat jako projev určitého nedostatku něčeho nutného nebo žádoucího. Psychologie při zkoumání potřeb akcentuje subjektivitu tohoto prožitku, tzn. nedostatku, který jedince podněcuje k odstranění vzniklého napětí. Je tedy zřejmé, že potřeby mají motivační funkci.

Potřeby se dělí na fyzické, psychické a sociální. Z pohledu ekonomie jsou potřeby hybnou silou rozvoje hospodářství. Šerák rozděluje potřeby na materiální a nemateriální a měří je primárně z hlediska spotřeby. Pro sociologii představuje potřeba nedostatek podmínek a elementů nutných k zachování daného systému. Z toho pohledu mohou být potřeby celospolečenské, skupinové, individuální. Kulturní a vzdělávací potřeby jsou převážně ovlivňovány postavením v rodině, povahou pracovní činnosti, příjmy, vzdělaností, kulturní úrovní jejich členů a rodinnými i místními tradicemi.

Zájem je pak druhem motivační síly, která souvisí s celkovým zaměřením osobnosti na hodnotově zvýrazněné objekty. Zájmy mají kognitivní, emocionální a hodnotovou dimenzi. Kognitivní aspekt vyjadřuje skutečnost, že pro zájem je nezbytně nutné poznání jeho objektu, emocionální aspekt se týká příjemných emocí, které doprovázejí kontakt s tímto objektem, a hodnotový aspekt vyjadřuje skutečnost, že objekt zájmu je osobou subjektivně hodnocen jako významný. Zájmy jsou nejnázatelnou strukturou osobnosti.

Šerák hovoří o tom, že zatímco potřebu je možné charakterizovat jako reakci na určitý podnět, zájem je typický svou stálostí a vytrvalostí (Šerák, 2009, s. 48 – 50).

1.2.3 Definice zájmového vzdělávání

Průcha a Veteška definují zájmové vzdělávání jako souhrn výchovně vzdělávacích, poznávacích, rekreačních a dalších systematických a jednorázových aktivit a činností dospělých. Zájmové vzdělávání dle jejich pojetí směřuje k účelnému naplnění volného času a umožňuje lidem získat vědomosti mimo školní vzdělání. Mezi charakteristické znaky patří zájem jedince, volný čas, dobrovolnost, pestrost nabídky, uspokojování potřeb, otevřenost a aktivita. Dále je možné říci, že zájmové vzdělávání v sobě zahrnuje i širokou oblast organizované i neorganizované edukace dle osobních zájmů a potřeb jedinců. Edukační aktivity mohou probíhat jak individuálně, tak i skupinově. Mezi základní znaky patří dobrovolnost

a neformálnost. Mezi hlavní funkce můžeme dále zahrnout funkci seberealizační, vzdělávací, relaxační, kompenzační, popularizační, sociálně integrační a adaptační funkce (Průcha, Veteška, 2014, s. 307).

Zájmové vzdělávání dospělých vytváří jedinečný prostor pro kultivaci osobnosti a dotváří osobnost a její hodnotovou orientaci a umožňuje seberealizaci ve volném čase.

2 MOTIVACE

Hlavním tématem naší bakalářské práce je motivace. V této části druhé kapitoly bakalářské práce uvádíme pojmy, které se k motivaci váží.

Nakonečný (1996, s. 12) používá pojem motivace, aby vysvětlil vnitřní důvody vedoucí člověka k určitému jednání, a zároveň pomocí ní zdůvodňuje evidentní rozdíly v orientaci lidí na různé cíle.

I kdyby byli dva lidé ve stejné situaci, mohou se zachovat zcela rozdílně, protože každý na podněty ze svého okolí reaguje jinak. Motivace tak může být nástrojem pro ty, kteří pracují s lidmi. Nejkomplikovanější oblastí motivace je ta část, která se zaměřuje jen na jednání s jednotlivci.

Podobnou definici motivace uvádí také Buchtová, motivace je podle ní „dynamický systém vnitřních pohnutek činnosti (nebo nečinnosti) jedince, který determinuje jeho jednání a prožívání“.(Buchtová, 2001, s. 69). I tato definice zdůrazňuje motivaci jako hybnou sílu lidského chování, která ovlivňuje jeho konkrétní projevy. Veber doplňuje, že motivace posouvá jedince na jeho cestě k cíli tím, že k němu upíná jeho psychickou i fyzickou aktivitu (Veber, 2002, s. 63).

Motivace je spojena s vnitřními impulsy daného jedince. Každý má nějaké touhy a představy, a pokud nejsou naplněny, vede to k pocitu psychického napětí, které se následně projektuje do jistých vzorců chování. Odborníci rozlišují fyziologické (primární) a sociální (sekundární) potřeby (tužby). Jak přemíra, tak nedostatek motivace jsou pro člověka škodlivé.

2.1 Motivace zaměstnanců

„Pojem motivace vysvětluje psychologické důvody chování, jeho subjektivní význam a současně vysvětluje pozorovanou variabilitu chování, proč se různí lidé orientují na různé cíle.“ (Nakonečný, 1992, s. 12)

I v totožné situaci se různí lidé chovají jinak a na podněty z okolí odpovídají odlišně. Motivace je nástrojem těch, kteří pracují s jinými lidmi. Motivace se pojí ke všem vnitřním potřebám jedince. Pokud nejsou uspokojeny jeho představy a tužby, dostavuje se psychické napětí, které podněcuje specifický typ chování. V současnosti stoupá potřeba motivovat nejen pracovníky jako jednotlivce, ale rovněž celé pracovní skupiny. Opatření prováděná v tomto směru nemají většinou charakter jednotlivých metod, ale spíše pracují se vznikem

celého motivačního systému, který se zakládá na pobídkách jak hmotné, tak nehmotné povahy.

Faktem je, že průměrný člověk stráví v zaměstnání podstatnou část svého života. Zjišťujeme-li, jestli práci vnímá pouze jako prostředek, jak nabýt peníze, nebo jestli je pro něj i něčím víc, pak dospějeme k názoru, že základním důvodem je opravdu uspokojit potřebu materiálního zabezpečení. Zaměstnání je také zdrojem jistoty. Jakmile jsou ovšem tyto základní potřeby naplněny, začne se zaměstnanec zajímat i o jiné faktory, které s prací souvisejí. Termín „dostatečné příjmy“ je ale dosti relativní a každý jedinec si pod ním představí něco jiného. Zaměstnanec v jeho vztahu k práci dále ovlivňuje docenění vlastních znalostí, vědomostí a dovedností, nabývání sebedůvěry a komunikace s jinými lidmi, zvláště pokud řeší podobné problémy.

V andragogickém a pedagogickém pojetí zkoumáme, zda a jak se projevuje motivace v procesech učení a vzdělávání.

Motivaci rozlišujeme na vnitřní a vnější. **Vnitřní motivace** je definována jako tendence se angažovat v určitých činnostech ze svého vlastního zájmu, ze zvědavosti, z pocitu radosti, že člověk může dělat to, co ho baví, s pocitem hrdosti, že to, co si předsevzal, nakonec dokázal (Mareš, 2013, s. 287). Vnitřní motivace ve vzdělávání vychází ze samotného jedince a odkazuje na to, že jedinec nachází v příslušné vzdělávací aktivitě určité potěšení (Rabušic, Rabušicová, 2008).

Vnější motivace je pak tendence provádět nějakou činnost bez zájmu a bez nějakého vnitřního uspokojení z této činnosti. Mareš uvádí, že „jedinec není zvědavý na to, co bude dělat, nemá snahu se něčemu novému naučit. Musí být k těmto činnostem pobízen někým jiným, musí být přesvědčován, ba někdy i dotlačen k provádění takových činností“. (Mareš, 2013, s. 287) Odměnou je pak jedinci pochvala, dobrá známka nebo absence problémů s učitelem. Jde tedy o vnější odměnu. Tato motivace ve vzdělávání bývá oproti tomu chápána jako výslednice určitých vnějších tlaků, kdy člověk vstupuje do vzdělávání, ale přitom to není jeho přání (Rabušic, Rabušicová, 2008, s. 98).

Lze tedy říci, že motivace představuje určitou energii, která vede jednání člověka k určitému cíli. Existuje však také proti-energie, neboli energie, která stojí na druhé straně motivace a je označována jako bariéra ve vzdělávání. O bariérách bude psáno v dalším textu kapitoly, která je věnovala právě bariérám ve vzdělávání.

2.2 Motivace dospělého ve vzdělávání

Učení dospělých vykazuje určitá specifika, což je pochopitelné. Cílovou skupinou učitele (lektora), který se věnuje edukaci dospělých, jsou tedy dospělí jedinci přinášející do vzdělávacího celku svá specifika, která jsou daná jejich věkem, praxí v oboru a dalšími zkušenostmi. Dospělí si do vzdělávacího procesu s sebou přinášejí mnohé vědomosti, zkušenosti, dovednosti, znalosti a další charakteristiky. Tato specifika sice mohou vzdělávací proces v mnohém usnadňovat, ale rovněž ho mohou značně ztížit. V tomto lze tedy vidět zásadní rozdíl mezi vzděláváním dětí a mládeže (tzn. žáků a studentů) a vzděláváním dospělých (Mužík, 2004, s.13).

Za výhodu při vzdělávání dospělých lze považovat také skutečnost, že lektor v rámci takového vzdělávání může navázat na to, co již účastníci jeho kurzu znají, umí nebo s čím mají z praxe zkušenosti. Dospělí účastníci vzdělávání se totiž vyznačují určitou úrovní sociální zralosti, nabytou vyrovnaností, ustáleným životním způsobem, již vytvořeným systémem hodnot, smyslem pro skutečně reálné cíle a dalšími dovednostmi pro praktický život. Zde je vidět jejich odlišnost od žáků a studentů, od kterých se odlišují tedy nejen věkem a úrovní vzdělání, ale rovněž svými dovednostmi a životními zkušenostmi. Navíc již mají dospělí učící se jedinci zcela jinou motivaci ke studiu, kdy obvykle ke studiu přistupují poctivěji, vzdělání a nabytých vědomostí si váží, umějí je lépe uplatnit v praxi, mají jiné vzdělávací potřeby a také jiné životní postoje. Z tohoto důvodu je důležité, aby lektor při své práci s dospělými účastníky vzdělávacího procesu skutečně zohledňoval takové odlišnosti a počítal s nimi při realizaci učení. U účastníků vzdělávacího procesu musí lektor respektovat také potřebu dospělých jedinců uplatnit při studiu své již získané životní a pracovní zkušenosti. Dále je potřebné brát ohled na výrazné rozdíly v pozornosti a myšlení dospělých, na zvláštnosti jejich paměti či na jejich praktické myšlení (vrcholí mezi 30 a 40 rokem) a také na celkovou nejistotu při prezentacích a reprodukci naučeného (Barták, 2003, s. 18).

Na druhou stranu mají dospělí schopnosti reálně plánovat, identifikovat a uplatňovat své aspirace, vyjádřit své potřeby a přání, utvářet s lektorem aktivní a tvořivý vztah, což je pro vzdělávací proces přínosem. Zmínit je také třeba skutečnost, že na rozdíl od dětí a mládeže jsou dospělí více schopni samostatně myslet a jednat, což je často spojováno se sebestpotvrzením a sebezhodnocením (Barták, 2003, s. 18).

Dalším specifickým ve vzdělávání dospělých je ta skutečnost, že mezi lektorem a dospělým účastníkem vzdělávacího procesu je možné navázat rovnocenný partnerský vztah, tzn., že lektor se nesmí pokládat v tomto vztahu za někoho nadřazeného, ale měl by mít s dospělým rovnocenný vztah.

2.2.1 Hlavní faktory v učení dospělých

Schopnost učit se je velmi složitý pojem a především u dospělých je třeba přihlížet, o jakou fázi se jedná. Hlavními faktory, které v učení dospělých jsou:

- a) **kapacita** – představuje množství informací, jež si může učící se jedinec osvojit a současně zpracovat. Člověk se nemusí nijak bát přetížení kapacity mozku, tzv. „přeučení“, neboť každý máme v mozku 100 miliard neuronů, navzájem spojených 100 biliony drah, z nichž je při studiu i v životě člověka využito pouze minimum.
- b) **obtížnost** – z praxe vyplývá, že s postupujícím věkem je učení stále obtížnější a klade si tedy podstatně vyšší nároky na dobu, která je k učení potřebná. Obecně lze říci, že učící se jedinci ve věku 40-50 let potřebují cca o 10-15 % více času, než dvacetiletí jedinci. Nejedná se zde přitom o problém docility (termín, ale o trénování paměti, tzn. procvičování mozku (Mužík, 2004, s. 14).
- c) **motivace** – motivaci je možné chápat jako podněty a stimuly, které člověka vedou k učení. Bez motivace se totiž není možné učit, ať si to lidé uvědomují, či nikoli. Je skutečně nemožné cokoli se naučit, pokud člověk opravdu nechce, tzn., není-li k tomu motivován. Takový člověk může navštěvovat sebelepší vzdělávací instituce se sebelepšími lektory, ale bez motivace se stejně ničemu nenaučí. K motivaci však pochopitelně nestačí jen silná vůle či silný počáteční podnět. Motivovat se při studiu je nezbytné neustále a průběžně. Je nutné si i uvědomit, že bezproblémové období zcela jistě vystřídá i období krizové, kdy se člověk nesmí vzdát a musí toto období překonat právě sebemotivací (Mužík, 2008, s. 50).
- d) **trvanlivost** – zde se jedná o zafixování informací do dlouhodobé paměti, o míru upevnění informací a schopnost vybavování si naučených informací. Toto ovlivňuje jak míra povrchnosti učení, tak také způsob uložení informací do dlouhodobé paměti člověka. Trvanlivost je podporována rovněž asociacemi (Veteška, Vacínová, 2011, s. 70).

- e) **intenzita** - spočívá v přístupu jedince ke studiu, v jeho přesvědčení o významu a hodnotě vzdělávání, aj. S postupujícím věkem se sociální motivace k učení zesiluje a člení se dále na drobné motivace, mezi které např. řadíme: motivace v důsledku pracovní role, kterou chce jedinec zastávat, získání prestiže v rodině i v zaměstnání (Mužík, 2004, s. 15).

V procesu učení dospělých nelze opomenout rovněž sociální okolnosti učení. Učení dospělých je z tohoto pohledu ovlivňováno zejména sociální rolí jedince, jeho praxí získanou v zaměstnání, motivací a sociálním klimatem celé výuky. Dále je třeba uvést, že dospělý zastává současně více rolí, např. určitou roli v rodině, v zaměstnání či ve společenském životě. Z těchto rolí pak pochopitelně vyplývají určité nároky na osobní čas, na fyzickou a duševní kapacitu člověka, apod. Rovněž může dojít ke konfliktu těchto rolí. U dospělého učícího se jedince nelze předpokládat stejné časové nebo jiné podmínky k učení, jako by to bylo v případě učících se dětí nebo mladistvých.

Významným determinujícím faktorem v odborném vzdělávání je profesní praxe jedince. S délkou profesní praxe dospělého člověka totiž přímo úměrně roste míra jeho praktických zkušeností v oboru, ve kterém pracuje. Do výuky se rovněž promítá úroveň jedincova empirického poznání. Dospělý učící se člověk je svým zařazením v hospodářském a společenském životě v podstatně odlišné situaci, než v jaké se nachází žák či student klasického školního věku. Pro žáka nebo studenta je učení hlavní náplní jeho aktivit. U dospělého jedince je studium spíše určitým prostředkem pro dosažení nebo zvýšení jeho profesních a životních cílů, navíc je mnohdy vykonáváno při zaměstnání, takže je navíc k jeho běžným pracovním povinnostem (Mužík, 2004, s. 13).

Ve vzdělávání dospělých je velmi důležitá motivace, o které je v této práci také psáno. V souvislosti s učením dospělých se lze setkat s několika rozhodujícími motivy, bohužel ne všechny mají pozitivní vliv na průběh učení. Jedná se např. o zájem, seberealizaci, aspiraci a také strach. Snahou každého lektora ve výuce dospělých je povzbuzení pozitivní motivace člověka k učení a vzdělávání, tzn. vzbuzení jedincova zájmu o konkrétní studium (Veteška, Vacínová, 2011, s. 79 -80).

3 MOTIVAČNÍ MECHANISMY

V oblasti celoživotního vzdělávání se setkáváme v posledních letech s neustálým nárůstem zájmu dospělých se vzdělávat, přesto je nutné věnovat pečlivou pozornost volbě efektivních způsobů motivace k dalšímu vzdělávání. Různých teoretických návodů určených na to, jak motivovat zaměstnance, přináší odborná literatura skutečně dostatek. V některých teoriích se akcentuje spíše platová odměna, další naopak zdůrazňují, že je především důležitá informovanost a angažovanost zaměstnanců, přičemž důraz se v neposlední řadě klade také na zajímavost určité pracovní činnosti. Stupeň motivace je rovněž určován subjektivními faktory, mezi které patří např. věk, pohlaví nebo kultura. Pro oblast vzdělávání dospělých můžeme využít **motivačních mechanismů**, které se využívají v oblasti personální péče. Tyto motivační mechanismy nacházíme i v naší empirické části.

Princip motivace jedinců je velmi podobný, je nutné se opřít o působení sociálních faktorů a faktorů uspokojujících základní fyziologické potřeby. Při motivaci k celoživotnímu vzdělávání je nutné přihlížet i k tomu, k jaké typové skupině z hlediska postojů ke vzdělávání účastník patří a zda jej motivujeme k zapojení do oblasti formálního, neformálního či informálního učení.

„Z hlediska podpory dospělých k celoživotnímu vzdělávání je vhodné pojímat motivaci ke vzdělávání jako pracovní motivaci (osvojení a prohloubení si konkrétních profesních a osobních kompetencí ke splnění očekávaného profesního chování)“ (Šauerová, 2012, s. 161)

Z množství teorií pracovních motivací, které se využívají ve výchovně vzdělávací praxi, uvedeme jenom ty, s kterými jsme se setkali v naší bakalářské práci při výzkumu.

3.1 Maslowova teorie hierarchie potřeb

Klasickou obsahovou teorií motivace je Maslowova hierarchie potřeb. Maslow ve své teorii hovoří o tom, že lidské chování se zakládá na velmi primitivním principu, kterým je uspokojování lidských potřeb. Tyto potřeby rozdělil do pěti stupňů:

1. Fyziologické potřeby: potřeba spánku, příjmu potravy, vyměšování, dostatek prostoru, sex.
2. Potřeby jistoty a bezpečí: osobní bezpečnost, jisté zaměstnání, bezpečné podmínky práce, finanční bezpečnost.

3. Potřeby sounáležitosti – tzv. sociální potřeby jako je láska, intimita, kontakt s přáteli, s kolegy, přijetí kolektivem, aj.
4. Potřeba úcty: např. potřeba uznání, ocenění výkonu, prestiž, pozornost.
5. Potřeba seberealizace: empatie, rozvoj osobnosti, morálka, osobní úspěch a kreativita.



Obrázek č. 1: Maslowova pyramida potřeb (osobní ztvárnění)

Z výše uvedeného obrázku je patrná Maslowova teze. V ní jde o to, že pouze některé lidské potřeby jsou plně uspokojitelné, zatímco jiné (vyšší potřeby) se naopak s každým dalším naplněním zvětšují a člověk tak touží např. ještě po větším společenském uznání, než má. Maslow také hovoří o tom, že vyšší potřeby není možné uspokojit, pokud nebudou nejdříve uspokojeny potřeby, které se vyskytují na nižším stupni (Šauerová, 2012, s. 162)

Z této teorie vyplývá, že je nereálné, aby zaměstnanci nebyli nějak motivováni, ale může se stát, že jejich motivace není zrovna zaměřena správným směrem.

3.2 Alderferova teorie ERG

Z podobných principů jako předcházející teorie vychází i teorie tří faktorů Claitona P. Alderfera, která se někdy nazývá ERG Theory, a to podle prvních písmen výrazů: Existence, Relatedness, Growth. Adelfer upravil Maslowovu teorii tím, že počet kategorií

snížil na pouhé tři.

- zajištění existence,
- zajištění sociálních vztahů,
- zajištění dalšího osobního růstu.

Potřeby vztahů odkazují na lidskou potřebu udržovat vztahy s jinými lidmi. Mezi tyto vztahy patří sociální potřeby, potřeby přijetí, potřeba někam patřit, zařadit se, mít určitý sociální status.

Potřeby dalšího osobního růstu představují touhu po osobním rozvoji, sebenaplnění, seberealizaci.

Podobně jako u Maslowovy teorie i zde se předpokládá, že potřeby nižšího řádu, musí být uspokojeny dříve a pak se mohou uplatnit dvě další skupiny motivačních faktorů řádu vyššího, nejprve zajištění existence a pak ostatní faktory. Aldorferův model je podstatně otevřenější než Maslowův model. „Alderfert striktně netrval na hierarchii dvou skupin vyššího řádu, všechny kategorie se vzájemně doplňují“.(Šauerová, 2012, s. 165)

3.3 Adamsova teorie spravedlnosti

Adamsova teorie patří k dalším zmiňovaným motivačním teoriím.

Adams, je představitelem behaviorální psychologie a psychologie práce. Ve své teorii individuálně vnímá sociální spravedlnost ze srovnání sebe a referenční skupiny, které jsou ve formě různých ocenění a uznání a při tom jsou srovnávány s úspěchy ostatních. Daným výsledkem je pak osobní pocit spravedlnosti či nespravedlnosti. Pocit spravedlivého hodnocení přispívá k vytváření pozitivního sociálního prostředí, které je pro řadu studujících či zaměstnanců velmi důležitým faktorem při dalším rozhodování. Daná teorie je založena na principu sociálního srovnávání pracovníků ve skupině, a někdy je také nazývaná teorií „žárlivosti“. Tato teorie zdůrazňuje poměr mezi vstupy a výstupy (výsledky) jedinců, tedy je možné ji užívat také ve vzdělávání dospělých, kteří výrazně více hodnotí míru vynaloženého úsilí a kvalitu výsledků, tzn. dosaženého cíle (Šauerová, 2012, s. 168).

Motivační mechanismy jsou nástroji motivace pro mobilizaci lidských zdrojů. Každá z teorií motivace preferuje odlišnou oblast lidského života. Je důležité, aby byla motivace podporována vhodnými způsoby a to jak v rovině individuálních potřeb každého jedince, tak i v rovině způsobu motivace v obecném vztahu ke skupině.

3.4 Bariéry

Kromě motivace k učení slyšíme často také o jakési (ne)motivaci či bariérách v motivaci k učení.

Cesta k cíli, kterou si určíme, nebývá vždy jednoduchá. Bariéra je překážka, která nám brání v cestě k cíli, tedy i při cestě za vzděláním a všichni jsme se s ní měli možnost ve svém životě několikrát setkat.

Rabušic a Rabušicová (2008) hovoří o (ne)motivaci k formálnímu vzdělávání. Ta je u řady českých dospělých patrná. Lidé, kteří nemají motivaci k dalšímu vzdělávání a ke studiu se již neradi vracejí, mají určité osobnostní charakteristiky. Toto se neliší pouze podle pohlaví, ale také podle již dosaženého vzdělání.

Jelikož je v České republice menšina lidí, kteří se podílejí na dalším vzdělávání, je důležité prozkoumat bariéry, které lidem stojí v jejich cestě v dalším vzdělávání.

Těmito bariérami mohou být jak **vnitřní (osobnostní) bariéry**, např. akceptace zažitého tradičního modelu vzdělávání, malý zájem o osobní rozvoj, vlastní přesvědčení o dostatečnosti znalostí a dovedností, nezájem o vzdělávání, věk, demotivující zkušenosti ze školy, apod.

Druhými bariérami jsou **vnější bariéry, tzv. situační bariéry**. Sem patří např. nedostatek impulzů ke vzdělávací aktivitě, člověk nemusí studovat k udržení či zlepšení své pracovní pozice, studium není nutné pro udržení si zaměstnání a není ani nutné studovat po získání zaměstnání (Rabušic, Rabušicová, 2008, s. 105).

Každý člověk v současné společnosti má určité vzdělávací potřeby. Rozdíl mezi lidmi ve společnosti je ten, že někteří své vzdělávací potřeby uspokojují, oproti tomu jiní se dalšího vzdělávání vůbec neúčastní. Tato neúčast dospělých na dalším vzdělávání je, jak již bylo uvedeno, zapříčiněna mnohými překážkami.

Mnohé překážky, které stojí v cestě učení, působí v rovině struktury či kontextu, na úrovni institucí, popř. jsou dány osobními dispozicemi a tedy individuálně.

Jsou to jednak sociálně ekonomické podmínky či podmínky trhu práce, ale také faktory politické či finanční. Můžeme říci, že tyto faktory patří k těm, které účast na dalším učení dospělých ovlivňují nejsilněji. Skutečnost, zda se člověk přihlásí do určité vzdělávací instituce nebo na nějaký vzdělávací program, je ovlivněna životními podmínkami člověka, způsobem jeho života, komunitou nebo mírou pocitu bezpečnosti.

Komplikací pro vzdělávání mohou být rovněž **institucionální překážky**, které se týkají především strany „nabídky“ dostupných vzdělávacích příležitostí. Jako příklad institucionálních překážek lze uvést faktory bránící studentům v pokračování v jimi zvolené dráze, či omezující přístup ke vzdělávání. K dalším brzdícím faktorům v této oblasti patří neadekvátní používání nové techniky či nedostatečné a neefektivní usměrňování ve vzdělávání.

Mezi překážky v motivaci ke studiu patří též **překážky dané individuálně a dispozicemi**. Tyto překážky v sobě zahrnují dispozice daného jedince, hodnotový systém a jeho postoje ve vztahu ke vzdělávání a učení v obecnějším smyslu. Osobní postoje jsou také velmi silně ovlivňovány obecným kulturním kontextem. Postoje jedinců k učení jsou totiž velmi citlivé na obecnou kulturu a na respekt, kterému se jedinci v této souvislosti dostává (Čiháček, 2006, s. 120).

V naší společnosti jsou důvody toho, proč se dospělí nejsou ochotni vzdělávat, otevřeně uváděny až od 90. let 20. století. Jde zejména o sociální bariéry s kritickým pohledem na společnost. Před rokem 1989 se jednalo pouze o výčet biologických faktorů, které by učení znesnadňovaly, např. pozornost, paměť, aj. (Čiháček, 2006, s. 120).

Do oblasti překážek vzdělávání dospělých patří z pohledu odborníků zejména **tradiční postoje** společnosti ve vzdělávání, kdy je vzdělávání spojováno především se vzděláváním ve škole či je spojováno přímo s kvalifikací. V případě, že tomu tak není, považuje se vzdělávání dospělých za něco mimořádného. Za další překážku můžeme považovat **různorodost společenských vrstev**, s čímž je spojené odlišné začlenění jedinců do procesu celoživotního vzdělávání. Významnou roli hraje také **věk**, kdy při zvyšujícím se věku úměrně klesá i ochota účastnit se dalšího vzdělávání a také dostupnost celoživotního vzdělávání. Jednotlivé **vzdělávací příležitosti** jsou pak pochopitelně více koncentrovány ve velkých městech, čímž může pochopitelně docházet k znevýhodňování těch jedinců, kteří žijí mimo taková velká městská centra. Rovněž chybějící **systém celoživotního vzdělávání**, jeho nerespektování aktuálních vzdělávacích potřeb a nedostatečná **pozitivní motivace** k celoživotnímu vzdělávání, může být také významnou příčinou nízkého zájmu lidí o další vzdělávání (Bočková, 2000, s. 120).

Malá účast dospělých na dalším vzdělávání je za vinu kladena rovněž českému školnímu systému, který nedostatečně vybavuje žáky dovednostmi k celoživotnímu učení, čímž pak dospělí nejsou nijak motivováni k nějakému dalšímu vzdělávání (Čiháček, 2006, s. 121).

Opomenout nelze ani **finanční náklady** na vzdělávání, které mohou dospělé účastníky vzdělávání velmi citelně zatěžovat a tím je odrazovat od jejich účasti na vzdělávacích akcích. Jedinec může mít také obavy z toho, že by mu vzdělávání nepřineslo očekávaný užitek.

Tabulka č. 1, kterou zde uvádíme, přináší výsledky výzkumu Rabušice a Rabušicové, kteří sledovali bariéry ve vzdělávání dospělých. Toto dělení bylo zachováno i v empirické části BP.

Bariéry	Souhlas (%)
Situační bariéry	
Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	53
Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a	48
Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací aktivity nemám čas	39
Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu	33
Nemohu se účastnit ze zdravotních důvodů	17
Institucionální bariéry	
Není dost informací o vhodných vzdělávacích kurzech	31
Není dost vhodných kurzů samotných	28
Kvalita kurzů bývá poměrně nízká	24
Osobnostní bariéry	
Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl	49
Mám obavy, že bych to nezvládl/a	36
Myslím, že na další vzdělávání nemám dostatečné vzdělání	32

Tabulka č. 1 Zdroj: Rabušic, Rabušicová 2008

Dle tohoto výzkumu je patrné, že stejně jako v ostatních sférách vzdělávání dospělých i v případě motivace a bariér je prokazatelný vliv dosaženého vzdělání na ochotu se dále vzdělávat. Nejčastěji zmiňovaným důvodem – bariérou pro vzdělávání dospělých, stále zůstává pocit, že vzdělávání nemá pro dospělého člověka smysl a dospělí mají obavy ze svého vlastního selhání. Zároveň však v průzkumech byl prokazatelný fakt, že v případě, že se dospělý člověk zúčastnil alespoň jednou vzdělávání, zvyšuje se pravděpodobnost, že v něm bude pokračovat. (Rabušicová, Rabušic 2008, s. 105-111).

4 KROMĚŘÍŽSKÉ TECHNICKÉ SLUŽBY, S.R.O.

V následující kapitole přinášíme základní informace o firmě (organizaci), kde byl výzkum proveden.

Historie

Technické služby města Kroměříže byly vytvořeny delimitací vybraných provozoven z komunálních služeb Kroměříž. Rozvoj služeb v tomto komunálním podniku nebyl v souladu s potřebami města a jeho občanů a proto Městský národní výbor v Kroměříži k 1. červenci 1955 vytvořil samostatnou rozpočtovou organizaci Technické služby města Kroměříže. Přímé řízení bylo svěřeno odboru místního hospodářství městského národního výboru.

V roce 1969 došlo k reorganizaci Technických služeb města Kroměříže a i k úpravě řízení a vztahu k řídicímu národnímu výboru. Činnost této organizace se postupně vyvíjela a byla zaměřena na služby čištění města, odvozu odpadků, údržbu a rozšiřování zeleně, údržbu komunikací, zabezpečování trhů, sociálního zařízení, provozování zimního stadionu, krytého plaveckého bazénu, údržbu veřejného osvětlení a věžních hodin, péči o hřbitov a plnila taktéž další úkoly uložené nadřízenými orgány.

Rozhodnutím městského zastupitelstva Kroměříže byla zřízena od 1. 1. 1991 příspěvková organizace Technické služby města Kroměříže, která vykonávala svoji činnost do května roku 2002.

V roce 2002 se Technické služby města Kroměříže transformovaly na obchodní společnost Kroměřížské technické služby, s. r. o. Do obchodního rejstříku byly zapsány dne 5. 3. 2002 a svoji činnost zahájily 1. 5. 2002. Jejím zakladatelem je město Kroměříž s obchodním podílem 100%.

Obchodní firma: Kroměřížské technické služby, s. r. o.

Sídlo firmy: Kroměříž, Kaplanova č. 2959, PSČ 767 01

Identifikační činnost: 26 27 64 37

DIČ: CZ26276437

Předmět podnikání:

- Provádění staveb, jejich změn a odstraňování.
- Truhlářství, podlahářství.
- Zámečnictví, nástrojařství.
- Opravy silničních vozidel.
- Opravy ostatních dopravních prostředků a pracovních strojů.
- Montáž opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení.
- Poskytování služeb pro zemědělství, zahradnictví, rybníkářství, lesnictví a myslivost.
- Nakládání s odpady (vyjma nebezpečných).

- Přípravné a dokončovací stavební práce, specializované stavební činnosti.
- Velkoobchod, maloobchod.
- Skladování, balení zboží, manipulace a technické činnosti v dopravě.
- Reklamní činnost, marketing, mediální zastoupení.
- Poskytování technických služeb.
- Poskytování služeb osobního charakteru a pro osobní hygienu.
- Realitní činnost, správa a údržba nemovitostí.
- Silniční motorová doprava – nákladní vnitrostátní provozována vozidly o největší povolené hmotnosti do 3,5 tuny včetně – nákladní vnitrostátní provozovaná vozidly o největší povolené hmotnosti nad 3,5 tuny – vnitrostátní příležitostná osobní, - vnitrostátní zvláštní linková.
- Výroba tepelné energie a rozvod tepelné energie, nepodléhající licenci, realizovaná ze zdrojů tepelné energie s instalovaným výkonem jednoho zdroje nad 50 kW.

Statutární orgán:

Jednatel: Mgr. Petr Sedláček

jednatel: Ing. Věra Knapková

jednatel: RSDr. Vladimír Kenša

Dozorčí rada:

Ing. Adamík Jaroslav

Ing. Radim Hlaváč

Marek Šindler

Společníci:

Město Kroměříž

IČO: 00 28 73 51

Kroměříž, Velké náměstí 115/1, PSČ 767 01

Vklad: 54.032.000,- Kč

Obchodní podíl: 100%

Certifikace podle ČSN EN ISO 9001:2009 a ČSN EN ISO 14001:2005

Politika jakosti a enviromentu. www.kmts.cz. [online]. [cit. 2015-02-12].

V dalším textu budeme pro název firmy Kroměřížské technické služby, s. r. o. používat zkratku KTS, s.r.o.

K 31. 12. 2014 bylo v KTS, s. r. o., zaměstnáno 115 pracovníků, z toho 74 mužů a 41 žen. Zaměstnanci v Kroměřížských technických službách, s.r.o. jsou na základě organizační směrnice č. 20 rozdělení do dvou pracovních kategorií: dělníci a technicko-hospodářští pracovníci (THP). Z celkového počtu zaměstnanců bylo tedy 27 THP pracovníků (14 mužů, 13 žen) a 88 dělníků (60 mužů a 28 žen), (vnitřní zdroj, KTS, s.r.o.).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUM

V páté části bakalářské práce jsme se zaměřili na empirickou část bakalářské práce oproti předchozím kapitolám, v kterých jsme se věnovali teoretickým hlediskům. Výzkumný problém byl zvolen na základě zájmu o problematiku motivace zaměstnanců KTS, s. r. o., v souvislosti s naším pracovním zařazením. Ve firmě KTS, s. r. o., nebyl dosud uskutečněn žádný výzkum. K této problematice jsme našli podobnou studii a odbornou publikaci s názvem „Učíme se po celý život?“, která je jedním z výstupů výzkumného projektu, jenž byl řešen týmem pracovníků Ústavu pedagogických věd Filozofické fakulty Masarykovy univerzity v roce 2005 na našem území. Výzkumný projekt byl věnován tématu vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu. Pro tento projekt bylo zvoleno kvantitativní šetření (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 5).

5.1 Cíl výzkumu

Záměrem empirické části bylo zjistit, prozkoumat a vyhodnotit motivaci zaměstnanců Kroměřížských technických služeb, s. r. o., ke vzdělávání prostřednictvím metody ohniskových skupin. Výzkum probíhal ve skupině zaměstnanců - dělníků. Další THP výzkumem osloveni nebyli.

V rámci výzkumu vyvstala na základě stanoveného cíle hlavní výzkumná otázka.

5.2 Výzkumná otázka

Prostřednictvím rozhovorů se zaměstnanci bylo cílem práce odpovědět na hlavní výzkumnou otázku:

Jak jsou zaměstnanci Kroměřížských technických služeb motivováni ke vzdělávání?

Tato hlavní otázka byla rozvíjena v dalších tématech.

- Vzdělávání dospělých.
- Profesní vzdělávání.
- Zájmové vzdělávání.
- Motivace ke vzdělávání.
- Motivační mechanismy.
- Bariéry ve vzdělávání.

5.3 Metoda výzkumu

Pro zmapování daného problému se jevil jako nejvhodnější kvalitativní výzkum, který nám dovoluje proniknout do hloubky výzkumného problému. Termínem kvalitativní výzkum rozumíme jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvalifikace. „Může to být výzkum týkající se života lidí, příběhů, chování, ale také chodu organizací, společenských hnutí nebo vzájemných vztahů“. (Strauss, Corbinová, 1999, s. 10)

Kvalitativní výzkum se vyznačuje tím, že umožňuje získat hlubší informace o zkoumaném jevu. „Ohniskové skupiny patří mezi jedny z nejprogresivnějších kvalitativních metod pro získání dat“. (Miovský, 2006, s. 175)

Cílem práce v ohniskové skupině je prodiskutovat v omezeném čase témata sestavená výzkumníkem dopředu. Příprava výzkumníka je důležitá a není ji možné podceňovat. Pozitivem ohniskové skupiny je získání reakcí poměrně široké škály informantů a to v relativně krátkém čase. „Jako forma kvalitativního výzkumu jsou ohniskové skupiny především skupinovým rozhovorem - nikoli ovšem ve smyslu výměny otázek badatele a odpovědí informanta. Spoléhá se na interakci uvnitř skupiny, jež je vyvolána tématy, která jsou předkládána badatelem a obvykle moderátorem v jedné osobě. Charakteristickým znakem ohniskových skupin je explicitní užívání skupinové interakce k získání údajů a vzhledů, které by bez interakce, již nacházíme ve skupině, byly těžko přístupné“. (Morgan, 2001, s. 13)

Miovský (2006, s. 177 - 178) člení moderování ohniskových skupin a její organizaci do tří podob. První je nestrukturovaná ohnisková skupina, označovaná jako skupina s menší mírou řízení. Diskuse ve skupině se vyznačuje tím, že není dopředu vytvořena žádná závazná struktura, kterou by se průběh skupin řídil. Druhý způsob je strukturovaná ohnisková skupina, která vzdáleně připomíná skupinovou administraci dotazníku, kdy účastníkům pokládáme dotazy a vyžadujeme na nich odpovědi při různém způsobu výběru. Dopředu jsou pevně dány tematické okruhy a jejich pořadí. Polostrukturovaná ohnisková skupina má pevnější strukturu. Kromě zakotvení základních tematických okruhů není pro moderátora přesné pořadí ani znění otázek závazné a záleží na průběhu výpovědi skupiny a vývoji situace, zda dané otázky zařadí. Z důvodu správného zaměření výzkumu jsme zvolili polostrukturovanou ohniskovou skupinu.

5.4 Výběr respondentů a představení jednotlivých ohniskových skupin

Výzkum byl realizován v rámci firmy KTS, s. r. o., ve skupině dělníků metodou ohniskových skupin. Nejobvykleji se u ohniskových skupin realizují rozhovory ve 4 až 6 skupinách. Morgan (1997, s. 50) doporučuje skupinu diskutujících v rozmezí šesti až deseti informantů. Skupina s menším počtem může vykazovat menší diverzifikaci, rychlejší vyčerpání užitečných, informačně zaměřených poznámek a postřehů a může být zároveň vystavena velkému tlaku (Mioviský, 2006, s. 185). Tato doporučení jsme se snažili dodržovat při určení počtu ohniskových skupin a při obsazování členů ohniskových skupin.

Na základě skutečnosti, že ve firmě KTS, s. r. o., je mezi zaměstnanci větší podíl v zastoupení mužů než žen, rozhodli jsme se pro 4 ohniskové skupiny. První, druhá a třetí ohnisková skupina byla tvořena muži a čtvrtou ohniskovou skupinu tvořily ženy.

Představení jednotlivých ohniskových skupin.

Ohnisková skupina č. 1

Tuto skupinu tvořili zaměstnanci střediska, které nese název *Komunikace*. Hlavním posláním provozu je výkon některých stavebních a údržbových prací na místních komunikacích v Kroměříži a místních částech. Patří mezi ně opravy dlážděných asfaltových povrchů komunikací, zpracování výkopů, opravy obrub a podobně. Mezi nejvýznamnější činnosti patří výkon zimní údržby místních komunikací v Kroměříži. Do ohniskové skupiny bylo vybráno 7 mužů. Pracovní zařazení informantů bylo dělník, řidič a řidič speciálního mechanismu ve věkové rozmezí 32 – 62 let (32, 36, 38, 44, 55, 62, 62).

Ohnisková skupina č. 2

Tato skupina byla složena ze zaměstnanců střediska, které nese název *Veřejné osvětlení*. Hlavní činností tohoto střediska je zajišťování provozu, údržby a modernizace veřejného osvětlení v Kroměříži a okolních obcích. Dalšími činnostmi střediska jsou provoz a údržba světelné signalizace, slavností osvětlení a světelné vánoční výzdoby. Ohnisková skupina čítala 7 mužů. 6 informantů bylo přímo ze střediska Veřejné osvětlení a jeden informant byl ze střediska Čištění města. Do této skupiny byl zařazen na základě osobního přání, protože termín, který byl stanoven pro jeho ohniskovou skupinu, mu z osobních důvodů nevyhovoval. Pracovní zařazení informantů bylo elektromontér, řidič speciálního mechanismu, dělník ve věkovém rozmezí od 39 do 62 let (36, 39, 40, 41, 42, 52, 62).

Ohnisková skupina č. 3

Do této skupiny byli vybráni zaměstnanci střediska, které nese název *Čištění města*. Hlavní činností úseku je čištění komunikací a veřejných prostranství v Kroměříži a místních částech pomocí mechanismů s ručním dočišťováním. Ohnisková skupina se skládala z 6 mužů. Pracovní zařazení informantů bylo dělník, řidič a řidič speciálních mechanismů, všichni ve věku od 34 do 61 let (34, 41, 49, 58, 61, 61).

Ohnisková skupina č. 4

Součástí ohniskové skupiny č. 4 byly pouze ženy. Ženy jsou v dělnické profesi firmy KTS, s. r. o., zastoupeny pouze ve středisku Úklidové služby. Jejich hlavní činností je úklid společných prostor domů, úklid bytů, úklid kanceláří a nebytových prostor, úklidové práce dle požadavků zákazníka po rekonstrukcích domů, bytů, úklid po malířích. Do této skupiny bylo vybráno 9 žen, s pracovním zařazením uklízečka, ve věkovém rozmezí od 29 do 67 let (29, 31, 35, 37, 38, 45, 51, 52, 67).

5.5 Provedení samotného výzkumu

Provedený výzkum byl rozdělen do tří základních fází, na které pak navazovaly další dílčí fáze. Fázemi označujeme část přípravnou, realizační a závěrečnou.

5.5.1 Přípravná fáze výzkumu

Záměr výzkumu byl nejprve komunikován a prodiskutován během konce roku 2014 s jednatelem firmy. V průběhu měsíce ledna následujícího roku 2015 byli osloveni vybraní vedoucí jednotlivých středisek a seznámeni s kontextem výzkumu. S vedoucími určených středisek bylo předem dohodnuto datum a místo konání jednotlivých ohniskových skupin. Před samotným uskutečněním výzkumu jsme informanty osobně navštívili, vysvětlili smysl a cíl výzkumu a zároveň to, co obnáší jejich účast v ohniskové skupině.

5.5.2 Realizační fáze

Ohniskové skupiny byly realizovány v průběhu měsíce února 2015. Pro místo výzkumu byla zvolena zasedací místnost organizace. Rozhovory se uskutečnily v ranních hodinách po nástupu vybraných pracovníků do zaměstnání. Tato doba byla stanovena na základě skutečnosti, že větší část informantů vykonává svou práci během dne, mimo organizaci. Všem zúčastněným jsme na začátku sezení znovu vysvětlili smysl a cíl výzkumu. Informanti byli obeznámeni s pojmy jako, jsou vzdělávání dospělých, profesní vzdělávání a

zájmové vzdělávání. Dále byli seznámeni s pravidly výzkumu v ohniskových skupinách (hovoří vždy jedna osoba, všechny rozhovory probíhají na fóru, diskuse se účastní všichni přítomní členové, nikdo nemá dominantní roli, každý má právo vyjádřit svůj názor, žádné názory nejsou kritizovány, každý má právo odmítnout odpověď, pokud je mu odpověď nepříjemná a nemůže být do odpovědi nucen, každý má právo zastavit odpověď, nechce-li pokračovat, informace, které se o sobě účastníci navzájem dozvědí, patří pouze jim, a žádné jiné osobě).

Před samotnými rozhovory byli informanti upozorněni na skutečnost, že si rozhovor nahráváme na diktafon, a byli ubezpečeni, že zachováme jejich anonymitu a získaný záznam neposkytneme třetí osobě. Dále byli požádáni o souhlas se zpracováním dat. Pro zachování anonymity jsme jména informantů nahradili velkými písmeny abecedy. V dalším textu jsou jednotliví informanti označeni písmenem abecedy a číslem. První (velké písmeno abecedy) je označení konkrétního pracovníka a druhé (číslo) je označení ohniskové skupiny.

Při diskusi byly všechny skupiny dotazovány stejnými nebo podobnými otázkami.

Při výzkumu byly informantům (mužům i ženám) položeny následující otázky:

1. Považujete celoživotní vzdělávání jako součást svého života? Máte potřebu se dále vzdělávat?
2. Co si myslíte o úrovni profesního vzdělávání v Kroměřížských technických službách? (Chtěli byste se dále vzdělávat v rámci Vaší práce, Vašeho profesního zařazení?)
3. Jak vnímáte potřebu dále rozvíjet své znalosti a dovednosti v oblasti profesního vzdělávání? (Pokud ano, tak jaké?)
4. Jaké druhy vzdělávání jste v posledním roce, či v posledních 12 měsících absolvoval/absolvovala nebo se chystáte absolvovat? (odborná školení, semináře, zájmové kurzy dle osobního výběru, jazykové kurzy, počítačové dovednosti – IT kurz?)
5. V rámci neformálního vzdělávání navštěvujete nebo jste zaregistrováni v některém spolku např. hasičů, včelařů, zahrádkářů, navštěvujete kroužek modelářů či chodíte cvičit? Jaký tematický okruh vzdělávání Vás zajímá?
6. Byli byste ochotni investovat do vzdělávání ze svých vlastních finančních prostředků? Domníváte se, že další profesní vzdělávání Vám přinese upevnění postavení v zaměstnání, na trhu práce a možný postup ve Vaší kariéře?
7. Co Vám brání, nebo co považujete za bariéry v přístupu k dalšímu vzdělávání?

Jednalo se o jednotný scénář, který byl předem připraven. Doba trvání debaty se pohybovala u všech skupin od 45 do 60 minut. Při sběru dat jsme se necítili být ovlivněni osobní znalostí prostředí. Této skutečnosti, že pracujeme ve stejné organizaci, jako informanti ohniskových skupin, jsme využili při navazování kontaktů a schopnosti komunikovat a moderovat rozhovor a dále v porozumění obsahu výpovědí účastníků ohniskových skupin a následné interpretaci dat.

5.5.3 Závěrečná fáze

Během měsíce března probíhalo samotné zpracování dat. Zvuková část záznamu byla převedena do písemné podoby (transkriptu). Jednalo se o doslovný přepis verbálních rozhovorů moderátora a informantů. Vlastní analýza začala opakovaným pročitáním transkriptu s cílem porozumět toku informací. Poté jsme přistoupili k analýze dat formou otevřeného kódování. „Otevřené kódování je část analýzy, která se zabývá označováním a kategorizací pojmů pomocí pečlivého studia údajů“.(Strauss a Corbinová, 1999, s. 43)

Základní jednotkou pro kódování ohniskových skupin musí být skupina, nikoliv jednotlivec. „Ke třetím nejběžnějším způsobům kódování patří zaznamenat

- a) všechny zmínky o daném kódu,
- b) to zda každý individuální účastník daný kód zmínil nebo
- c) zda diskuse ve všech skupinách daný kód obsahovala“ . (Morgan, 2001, s. 77)

Ve chvíli, kdy byl vytvořen seznam kódů, jsme mohli přejít k jejich kategorizaci. Ohniskové skupiny byly dále zpracovány metodou trsů seskupením výroků do skupin podle určitých shodných znaků. „Základní princip metody vytváření trsů je postaven na srovnání a agregaci dat a má dimenzi určité hierarchizace, neboť v ní prostřednictvím kategorizace zvolených základních jednotek vytváříme jednotky obecnější“ . (Miovský, 2006, s. 221)

Z jednotlivých výsledků kategorií byly sestaveny trsy. Důležitou součástí při zpracování dat byl zřetel k hlavní výzkumné otázce. Celkem bylo vytvořeno **8 trsů**.

5.6 Interpretace výzkumu

V rámci interpretování získaných dat byly kódy seskupeny do kategorií a ty pak do několika trsů pro lepší orientaci v celém výzkumu. Pro snazší uchopení kódování a vytvoření trsů jsme přistoupili k použití tzv. významových jednotek, které autoři Strauss a Corbinová (1999, str. 48) nazývají termíny „in vivo“ kódy. S takto uchopenými trsy se nám i lépe pracovalo. Mezi trsy byly hledány vzájemné vztahy. U každého trsu jsme na závěr zhodno-

tili získané informace. V závěrečném shrnutí jsme komplexně zhodnotili získaná data a odpověděli na hlavní výzkumnou otázku: „Jak jsou zaměstnanci Kroměřížských technických služeb motivováni ke vzdělávání?“ Následně jsme v závěrečném shrnutí porovnali námi zjištěná data a informace s výzkumnou studií Masarykovy univerzity v roce 2005.

5.6.1 Trs č. 1 „Chceš-li v tom procesu být, tak musíš to vzdělání mít“

Na začátku samotného výzkumu k motivaci zaměstnanců (dělníků) ke vzdělávání bylo nutno ověřit, co si informanti pod pojmem celoživotní vzdělávání představují, co tento pojem pro ně znamená. Důvodem bylo zjistit reliabilitu a validitu výzkumu, aby nedošlo k případnému omylu a nedorozumění, či odklonu od hlavní výzkumné otázky.

Daný trs souvisí s významem celoživotního vzdělávání a potřebou dalšího vzdělávání. Informanti vyjadřovali svůj názor, co si pod těmito pojmy představují, co pro ně znamenají.

Trs je složen z kategorií: *celý život* (K/1, L/1, V/2, X/2, AM/3, C/4), *do předku* (L/1, P/1, M/1, T/2, V/2, AM/3, HM/3), *potřeba* (K/1, S/2, NK/3), *význam* (K/1, P/1, L/1, M/1, Y/2, S/2, HM/3, FB/3, E/4), *s dětmi* (A/4, B/4).

Větší část dotazovaných si uvědomovala význam celoživotního vzdělávání a potřebu dalšího vzdělávání. Informanti se v jednotlivých ohniskových skupinách vyjadřovali k dané problematice následovně.

K/1 „*Celý život jde všechno do předku, člověk se učí celý život.*“

S podobným vyjádřením jsme se setkali i u dalších informantů.

„*Člověk by se měl tlačit do předku,...ukazovat víc.*“

V jeho sdělení pokračoval M/1 „*všecko jde do předku*“ a L/1 dále dodal: „*musíš se vzdělávat.*“

Pro název trsu jsme použili vyjádření M/1 „*Jestli chceš v tom procesu být, tak musíš to vzdělání mít*“, které se nám jevilo pro formulaci významu celoživotního vzdělávání jako nejlvíce relevantní.

V ohniskové skupině č. 2 byly zaznamenány shodné prvky s ohniskovou skupinou č. 1.

S/2 „*Určitě to má smysl se vzdělávat. Pořád.*“

T/2 „*Člověk potřebuje být v obraze, to je každého půl roku nějaká změna...to souvisí s naším zaměstnáním, že se musíme pořád vzdělávat, my to máme naučený trochu.*“

S/2 „...třeba naše zaměstnání, to je také důležité být v obraze.“

V/2 „Celý život se člověk učí.“ a ostatní informanti se také připojili.

T/2 „...aj u nás to jde stále do předku.“

X/2 „On ten život vás donutí, že musíte.“

Ohnisková skupina č. 3 se svými vyjádřeními nijak nelišila od ostatních ohniskových skupin.

NK/3 „...nevidím v tom problém, a je to i v dnešní době potřeba.“

S jeho názorem souhlasili i ostatní HM/3, JL/3.

AM/3 „Život jde do předku...furt se musíme něco učit.“

Shodu s ostatními ohniskovými skupinami vykazovala i vyjádření žen z ohniskové skupiny č. 4.

C/4 „Pro mě je to důležitá součást mého života.“

U žen byl význam pojmu celoživotního vzdělávání zaznamenán v jiné souvislosti než u mužů.

A/4 „Já si myslím, kdo má děti ve škole, se stabilně učí furt, s těma dětma se člověk učí pořád.“

Identický význam byl shledán i u B/4 „My to bereme, jako vzdělávání s dětmi.“

Význam celoživotního vzdělávání v souvislosti s učením žen s dětmi je dán úlohou ženy v naší společnosti, která je matkou dětí a v mnoha případech zaujímá hlavní místo v péči o děti a rodinu.

Dle našeho subjektivního názoru jsme konstatovali, že informanti jednotlivých ohniskových skupin si v dnešní době velmi dobře uvědomují význam celoživotního vzdělávání. Podle jejich vyjádření, které jsme zaznamenali, je celoživotní vzdělávání provází celým životem a setkávají se s ním při každodenní činnosti. U žen byl význam celoživotního vzdělávání zaznamenán ve vztahu učení žen s dětmi.

5.6.2 Trs č. 2 „Aby se podnik kryl“

Trs vyjadřuje názor informantů na úroveň profesního vzdělávání v organizaci KTS, s. r. o., a jejich možnost dalšího profesního vzdělávání.

Trs se skládá z kategorií: *názor na školení* (K/1, M/1, O/1, Z/2, AM/3, D/4), *nedostatek* (K/1, S/2, Y/2, L/1, P/1, Z/2), *rozvoj profese* (P/1, L/1, V/2, T/2), *rozšíření znalostí* (T/2, V/2, S/2, Z/2, FB/3, NK/3, AM/3, HM/3) a *nové výrobky* (J/4, D/4, B/4, AM/3, HM/3, K/1, X/2).

Ve svých vyjádřeních hodnotili informanti úroveň firemního vzdělávání.

K/1 „*Mohlo by to tu být lepší, my tu máme nějaké školení...oni nám dávají v podniku vzdělávání, máme bezpečnostní školení, školení řidičů, ale aby se tím podnik kryl.*“

O/1 „*Já si myslím, že tady co se týče vzdělávání zaměstnanců a já nevím čeho všeho, to je úplně na nulovém bodě.*“

Ve shodném duchu bylo zaznamenáno vyjádření v ohniskové skupině č. 2.

Z/2 „*Jednou za rok tady máme školení řidičů, což je povinný pro každou firmu...nějaký změny v té vyhlášce, to se podívám doma sám na internet a zistím si to a nemosím se to tam učit. Já neberu za vzdělávání, že mi tady někdo udělá hodinový kurz na pilu na křoviňák, to pro mě není vzdělávání, že udělám vzdělávání na pilu, na křoviňák a mám vystaraný nárok, to je nic pro mě.*“

Na předloženou otázku jsme v ohniskové skupině č. 4 nezískali žádná data. Po předložené otázce následoval nejprve smích a na konec se nám podařilo získat následující vyjádření

D/4 „*No chlapi mají to profesní vzdělávání a ty profese jiný než my. Tam u nich je električka, tam jsou šroubky, kdeco, tam jsou řidiči, opraváři a tak různě, ale u nás u toho úklidu? V čem bych se tak měla vzdělávat? Jedině, jak vzít lepší hadru do ruky nebo toto tady, u toho úklidu si myslím, tady toho vzdělávání*“

Z daného výroku vyplývá, že ženy nemají vyhraněný názor na firemní vzdělávání. Domníváme se, že je to způsobeno jejich pracovním zařazením.

V kategorii nedostatek bylo rovněž shledáno negativní hodnocení firemního vzdělávání.

K/1 „*...aby dali školení na materiály, jak se vyrábijou malty, co si můžeme namíchat, aby nám ulehčili práci, tak to nikdo nepřinde a neřekne.*“

Podobnými slovy vystihl tento nedostatek i další informant.

S/2 „*Tak mohlo by to tu být lepší v našem oboru, jsou nové a nové věci a my právě o tom nevíme, protože nejsme na žádném školení, o nových výrobcích nevíme.*“

Identické vyjádření jsme zaznamenali u dalšího informanta.

Y/2 „Svět se neustále vyvíjí, my se nepodíváme ani mimo Kroměříž, nevytáhnem paty, nevíme co se děje, nepodíváme se někde aspoň do toho Brna na ten Ampér a nevíme, kde se ten svět chce ubírat.“

Ostatní informanti se shodně vyjadřovali k nedostatku firemního vzdělávání.

U dotazovaných byl objeven kromě nespokojenosti a nedostatku firemního vzdělávání i zájem o rozvoj profese, rozšíření znalostí v rámci profesního vzdělávání a zájem o nové výrobky.

Zájem o rozvoj profese vyjádřili další informanti.

P/1 „...chtělo by to nějaký živý příklad,... například takový půl hodinový rozhovor, takovou debatu o materiálech, třeba těch nových na trhu.“

P/1 „Názorné živé předvedení.“

Ohnisková skupina č. 2 vykazovala stejný zájem o rozvoj profese.

V/2 „...tady se jedná o to najít si nějakého školitele nebo někoho, kdo tomu rozumí a normálně si ho pozvat aj sem, kdo nás seznámí se vším, s normama,...a udělat si takový sezení a školení, jako třeba na firmě, abychom věděli, jaké jsou třeba novinky.“

Jeho vyjádření doplnil X/2 „Normy a takové. Jo, kdyby nám někdo řekl novinky z oboru.“ Kromě zájmu o profesi projeвили dotazovaní i zájem o rozšíření svých znalostí.

T/2: „Nová školení.“ a V/2 „Jezdit na školení“ a T/2: „Tam dělají se třeba školení na domácí telefony, jiný technologie.“

Z/2 projevil zájem o návštěvu veletrhů a ostatní dotazovaní by chtěli rozšířit své znalosti ve výuce anglického jazyka a zdokonalení počítačových dovedností.

Ohnisková skupina č. 4, kterou tvořily ženy, nedokázala formulovat své požadavky a názory na firemní vzdělávání. Po položené otázce neprojevovaly žádný zájem o diskusi a nechtěly hovořit. Otázku jsme několikrát opakovali. Diskusi se nám podařilo rozvinout ve věci nových výrobků a nových prostředků, které ženy používají při úklidu.

A/4 „Ono by možná nebylo na škodu, když třeba nějaký novější výrobky na trhu odzkoušet, jestli by byly kvalitnější nebo lepší na čištění toho nábytku nebo prostě něco takového.“

K jejímu vyjádření se připojily další ze skupiny J/4 a I/4. My by sme chtěli automatické vysavače a lepší vysavače...ty, které to samo vysává.“

Zájem projevila i D/4. „Nebo kdyby bylo něco lepšího na ty okna.“

Následně se strhla diskuse na téma vhodných čisticích prostředků a nových mechanických prostředků. S pojmem nové mechanické prostředky jsme se setkali v následujícím vyjádření.

B/4 „*A my bychom chtěli nějaký mechanický prostředky, abychom se nemuseli tolik zohýbat, kýbl, voda, že?*.“

C/4 „*Dneska když člověk se podívá na ten úklid v těch jiných firmách, tak mají jiné mechanické prostředky, jak mi jenom ten smeták a hadr. A tahat se s tím. Ta si to veze před sebou.*“

Ženy vykonávají úklid v kancelářích a budovách Městského úřadu Kroměříž. Kanceláře se nacházejí ve starých zrekonstruovaných objektech bývalých měšťanských domů, které byly postaveny v minulém století. V těchto objektech nejsou velké plochy k úklidu a v žádné z budov se nenachází výtah. Na základě této skutečnosti se jejich požadavky na lepší mechanické prostředky jeví jako méně relevantní.

Všichni zaměstnanci firmy KTS, s. r. o., mají povinnost absolvovat školení, která jsou předepsána a legislativně stanovena na základě jejich profese a na základě vypracovaného plánu školení. Z vyjádření informantů vyplynulo, že zaměstnanci nepovažují toto firemní vzdělávání za vzdělávání a neuvědomují si jeho hodnotu a význam. Názor žen na firemní vzdělávání, který jsme také zaznamenali, je ovlivněn jejich pracovním zařazením.

I když informanti vyjádřili svou nespokojenost a nedostatky s firemním vzděláváním, museli jsme konstatovat, že ve výzkumu byl zaregistrován zájem o rozšíření znalostí v rámci profese. Tento zájem jsme nazvali jako motivaci, kterou se pokusíme rozvinout v dalším trsu. U žen jsme nezaznamenali zájem o rozšíření znalostí a dovedností, který by byl spojen s jejich profesí. U žen byl shledán zájem o nové výrobky a nové prostředky.

5.6.3 Trs č. 3 „Umijou to ti, naučíme se to my“

Tento trs vyjadřuje motivaci informantů. Je složen z kategorií: **být v obraze** (T/2, S/2, Y/2), **jít s dobou** (K/1, V/2, Y/2, AM/3, HM/3, X/2), **zastoupení/rekvalifikace** (AM/3, NK/3, FB/3), **samostudium** (K/1, S/2, Y/2, U/2, NK/3), **zvýšení kvalifikace** (Z/2, N/3, AM/3, R/1, L/1, NK/3, HM/3, JL/3, P/1) **zájem** (P/1, K/1, N/3, FB/3, R/1, JL/3, AM/3, V/2, T/2, T/2, B/4, D/4), **podpora motivace** (B/4, C/4, J/4, I/4, C/4, A/4).

Motivaci ke vzdělávání spatřují informanti především v rozvoji svých znalostí, které souvisí s jejich zaměstnáním.

Výzkumem bylo odhaleno, že každá ohnisková skupina vyjadřovala zájem, motivaci především v kontextu svého pracovního zařazení a kvalifikace.

R/1. „*Já cítím potřebu zlepšovat se v podstatě ve všech oborech...mě také zajímá, jaké jsou materiály a podobně, ...profese ostatních mě zajímají...*“

R/1 „*...školení, které nespádají přímo do mé profese, tak bych se tomu vůbec v žádném případě nebránil.*“

L/1 „*...souhlasím tady R/1 co říkal.*“

Ve druhé ohniskové skupině byla zaznamenána podobná vyjádření:

X/2 „*...abychom šli s dobou...*“

Y/2 „*Tak opravdu, pokud člověk nechce zakrnět, tak musí se vzdělávat a jít s dobou a pořádkem dokola, aby do toho důchodu aspoň trochu vydržel.*“

V/2 „*Já bych se nebránil dalšímu vzdělávání. Uvítal bych ho.*“

Další pracovníci svou motivaci, zájem podrobně specifikovali.

Z/2 „*..., ale třeba nějaký strojnický průkaz bych chtěl si udělat tady, ...kdyby mi firma nabídla, zaplatím vám řidičák na autobus, tak já bych do toho šel, proč ne...papíry na nákladáky..., do toho bych šel.*“

NK/3 „*...rozšíření řidičského průkazu nebo oprávnění dejme tomu já mám C a chtěl bych CE, popřípadě i autobus, pokud by bylo možno...*“

HM/3 „*...řidičák nikdy mít nebudu, ale s téma strojama, který tady máme, bych rád pracoval.*“

AM/3 „*... ty řidičáky tu máme a můžeme si je dodělat.*“

AM/3 „*Vývoj postupuje dál a ke všemu potřebujeme vědět všechno....*“

HM/3 „*Člověk by měl umět všechno dobře ovládat.*“

V ohniskové skupině č. 3 byl zaznamenán zájem, motivace v možném zastoupení jednoho střediska za druhé.

AM/3 „*...dá se zastupit z jednoho střediska na druhý.*“

AM/3 „*...dá se dodělat zkoušky, aby to bylo v rámci toho, na co se cítí...*“

NK/3 „*...má někdo například koníček elektroniku, případně dělá si doma různé věci sám, proč to nedat na papír a nemít k tomu nějaký doklad.*“

AM/3 „*Jsou mezi nama lidi, kteří umijou opravovat stroje, nebo je to jeho koníček a tak se může zdokonalit nebo udělat servisáka..., to není problém.*“

U jiných informantů byla motivace, zájem zaznamenán ve využití volného času formou samostudia.

K/1 *„Něco mě zajímá, snažím se nějaký informace ve volném čase, co mě zajímá dostat z profese... Já to dělám ve volném čase, dělám to pro zaměstnání..., doma si člověk sám vyhledá na počítači, sám se naučí.“*

R/1 *„Mě zajímá hodně věcí, souvisí to i s tím vzděláváním, vzhledem k tomu, že jsem tady zástupcem mladé generace ještě zatím, tak často na počítači, na internetu, tak drtivou většinu informací jsem načerpal tam.“*

S/2 *„Soukromě se o tom bavíme, soukromě se vzděláváme, jako že nás to baví.“*

NK/3 *„...a doma co si člověk vlastně vyhledá na počítači, sám se naučí, tak nějak.“*

Byl i zaregistrován zájem o IT znalosti.

P/1 *„Vymyslet nějaký počítačový kurz, nebo nějaký základy na počítači.“*

FB/3 *„Tak bych rád ty počítače.“*

JL/3 *„Ovládat počítač.“*

AM/3 *„...samozřejmě ty počítače, to určitě.“*

A současně byla shledána motivace, zájem o výuku anglického jazyka.

R/1 *„Jazyk je největší problém, ...všude je všechno napsaný anglicky.“*

S/2 *„...i angličtina je potřeba.“*

FB/3 *„A ještě možná ...tak ty jazyky, kdyby byly...“*

NK/3 *„Přivítali by sme kurz základů angličtiny.“*

U tohoto výroku byla informantům položena doplňující otázka.

„Pokud by se kurz výuky anglického jazyka uskutečnil, chodili byste tam po pracovní době nebo byste to chtěli v rámci pracovní doby?“

Po položené otázce následovala diskuse.

NK/3 *„I po pracovní době.“*

FB/3 *„To je každého věc, kdy tam bude chodit.“*

NK/3 *„Pokud budu chtít si rozšířit své znalosti, tak určitě do toho pudu a nebudu hledět na to, jestli budu mít čas, prostě si ho udělám.“*

FB/3 *„No přesně tak, především ve volném času.“*

JL/3 *„Asi jo, určitě.“*

Danou otázku jsme položili záměrně, na základě zjištění, které bylo zaznamenáno v ohniskové skupině č. 1 a kterou vyjádřil informant v kontextu s motivací ke vzdělávání.

R/1 „..., že u spousty lidí je to o chuti. Já dám konkrétní příklad. Dejme tomu, že by firma zajistila školení, který by bylo dobrovolný a po pracovní době, tak 2/3 lidí řeknou, já bych se na to mohl zvysoka, když mi to firma neplatí a jen pár lidí, kteří to s tím vzděláváním myslí vážně, jen ti by si tam šli po té pracovní době sednout.“

Doplňující otázkou jsme si chtěli potvrdit zájem ohniskové skupiny č. 3 o studium anglického jazyka v rámci firemního vzdělávání, které by se konalo po pracovní době.

Výzkumem jsme odhalili, že u ohniskových skupin, které tvořili muži, byl zaznamenán zájem, motivace ke vzdělávání. U ohniskové skupiny, kterou tvořily ženy, nebyla motivace zaznamenána. Na základě šetření byla zaregistrována chybějící motivace, která bude rozebrána v trsu bariéry. Kódy, které nám z tohoto šetření vyvstaly a mají souvislost s motivací, jsme shrnuli do kategorie s názvem podpora motivace.

B/4 „Říkám, ty bys potřebovala ten kopanec do dírky.“

A/4 „Anebo někoho vážnějšího do party, s kým bych se vezla.“

J/4 „Ano začat s někým.“

F/4 „Já to mám taky tak.“

A/4 „Prostě někdo dodal to sebevědomí a pomohl tomu slabšímu.“

Ve výzkumu byla výrazně znatelná motivace informantů (mužů) ke vzdělávání. Tato motivace je předurčena samotným zaměřením informantů. Vychází z jejich profesního zařazení. Informanti vykazovali motivaci i v dalším rozvoji svých profesních znalostí a projevíli současně zájem o rozšíření kvalifikace a znalostí, které přímo nesouvisí s jejich profesí, jako je zdokonalení v IT znalostech a znalost anglického jazyka. Ve třetí ohniskové skupině byl zaznamenán zájem v možném zastoupení jednoho střediska za druhé. Motivace byla zaznamenána i v osobním volném čase, kdy informace, vědomosti a dovednosti, které souvisí s jejich profesí, nabývají samostudiem přes internet.

U žen jsme se s motivací ke vzdělávání nesetkali. Motivace ke vzdělávání u žen chyběla. U žen byla objevena chybějící motivace a podpora motivace. Více se budeme věnovat tématu chybějící motivace v trsu, který nese název bariéry. Podpora motivace, která se objevila v přání žen, je problém, s kterým se setkává každý z nás ve svém životě, jak při studiu, v zaměstnání, tak při zvládání běžných životních situacích. Samy ženy našly možnost

řešení tohoto problému ve schopnosti vzájemné podpory. Chybějící motivace a podpora motivace se neobjevila u mužů.

5.6.4 Trs č. 4 „Duševní pohoda“

Tento trs je věnován motivačním mechanismům, které hrají při motivaci i ve vzdělávání velmi důležitou roli. Člověk uspokojuje své potřeby krok za krokem, podle jednotlivých stupňů pyramidy, o kterých jsme psali v teoretické části v souvislosti Maslowovy teorie potřeb, Adelferovy motivační teorie ERG a teorie nespravedlnosti.

Trs je tvořen z kategorií: *fyziologická potřeba/ duševní pohoda* (O/1, R/1, K/1, B/4), *zabezpečení rodiny* /C/4, F/4, NK/3, AM/3, B/4), *sociální kontakt* (K/1, P/1, Y/2, D/4), *nespravedlnost* (Z/2, P/1, R/1, L/1, M/1, K/1).

O/1 vyjádřil uspokojení svých základních fyziologických potřeb, což je možno interpretovat na Maslowově pyramidě potřeb „*Na prvním místě je pro mě především sex, ... pokud nejste spokojeni tady v té oblasti, jak doma tak někde inde, tak se vám nedaří ani doma, ani v práci ani nikde. Protože pravidelný orgasmus je jednou z nejdůležitějších věcí v životě. Pokud toto nemáte, tak nemůžete dobře dělat svou práci, nemůžete dělat muziku, včely, všechno ostatní, své koníčky.*“

Sex považovala za důležitý i B/4 „*Pro mě sex.*“

Uspokojení základních fyziologických potřeb, vyjádřil i další informant.

R/1. „*Já tady s kolegou souhlasím...smích...minimálně co se týká té duševní pohody, protože dělat jakýkoliv koníček, jakoukoliv zálibu, pokud člověk na to nemá náladu pochopitelně nelze.*“

Další motivační mechanismus, který jsme v jeho výpovědi i ve výpovědích dalších informantů zaznamenali, byla rodina.

R/1 „*... svým zálibám se mohu věnovat naplno, pokud mi to rodinné poměry dovolí.*“

Rodina a zabezpečení rodiny je druhým stupněm v Maslowově pyramidě potřeb. Zabezpečení rodiny jsme v tomto výzkumu vnímali ve dvou rovinách. V první rovině uvádíme pohled ženy, která v mnoha případech pečuje o teplo domova, děti, stravu a pohodlí:

C/4 „*My vedeme takový...prostě...ten klasický obyčejnej život. Rodina, práce, spánek...Vaření je na prvním místě, ..., že nic jinýho nedělám, jenom uklízím nebo vařím opravdu.*“

J/4 „*A to pořád celý život.*“

F/4 „*Je to smutný, ale je to samý.*“

C/4 „*A navíc, postarat se v dnešní době o dítě, aby bylo všechno v pořádku.*“

Druhá rovina pohledu byla z pohledu muže. Při dotazu, který směřoval k využití volného času a dalších možností studia, byla získána následující vyjádření:

Y/2 „*Já si myslím, že k tomu vzdělávání je také potřeba mít nějaký zázemí v rodině, aby ta manželka, partnerka nebo ten partner ti pomáhal v situaci, když se chceš vzdělávat delší dobu, aby ti k tomu dal klid, a když zabředneš do těch knih, tak aby nechtěl vyklepat koberec a nějaký ty domácí práce. Chápeš jako to všude je. Musíš na to mít klid a pohodu.*“

Podobně zhodnotil situaci i další informant.

NK/3 „*...ale musel by si to člověk rozvrhnout tak, aby měl postaráno o tu rodinu... určitě je na prvním místě rodina.*“

Pocit někam patřit, být něčí sounáležitostí, je vyjádřen třetím stupněm Maslowovy pyramidy potřeb. S touto lidskou potřebou, touhou a nezbytností udržovat vztahy s jinými lidmi, zařadit se, mít určitý sociální status souvisí Aderferova motivační teorie ERG. I tato motivační teorie byla zaznamenána ve výpovědích informantů.

K/1 „*My jsme zahrádkářská kolónia, my děláme svoje schůze, v případě něco opečeme, posedíme.*“

Shodné vyjádření bylo shledáno u P/1, který na dotaz: „Která oblast zájmu ho zajímá?“ odpověděl: „*nějaký koníček, který by mě držel nějak dlouhodobě, ...jdu rád mezi lidi a asi tak nějak, to mě baví.*“

D/4 vyjádřila také touhu někam patřit, sdružovat se: „*Máme tlupy na kole, tak nějak se sdružujem.*“

Ve výpovědi informanta NK/3 byla zaznamenána touha po bližším sociálním kontaktu ve firmě. „*Mohlo by se to trošku ovlažit, je to takový studenější, zdá se mi to takový,...dříve jsme se setkali, tady třeba častěji ať to byl večírek, ať to bylo setkání narozenin, dneska už to prostě není. Chybí opravdu ten kontakt toho zaměstnance s tou firmou, ten vřelý vztah. Tak bych to já asi definoval.*“

Posledním z motivačních mechanismů, o kterém jsme se zmínili v teoretické části bakalářské práce, je Adamsova teorie spravedlnosti. „Tato teorie existuje u jedince, který porov-

nává poměr svého vynaloženého úsilí a dosažených výsledků s poměrem vynaloženého úsilí a výsledků ostatních“.(Šauerová, 2012, s. 167) Ve výpovědích participantů byla tato nespravedlnosti zaregistrována.

Nespravedlnost byla zmíněna v souvislosti s dalším profesním vzděláváním a možností upevnění v zaměstnání, na trhu práce, či možného postupu v kariéře.

P/1 „Tady v této společnosti, pokud nemáš známýho, kerej tě tam dosadí, kerej tě vyzdvihne, jo tak budeš furt na tem dnu, budeš furt v tem hnoju, ...Bez známých tady, bez svojich kamarádů, kdysi dávno ...neuděláš v této společnosti vůbec nic.“

Jeho výpověď okomentoval další informant.

R/1 „V organizaci, kde opravdu na drtivé většině těch řekněme lepších míst jsou skutečně pouze kamarádi, tak, jak to tady bylo nastíněno, tak to trochu pozbývá smyslu a logiky.“

Nespravedlnost byla zaznamenána ve výpovědích u dalších informantů.

L/1 „... jako obyčejnej člověk, stejně bych nedostal nějaký to velký místo.“

M/1 „...nemáš místo nic moc, tak eště něco lepšího.“

L/1 dodal „Je to tak z moji stránky, že bez známosti není nic.“

V ohniskové skupině č. 2 byla zaznamenána další nespravedlnost.

Z/2 „Po veletrhách jezdijou pracovnice, pracovníci, kteří to v životě nebudou potřebovat a jedou se podívat na veletrh, na novou techniku, ale nás nikdo nezebere.“

Ve svém vyjádření pocitu nespravedlnosti pokračoval dále u dotazu při možnosti zvýšení profesní kvalifikace.

Z/2 „... , ale to zas třeba udělá nějaký pracovník z vyššího postavení, který za to nikdy nesesedne, ale to co je tady dobrý to budou dělat jinší lidi, kteří to nebudou v životě potřebovat a kdyby bylo náhodou potřebovat, aby do toho sedli, tak do toho nesesdnou.“

Potřeba je základním zdrojem motivace, základní formou motivu. Aby mohl člověk náležitě fungovat, musí být nejprve uspokojeny potřeby primární (biologické potřeby) a následně potřeby sekundární. Mezi těmito potřebami je patrná i vazba, kterou jsme zaznamenali ve výzkumu našich informantů. Dále jsme zaregistrovali i jejich touhu po sociálním kontaktu. Touto oblastí se budeme dále zabývat při zkoumání okruhu zájmu, využití volného času a postavení na trhu práce.

Pocit nespravedlnosti vytváří u jednotlivců napětí, které se mohou snažit odstranit nebo zmírnit několika osobními způsoby. Tato teorie je jednoduchá, ale i svým způsobem individuální ve svém pohledu na spravedlnost. Pocit nespravedlnosti v životě zažil každý z nás. Spravedlnost je jeden ze základních pojmů pro dobré uspořádání lidských vztahů. Být spravedlivý je velmi složitá věc a spravedlivé rozhodnutí vyžaduje mít opravdu velký vhled, odstup, potlačit předsudky a oprostít se od emocí. Záleží tedy na každém individuálně, jaký pohled zaujme ke spravedlnosti.

5.6.5 Trs č. 5 „Jedině to školení ve firmě. Seminář floristika“

Daný trs mapuje vzdělávací akce, které informanti absolvovali v posledních 12 měsících. Vzhledem k tomu, že výsledky tohoto šetření vykazovaly málo nasycená data, rozhodli jsme se vytvořit dvě kategorie a ty pak následně shrnout do tohoto trsu.

Do toho trsu byly shrnuty dvě kategorie: **povinné firemní kurzy** (P/1, R/1, L/1, T/2, NK/3, HM/3, EN/3, JL/3) a **vzdělávací akce** (L/1, Y/2, K/1, S/2, T/2, X/2, Z/2, C/4).

První část v názvu trsu „Jedině to školení ve firmě“ byla pojmenována podle kategorie povinné firemní kurzy.

R/1 *„Já jsem absolvoval školení strojníků obsluhy pracovních mechanismů.“*

L/1 *„Jen to nutný.“*

R/1 *„Jen to nezbytně nutný abych mohl vykonávat svoji práci.“*

T/2 *„který nastoupil do firmy KTS, s. r. o. na konci roku 2014, uvedl: „ Já jsem dělal vlastně školení u svého bývalého zaměstnavatele na IP kamery.“*

Ve shodě se vyjadřovali i informanti třetí ohniskové skupiny.

NK/3 *„No jestli k tomu můžu něco říct, tak podstatně kurzy jako takové ne, kromě povinného školení na profesní řidiče a školení bezpečnosti práce a křovinořezy.“*

Ve stejném smyslu se vyjádřili i další informanti.

HM/3 *„Tak nějak podobně, školení v práci...“*

FB/3 *„Tady jediné to školení ve firmě co je, jinak nic.“*

JL/3 *„Já taky to školení a jinak jsem byl na školení strojníků ve Zlíně, kam mě poslala firma, jinak nic.“*

Odpovědi stejného významu byly zaznamenány u informantů AM/3 a EN/3.

Z rozhovorů vyplynulo, že informanti v posledních 12 měsících absolvovali jen vzdělávací akce, které pro ně uspořádal zaměstnavatel a které souvisely s jejich výkonem práce a pracovním zařazením.

Druhá část trsu „**Seminář floristika**“ byla nazvána podle druhé kategorie, která nese název vzdělávací akce.

O/1 „*Měl jsem seminář bubeníků, který probíhal v Holešově.*“

L/1 „*No my jsme měli před 14 dňama schůzu, jako včelařů a jsou tam přednášky o nemocích, jak se léčí, kolik bylo uhynulých včelstev v regionu, jak se to dá léčit...*“

Y/2 „*Já jsem se zúčastnil semináře včelařského, oplodnění matek,...my jsme měli přednášku.*“

K/1 „*Jezdivám, minulý rok jsem byl dvakrát, ...manželka podniká v květinářství... tak s ní jezdím na tyto vzdělávací akce, semináře skrz floristiku...*“

Ve druhé ohniskové skupině byla zaznamenána podobná vyjádření.

S/2 „*...tak jsem byl v létě na největším festivalu tady...V Jaroměři, to je taková pevnost, taková tvrdá hudba asi sto kapel, na tři dny...*“

T/2 „*Jezdím pravidelně na ty zahradní veletrhy a takové podobné...Věžky jsou, zahradnická činnost a jiné...*“

Z/2 „*Já jsem se třeba zúčastnil, je to půl roku zpátky, dělal jsem kurz rozhodčího. Byli jsme na semináři rozhodčího v Otrokovicích.....kuželky.*“

V ohniskové skupině č. 3 jsme nezaznamenali žádnou účast na dobrovolné vzdělávací akci.

U ohniskové skupiny č. 4 byla zaznamenána jedna účast.

C/4 „*Já jsem byla na kadeřnickém veletrhu.*“

Kategorie vzdělávací akce mapuje účast informantů na akcích během 12 měsíců dle jejich osobního zájmu, které pro ně neorganizoval zaměstnavatel, byly dobrovolné na základě individuálního výběru.

Výzkum nám ukázal seznam vzdělávacích akcí, které informanti navštívili během posledních 12 měsíců. Jednalo se o vzdělávací akce, které pro ně pořádal zaměstnavatel, povinná firemní školení, která vyplývají z jejich pracovního zařazení, tak vzdělávací akce dobrovolné podle jejich volného výběru.

5.6.6 Trs č. 6 „Já su včelař. Sbíráám panenky“

Zájmy jsou motivy, zdroji poznávacích činností a současně i jejich produktem. Zájem je vědomější a výrazněji vázán na určitý konkrétní předmět. Naše zájmy ovlivňuje především prostředí, ve kterém se nacházíme, ale i prostředí v kterém, jsme vyrůstali. Trávení volného času je výrazně závislé na profesi a úrovni vzdělání lidí, na jejich věku a na typu osobnosti. Velmi výrazným znakem, odlišujícím zájmové vzdělávání od jiných vzdělávacích aktivit, je dobrovolnost.

Trs, který jsme nazvali „**Já su včelař, sbíráám panenky**“, se věnuje motivaci, zájmu zaměstnanců v neformálním vzdělávání, tedy tomu, jak naplňují a využívají svůj volný čas, která oblast zájmu je zajímavá, která jim přináší radost a uspokojení. Lidské zájmy a koníčky jsou velmi rozmanité a proto je i obsahová orientace zájmového vzdělávání nekonečná, čímž zachycuje velké množství cílových skupin, kde si každý najde něco svého.

Tento trs jsme rozdělili do dvou hlavních kategorií. První kategorií jsme nazvali **zájem** a druhou kategorií **volnočasová aktivita**.

První kategorie s názvem **zájem** se týká organizované edukace dle osobních zájmů a potřeb. Organizované vzdělávání se uskutečňuje za účasti lektora, pod hlavičkou organizace, spolku, kde se účastník dobrovolně sdružuje, kde je registrován. Do této kategorie byly sdruženy následující kódy: **rybářský spolek (Z/2)**, **včelařský spolek (L/1, Y/2)**, **klub zahrádkářů (K/1)**, **Nohejbalový klub Bajda (S/2)**, **Svaz českých kuželkářů (Z/2)**, **hasičský spolek (AM/3)**, **Český svaz chovatelů (ptáků AM/3)**, **sportovní střelba (M/1)**.

Ve výzkumu byla získána následující data.

Včelařský spolek

L/1 „*Já mám ten koníček to včelařství.*“

Y/2 „*Já jsem registrovaný u včelařů..., tak máme taky přednášky. Tam se dozvíš spoustu věcí.*“

Rybářský spolek

Z/2 „*...v rybářském spolku samozřejmě sem.*“

AM/3 „*Já su rybář, já mám rybářský lístek.*“

Spolek zahrádkářů

K/1 „*Já su u zahrádkářů.*“

Sport

Nohejbalový klub Bajda

S/2 „*Já hraju nohejbal na stará kolena.*“

Svaz českých kuželkářů

Z/2 „*Já jsem registrovaný hráč v kuželnách, ale díky těm svým zdravotním problémům, tomu svému zdravotnímu stavu, prostě to nejde.*“... *potřeboval do toho zapojit mládež, s tou mládeží člověk tak trochu pracuju...*“

Sportovní střelba

M/1 „*...chodím s vnučkou dost střílat a jezdím střílet s pistolí na střelnici...s vnučkou chodím střílet ze vzduchovky, to chodíme střílet do školy do Chropyně, ona tam mají střelecký kroužek a já tam chodím s ňou. Ona tam střílá ze vzduchovky a my tam co chodíme s nima, tak máme pak možnost střílat z pistole.*“

Hasičský spolek

AM/3 „*U hasičů su.*“

Český svaz chovatelů (ptáků)

AM/3 „*...já mám ptáky doma..., já je chovám v kleci,...chodím po burzách...andulky, korely, kanáři.*“

Druhá kategorie, která dostala název **volnočasová aktivita**, zahrnuje využití volného času dle osobního rozhodnutí, svobodného výběru, osobního zájmu, bez registrace. Do této kategorie byly sdruženy následující kódy: auta (NK/3, JL/3), četba (P/1, EN/3), cestování (D/4), elektrotechnika (V/2, S/2, T/2, G/4, E/4), dítě (G/4, HM/3), ruční práce (E/4, I/4, A/4), hudba (S/2, O/1), sport (A/4, X/2, C/4), koně, želvy (E/4), rodina (Y/2, V/2, S/2, X/2), práce na zahrádce (X/2, K/1, JL/3, AM/3), broušení nožů (FB/4), stavebnictví (T/2), sběr panenek (I/2), sledování filmů (EN/3), počítače (V/2, NK/3), pes (C/4), stavebnictví (T/2), sběr panenek (I/2), sledování filmů EN/3, počítače (V/3, NK/3), modelářství (R/1), literatura (U/2), lenošení (P/1), kutilství (L/1, K/1), kolo D/4, G/4.

Výčet aktivit, které informanti vykonávali dobrovolně ve svém volném čase, je různorodý. Do diskuse na otázku: „*Jaký tematický okruh vzdělávání Vás zajímá?*“ se všichni pohotově zapojili. Každý z dotazovaných hovořil s entuziasmem o svých aktivitách, zájmech, motivech, o tom, co jej uspokojuje, naplňuje ve volném čase, co mu přináší radost.

Oblast zájmu, se lišila dle preferencí jednotlivého informanta.

Ohnisková skupina č. 1

O/1 „...věnuji se tomu té muzice.“

R/1 „No mě baví a vždycky zajímalo to, co smrdí benzínem. To mám rád. Zajímá mě i historie motorismu, sport, ale ten benzinový...Já fotbal nepěstuju...třeba modelářství.“

L/1 „No já mám takového koníčka no takové to kutilství.“

K/1 „Turistiku dělám, jezdím na kole.“

P/1 „...četba, podívám se rád na dobrý film, někdy si rád lehnu, lenoším...smích.“

N/1 „Motorismus a příroda, nic víc.“

Ohniskové skupině č. 2.

S/2 „...elektro, ...moderní kultura, co souvisí s tou elektronikou, počítače, moderní technologie, telefony...“

T/2 „...elektronika, stavebnictví, vychytávky na domě, modernizace domu...“

V/2 „...počítače.“

X/2 „...sport, a hobby....“

U/2 „Já mám literaturu a přírodu.“

Ohnisková skupina č. 3.

NK/3 „Tak mě zajímají počítače, hardware, software, ...něco kolem techniky aut a teď zkouším trochu anglicky.“

FB/4 „Tak mě strojařina...babičkám brousím nože, nůžky, strojky na mletí masa...“

JL/3 „U mě je to zahrada a auta. Já jsem vyučený mechanik, takže ty auta to mě baví...ve spolku zahrádkářů nejsem, ale na zahrádce pracuju dost a rád...“

HM/3 „Já mám koníčka Tonička, ...teď je můj koníček malej Andrejek.“

EN/3 „Já mám koníčky četbu, počítače teda hlavně telefony a sledování těch nových filmů.“

Nejvíce rozvinutá diskuse byla zaznamenána u žen. Při vyprávění o svých aktivitách, zájmech, motivech, ve volném čase, se objevil na jejich tváři úsměv, radost, spokojenost a nadšení. Ženy, které při diskusi v ohniskové skupině neprojevovaly velkou účast, začaly být aktivní.

I/4 „Já mám zálibu, já sbírám starý panenky...já mám doma udělaný pokoj a já tam mám panenky, ale jako pěkný, padesátý roky a všechny mám obháčkovány, opletený, ...takový ty starodávný, ... já jsem z toho úplně nadšená.“

D/4 „Turistika, sport a teď ten vnouček...a cestování.“

C/4 „...mě baví se psem, to je pro mě takový sport, čtu si o psech, zajímá mě to.“

G/4 „Jezdím občas na kole, sem tam.“

B/4 „Turistika, plavání, četba.“

E/4 „Tak já se celý život věnuju koním. Koně a želvy. Já mám doma pět želv, tak to je o ně starání...Ted' chodím tři měsíce do jezdeckýho oddílu do Martinic, ale zatím tam nejsou vedena... a potom focení, cestování a pletu z korálků.“

A jiné ženy svůj volný čas věnovali výhradně péči o děti, rodinu a zájmům rodiny.

F/4 „Já nic. Já dítě do školky, do práce, ještě, kde dat malýho a pak ještě do práce.“

G/4 „Já dítě.“

A/4 „Já mám doma dva aktivní fotbalisty, jezdíme po těch fotbalech, když jsou sezóny, když nejsou sezóny tak zas je v televizi hokej, takže jsme víceméně taková sportovní rodina, ...a jináč, vyšívání, háčkování, pletení, to je můj takový relax, u kterého si oddechnu.“

Volný čas je součástí našeho života a tvoří jeho podstatnou část, která je potřebná pro regeneraci jak fyzických, tak i duševních sil každého jedince. Jedná se o dobu, která nám zbyla po splnění pracovních povinností a zahrnuje aktivity, které vykonáváme rádi, s láskou a dobrovolně. Pro každého jednotlivce má tento čas jinou hodnotu a tudíž záleží na každém z nás, jak tento čas využijeme. Během volného času se můžeme věnovat odpočinku, sportovním a kulturním aktivitám, vzdělání, rodině, zájmům. I andragogika se zabývá zkoumáním toho, jak dospělí jedinci tráví svůj volný čas. V trsu č. 6, který jsme nazvali „*Já su včelař, sbírám panenky*“, jsme se pokusili zmapovat a zjistit zájmy, **motivy** v neformálním vzdělávání, v oblastech, které informanty zajímaly a kterým se věnují ve svém volném čase. Oblast zájmu se lišila dle preferencí jednotlivého informanta. Z tohoto výzkumu vyšla velmi pozoruhodná data, která nám potvrdila motivaci, zájem informantů o vzdělávání ve svém volném čase.

5.6.7 Trs č. 7 „Vzácnost oboru. Já bych investoval“

Trs sdružuje tyto kategorie: **vzácnost oboru** (S/2, T/2, X/2), **význam** (R/1, Y/2, Z/2, NK/3, AM/3, B/4), **potřeba vzdělání** (FB/3, AM/3, B/4) a **investice** + (R/1, K/1, Y/2, V/2, NK/3, FB/3, HM/3), **investice** – (P/1, M/1).

Trs „Vzácnost oboru. Já bych investoval“ vyjadřuje názory informantů při možnosti dalšího profesního vzdělávání. Zda jim tato situace přinese upevnění postavení v zaměstnání, na

trhu práce a postup v kariéře a dále jejich ochotu investovat do vzdělání ze svých vlastních finančních prostředků.

Každá z ohniskových skupin vykazovala k dané problematice jiná data.

Kategorie **vzácnost oboru** byla pojmenována na základě vyjádření informantů, které bylo shledáno v ohniskové skupině č. 2. V žádné jiné ohniskové skupině se tato vyjádření neobjevila.

S/2 „Nevidíš moc inzeráty, že elektrikář si hledá nějakou práci. Takový inzerát nenajdeš. Vždycky se spíš hledá elektrikář...tady u nás je ta výhoda, že mi máme řidičák a ještě elektrikář, což jsou dvě zaměstnání, dvě profese, že jako řidič a ještě elektrikář, a to zas celkem vzácné, jako u našeho oboru.“

T/2 „Není to tak časté u našeho oboru, spíš vzácné, ale hodnotu to má, ...“

X/2 „Dobrých řemeslníků, kteří k nám přijdou na zavolání, třeba hned, je hrozně málo.“

S/2 „...že, jak se říká, že za tebou stojí za branou v řadě deset uchazečů, tak že u nás v řadě nestojí, protože elektrikářů moc není a ještě dobrých.“

Kategorie **význam** vyjadřuje názory informantů k jejich uplatnění na trhu práce. Celoživotní vzdělávání má význam nejenom pro zaměstnavatele, ale i pro každého jednotlivce.

R/1 „...zdali je nějaká šance na trhu práce, tak jednoznačně ano, lidi s vyšší kvalifikací, ty pozice dostanou zvlášť.“

Y/2 „Jestli by to mělo, nějaký vliv na trhu práce to nevím, ...prostě nejdůležitější je praxe, to co člověk umí, to co má v hlavě“ ..., ale co se týká tady technických, tak tady to velký význam nemá, to má vliv všeobecně, je potřeba se stále vzdělávat...“

Z/2 „Byly by to takový zadní vrátka, kdyby se stalo cokoli s firmou, že bych měl otevřené dveře někam jinam...“

NK/3 „Nebudu se vzdělávat dál, tak nebudu mít šanci se pak uplatnit na dalším trhu práce, protože dneska ty požadavky jsou tak velký, že čím toho budu víc umět, tím líp asi tak...“

FB/3 „S tím názorem souhlasím, určitě, přece nebudem stát na jednom místě, to je zbytečný.“

AM/3 „Samozřejmě, že se člověk musí vzdělávat, jinak to nejde, za chvíli nebudem rozumět ničemu.“

FB/3 „*Děcka budou chytřejší než ty.*“

Při diskusi v záležitosti upevnění svého postavení na trhu práce informanti znovu vyjadřovali nutnost a potřebu vzdělání. Na základě těchto vyjádření byla kategorie nazvána **potřeba vzdělání**.

FB/3 „*Ale vzdělávat se je potřeba.*“

AM/3 „*Za chvíli nebudem rozumět ničemu..., jenom jak mám zaplatit tady u Paulusa ten benzin...všecko je dnes přes počítač..., to nejde být na jednom místě, tak potom zůstane nějak na ulici...*“

B/4 „*Když se nebudu učit, tak budu furt na tom samým místě, když se budu učit, tak místo uklízení budu třeba já nevím dělat provozní nebo mistrovou...*“

C/4 „*Ale k tomu nepotřebuješ zase třeba ten řidičák, zase vzdělání, třeba jsi tak šikovná...*“

B/4 „*Ono je i to vzdělání, když si k tomu budu muset udělat třeba i řidičák...a když nemám řidičák, tak mám jenom to vzdělání, ale to mi moc nepomůže.*“

Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci si uvědomují potřebu zvýšení své kvalifikace v případě změny zaměstnání a svého upevnění na trhu práce.

Při dotazu, zda by byli ochotni investovat do vzdělávání, se větší část informantů vyjádřila kladně.

R/1 „*Ano, domnívám se, že pokud bych měl dostatek peněz nazbyt, tak bych byl ochotný investovat.*“

K/1 „*Myslím si, že každý z nás se vzdělává, každý z nás do toho investuje.*“

S/2 „*Peníze bych do toho dal.*“ *Nevím, jaké, jaké velké.*“

V/2 „*Nějakou finanční částku bych investoval.*“

NK/3 „*...pokud by mi zůstala nějaká koruna, tak bych neváhal a šel do toho, když by bylo přispění firmy...*“

FB/3 „*Určitě, určitě bych byl ochotný, ale záleží kolik?*“

HM/3 „*Určitě jo, záleží teda kolik?*“

JL/3 „*Toš v rámci rozšíření, člověk by investoval.*“

AM/3 „*No v rámci těch životních možností, dvě děti něco stojí.*“

Byla zaznamenána i opačná reakce.

P/1 „*Já nemám ani korunu, já jsem chudý, jak kostelní myš, takže já nemohu investovat.*“

M/1 „Ty peníze, to je dneska, jak se říká na přežívání, člověk v mojem věku to nějak doklepe, jak se říká.“

Při představení ohniskové skupiny č. 2 bylo uvedeno jejich pracovní zařazení. Jako jedni z mála mají tito zaměstnanci v pracovní smlouvě a v pracovním zařazení uvedeny dvě profese, elektromontér a řidič speciálního mechanismu. V majetku firmy KTS, s. r. o., se nachází veřejné osvětlení celého města Kroměříž a přilehlých částí. Zaměstnanci se nepodílejí jen na údržbě veřejného osvětlení, ale provádějí různé investiční akce, které souvisejí s výstavbou veřejného osvětlení. Pracovní zařazení elektromontér vyžaduje a hluboké znalosti a vysokou odbornost. Jejich vysoká hodnota je ale především určena jejich druhou profesí, tj. řidič speciálního mechanismu. Vzhledem k tomu, že jsme zastávali ve firmě KTS, s. r. o., pozici personální pracovnice, mohli jsme z vlastní zkušenosti potvrdit, že jejich vyjádření byla pravdivá a obsadit pracovní místo elektrikáře v této firmě není jednoduché. Do dnešního dne nebylo stále obsazeno jedno volné pracovní místo, protože se nepodařilo sehnat pracovníka s potřebnou kvalifikací.

Celoživotní vzdělávání má význam nejenom pro zaměstnavatele, ale i pro každého jednotlivce. Důvodem pro vstup do celoživotního vzdělávání je především zvýšení vlastní ceny na trhu práce, což je v době nestálého, proměnlivého, ekonomického vývoje, velmi rozumný způsob reakce na tuto nelehkou životní situaci. Kvalifikovaná pracovní síla, která dokáže reagovat na potřeby a výzvy ekonomiky, má mnohem větší předpoklady k tomu, aby na trhu práce byla úspěšná.

Při diskusi v záležitosti upevnění svého postavení na trhu práce informanti znovu vyjádřili potřebu a nutnost vzdělání. Další vzdělávání a zvýšení jejich kvalifikace jim přinese možnost lepšího uplatnění na trhu práce. Postavení na trhu práce, mít nějakou hodnotu, mít sociální postavení, status, někam patřit, můžeme v souvislosti se zkoumanou otázkou opět zařadit k motivačnímu mechanismu, který je vyjádřen Aderferovou motivační teorií ERG. U toho trsu byla opět zaznamenána informace, že hodnota pracovníka má význam především na trhu práce, ale nemá význam pro upevnění jeho postavení ve firmě.

Výzkumem bylo potvrzeno, že část zaměstnanců si uvědomuje význam průběžného vzdělávání a nutnost investice do vzdělávání. Zda jsou tato data pravdivá, jsme měli možnost ověřit při následném šetření. Tento výzkum dal vzniknout dalšímu trsu, který jsme nazvali bariéry.

5.6.8 Trs č. 8 „Mě škola nebavila“

Opačným pólem motivace jsou bariéry, které brání dospělému člověku v účasti na dalším vzdělávání. Bariéry rozdělujeme na **vnitřní a vnější**. Toto dělení jsme zachovali při následné tvorbě kategorií. Rozdělení bariér bylo znázorněno v tabulce č. 1 v teoretické části bakalářské práce.

Trs sdružuje následující kategorie: vnitřní bariéry a vnější bariéry.

Do kategorie vnitřní, osobnostní bariéry, byly zahrnuty následující kódy: **nezájem** (N/1, O/1, EN/3, D/4, J/4) **věk** (L/1, U/2, JL/3), **nedostatek sebevědomí** (F/4, C/4, J/4, I/4, C/4, A/4), **mě škola nebavila** (C/4, F/4, I/4), **lenost, pohodlnost** (B/4, F/4, D/4, A/4).

I když ve všech ohniskových skupinách byla zaznamenána ve větší míře motivace, zájem ke vzdělávání, objevily se také opačné reakce, které vykazovaly nezájem informantů ke vzdělávání. Tyto opačné reakce jsme shrnuli do kategorie **Nezájem**, chybějící motivace. Důvod neboli příčinu nezájmu ke vzdělávání přinesly jejich výpovědi.

N/1 „*Nepotřebuji se vzdělávat, nebyl jsem k tomu veden.*“

O/1 „*Necítím potřebu se zlepšovat.*“

EN/3 „*Já už se nechcu nic učit a ani nebudu, já chcu mít svůj klid.*“

D/4 „*Já už to neřeším.*“

J/4 „*My už to dávno neřešíme.*“

Zaznamenána byla další vnitřní bariéra, která byla pojmenována podle svého významu **věk**.

L/1 „*Věk, ten taky už.*“

U/2 „*Pro je už pozdě na nějaký vzdělávání.*“

JL/3 „*Já se domnívám, ten věk už.*“

V trsu č. 3, který je nazván „Abychom byly v obraze“ a zabýval se motivací ke vzdělávání, o kterém jsme se již dříve zmínili v této bakalářské práci, byla objevena data, která vykazovala **nedostatek sebevědomí**. To nás vedlo k názvu následující vnitřní bariéry.

F/4 „*No..., ale ty mozkové buňky.*“

C/4 „*To nejsou mozkový buňky, problém je, že člověk si nevěří, třeba já, že bych to dokázala.*“

J/4 „*Jasně.*“ F/4 „*To já taky.*“ I/4 „*U mě je to podobné.*“

C/4 „*Já se podceňuju, úplně strašně. Já možná nevypadám, ale úplně ve všem se strašně podceňuju, fakt.*“

F/4 „Protože člověk si vůbec nevěří.“

C/4. „No o tom to je.“

A/4 „Protože člověka samotného prostě s nižším sebevědomím, tak prostě a já na to nemám, já prostě bych to nedokázala ...“

Sebevědomí je vlastnost, která není u každého jedince stejně vyvinuta. Jen málo lidí má sebevědomí dostatek. Nedostatek sebevědomí, který byl objeven, možná pocházel z dětství, z rodinného prostředí, ze zkušeností z období povinné školní docházky. Nasvědčovala tomu následující data, podle kterých byl pojmenován trs č. 8 „**Mě škola nebavila.**“ a která nese název jedné z dalších bariér ve vzdělávání.

C/4 „Mě škola nebavila.“

I/4 „Mě taky nebavila.“

F/4 „Já bych měla strach, byla jsem ráda, že jsem ten učňák taky nějak udělala a dodělala a ještě něčím pokračovat.“

Nabyli-li člověk v mládí při svém studiu negativního názoru na školu a školní docházka a následné studium mu přinášelo stres, nese si tyto následky a obavy sebou během svého dalšího života. Těmito skutečnostmi je pak ovlivněn i jeho pohled na další vzdělávání.

Mezi další vnitřní bariéry, které byly ve výzkumu zaznamenány, byla **pohodlnost a lenost**. Tato bariéra byla zaznamenána pouze u žen. U mužů se v této podobě neobjevila.

B/4 „Ten čas a ty peníze vždycky jsou, ale člověk je lenošnej. Čím je starší, tím je lenošnější.“

D/4 „Pohodlnost.“ F/4 „...ano, lenost.“

D/4 „Já pohodlnost, přiznávám.“

A/4 „...svým způsobem ta pohodlnost.“

Jiné bariéry, které jsme objevili ve výzkumu, dostaly název **vnější – situační bariéry**. Tyto bariéry vyplývají z aktuální situace jedince, v které se nachází. Do této kategorie byly shrnuty tyto kódy: **nedostatek času** (Y/2, X/2, R/1, L/1, Y/2, T/2, NK/3, B/4, E/4, I/4, G/4, F/4, C/4), **finance** (A/4, K/1, P/1, N/1, NK/3, I/4, F/4, A/4, L/1), **pracovní doba** (K/2, D/4, A/4, B/4), **starost o rodinu, děti** (K/1, M/1, L/1, N/1), U/2, Z/2, X/2, NK/3, AM/3, C/4, Y/2, R/1).

Čas je veličina, které nikdo nemá dostatek, a přitom ji všichni máme stejně. Bariéra nedostatek času byla uvedena u všech ohniskových skupin.

Nedostatek času

R/1 „*Je to o času.*“

L/1 „*...a aj ten čas.*“

Y/2 „*Ohledně toho vzdělávání je pro mě bariéra nedostatek času.*“

T/2 „*Čas.*“

NK/3 „*...a pak ten čas...no čas...a ten čas ten...*“

AM/3 „*Čas.*“

I/4 „*Já taky ten čas.*“

G/4 „*Čas.*“

V ohniskové skupině č. 4, byla u žen zaznamenána bariéra, která se v žádné jiné skupině neobjevila. Tato bariéra dostala název **pracovní doba**.

D/4 „*Já nemám čas někde, chodit, protože chodím na odpoledne. My všichni tady pracujeme odpoledne, tak nemáme čas. Nemůžu dělat spoustu věcí, protože su v práci.*“

A/4 „*No oni jsou všechny ty věci odpoledne, když mi jsme vlastně v práci. Aj takové ty semináře ...*“

B/4 „*Tak nějak. U nás je to ta pracovní doba a pohodlí, člověk přijde z práce dom a je rád, že je rád.*“

A/4 „*A člověk přijde kolem deváté hodiny večer dom i později a co se u chce ještě dělat, je rád, když zalezete do postele.*“

D/4 „*Já momentálně to, že pracuji a je to hodina, kdy se toho nemůžu zúčastnit.*“

Další bariéra, která byla informanty nejvíce zmiňována a kterou jsme také ve všech ohniskových skupinách zaznamenali, byla **starost o rodinu a děti**.

M/1 „*U mě je to rodina a starost o vnoučata.*“

L/1 „*Asi ta rodina, peníze a čas.*“

N/1 „*U mě je to především ta rodina.*“

Y/2 „*Manželky rodiče, moje rodiče, můj veškerý volný čas, víkendový je starání se o ně, o seniory v pokročilém věku.....starání se o rodiče.*“

X/2 „*Já také to mám, rodina, hlavně péče o rodinu a ty děti.*“

T/2 „*...rodina...*“

NK/3 „*...rodina.*“

AM/3 „...u mě taky rodina.“

C/4 „... rodina.“

F/4 „Dítě to bych řekla.“

Vnější bariéru, **nedostatek finančních prostředků** uvedla větší část informantů, u kterých se neprojevil zájem investovat do vzdělávání.

K/1 „...je to finanční stránka, ta je taková dost ošemetná, pokud se člověk vzdělává, ale bohužel těch peněz nazbyt není...“

L/1 „...peníze.“

P/1 „...a těch bariér je tam pak hodně a samozřejmě u mě jsou to finance, to vždycky bylo a bude a je.“

N/1 „...a ty finance, tam je to u mě špatný.“

NK/3 „Já bych to viděl v těch finančních prostředcích.“

I/4 „...a finance.“

F/4 „U mě jsou to především finance.“

A/4 „Finance a čas.“

Bariéry, které byly odhaleny v trsu **č. 8** a nesou název „**Mě škola nebavila**“, korespondují s bariérami, které byly uvedeny v tabulce č. 1: *Zdroj Rabušic, Rabušicová 2008*, a jsou součástí teoretické části bakalářské práce. Toto dělení bylo zachováno i při tvorbě kategorií. U informantů byly shledány jak **vnitřní**, tak **vnější bariéry**.

Mezi **vnitřní bariéry**, které byly ve výzkumu zaznamenány, patřil nezájem, věk, nedostatek sebevědomí, špatná zkušenost ze školy, lenost a pohodlnost. Bariéra **nezájem**, vyjadřovala názor informantů, kteří se neměli zájem vzdělávat. V každé ohniskové skupině se tato bariéra objevila. Nezájem o vzdělávání byl zdůvodněn i věkem.

Bariéra nedostatek sebevědomí byla objevena u žen při zkoumání motivace. Sebevědomí je vlastnost, která není u každého jedince stejně vyvinuta. Jen málo lidí má sebevědomí dostatek. Nedostatek sebevědomí je jednou z překážek, v tomto případě bariér ve vztahu k určenému cíli, tedy k cíli ve vzdělávání. Na sebevědomí mají vliv různé faktory, především pozitivní i negativní pohled na svět. Tato bariéra se ve výzkumu objevila pouze u žen, u mužů nebyla evidována. Nedostatek sebevědomí, který byl objeven, možná pocházel z dětství, z rodinného prostředí, ze zkušeností z období povinné školní docházky. Nasvěd-

čovala tomu následující data, podle kterých byla pojmenována další bariéra, která se objevila také pouze v ohniskové skupině č. 4 u žen a dostala název „*Mě škola nebavila*.“

Nabyli-li člověk v mládí při svém studiu negativního názoru na školu a školní docházka a následné studium mu přinášelo stres, nese si tyto následky a obavy sebou během svého dalšího života. Těmito skutečnostmi je pak ovlivněn i jeho pohled na další vzdělávání. Další vnitřní bariéra s názvem *lenost, pohodlnost* byla též zaznamenána pouze u žen.

Vnější bariéry, které byly odhaleny ve výzkumu, jsou bariéry, které vycházejí z aktuální situace jedince, v které se jedinec nachází. Mezi vnější bariéry, které byly ve výzkumu objeveny, patřil nedostatek času, finance, pracovní doba a starost o rodinu, děti. U všech ohniskových skupin byla nejvíce zastoupena bariéra nedostatek času a starost o rodinu, děti.

Bariéra *nedostatek času* byla zaznamenána ve všech ohniskových skupinách. Všichni žijeme ve velmi hektické době. Každý máme k dispozici 24 hodin denně a záleží jen na nás, jak s tímto časem naložíme, jak jej prožijeme. Každý z nás čas od času cítí, že nemůže stihnout vše, co by chtěl. Každý jednotlivec by si měl udělat pořádek v tom, co s tím časem, který mu byl na Zemi přidělen, ve skutečnosti udělá, jak ho prožije, jak si ho rozvrhne.

V ohniskové skupině č. 4 byla objevena následující bariéra, která se neobjevila v žádné ohniskové skupině. Tato bariéra dostala název *pracovní doba*. Většina žen v ohniskové skupině č. 4, vykonává svou práci v odpoledních hodinách. Jejich pracovní náplň tvoří úklid objektů, kde se během dne pracuje, a právě z těchto důvodů nastupují ženy k úklidu budov teprve po skončení úředních hodin jednotlivých úřadů. Označení bariéry pracovní doba je zákonitým vyústěním skutečnosti.

Jiná bariéra *starost o rodinu, děti* vypovídá o našich životech, o tom co je pro náš osobní život důležité, na čem nám záleží a co tu po nás po odchodu z tohoto světa zůstane. Většina dospělých potřebuje mít děti a děti potřebují mít své rodiče. Nároky a požadavky na rodinu v dnešní uspěchané době stále narůstají a na základě této skutečnosti je zcela logické, že bariéra, která nese název starost o rodinu, děti, byla informanty ve výzkumu uvedena.

Bariéru *finance* zmiňovali ti informanti, kteří nebyli ochotni investovat do vzdělávání ze svých finančních prostředků. Hrubé příjmy informantů nedosahují výše průměrné mzdy v České republice. Z těchto důvodů nám nepřipadalo adekvátní vyjádřit názor, že nedosta-

tek finančních prostředků finančních prostředků není značnou položkou, která zatíží rodinný rozpočet. Záleží na každém jednotlivci, zda se rozhodne investovat do vzdělání či nikoliv. Vzdělání je hodnota, kterou získáme a kterou nám nikdy nikdo nevezme. Jsou ale různé příležitosti vzdělávání např. u vzdělávacích institucí, které nabízí bezplatné studium. Jedná se o zájmové a neziskové organizace. Ve výzkumu nebyly objeveny institucionální bariéry.

6 VÝSLEDKY A INTERPRETACE DAT

Hlavním cílem bakalářské práce, bylo zjistit, prozkoumat a vyhodnotit motivaci zaměstnanců Kroměřížských technických služeb, s. r. o., ke vzdělávání.

Empirická část bakalářské práce, jejíž součástí byl kvalitativní výzkum, byla zaměřena na zjištění motivace zaměstnanců Kroměřížských technických služeb, s. r. o., ke vzdělávání. Výzkum byl realizován v rámci firmy KTS, s. r. o., se skupinou dělníků metodou ohniskových skupin. Samotný výzkum byl proveden se 4 ohniskovými skupinami. Vzhledem ke skutečnosti, že mezi zaměstnanci bylo větší zastoupení mužů než žen, byly první tři skupiny zastoupeny muži a čtvrtou skupinu tvořily ženy. Ohniskové skupiny se od sebe lišily nejen ve svém zastoupení, ale také podle profese, kterou jednotlivé skupiny vykonávaly. Jednalo se o polostrukturovanou ohniskovou skupinu a všechny skupiny byly dotazovány stejnými nebo podobnými otázkami, které byly dopředu připraveny.

Výzkumem bylo odhaleno celkem 8 trsů, které nám pomohly odhalit hlavní cíl bakalářské práce, motivaci zaměstnanců ke vzdělávání. Názvy jednotlivých trsů byly odvozeny od tzv. významových jednotek, které se nám ve výzkumu objevily.

Na začátku samotného výzkumu k motivaci zaměstnanců ke vzdělávání bylo nutno ověřit, co si informanti pod pojmem celoživotní vzdělávání představují a jaký má pro ně význam. Tyto informace nám pomohl odhalit trs č. 1. Dle zjištěných dat jsme konstatovali, že informanti jednotlivých ohniskových skupin, si v dnešní době velmi dobře uvědomují význam celoživotního vzdělávání. Celoživotní vzdělávání je provází celým životem a setkávají se s ním při každodenní činnosti. U žen byl význam celoživotního vzdělávání vyjádřen ve vztahu k učení s dětmi. Tento vztah vychází z úlohy ženy ve společnosti, která je matkou dětí a v mnoha případech zaujímá přední místo v péči o rodinu a děti.

Trs č. 2 nám odhalil názor zaměstnanců na úroveň profesního vzdělávání a možnost dalšího profesního rozvoje. Výzkumem bylo zjištěno, že zaměstnanci nepovažují firemní vzdělávání za vzdělávání a neuvědomují si jeho hodnotu a význam, firemní vzdělávání berou jako samozřejmost, která je ani organizaci nic nestojí. Názor žen na firemní vzdělávání nebyl zaznamenán z důvodu jejich pracovního zařazení. I přes nedostatky firemního vzdělávání bylo konstatováno, že ve výzkumu byla objevena motivace, zájem o rozšíření znalostí v rámci profese. U žen se neobjevila tato motivace, ale byl shledán zájem o nové čisticí výrobky a prostředky.

Trs č. 3 nám ukázal motivaci, která je hlavním výzkumným tématem bakalářské práce a byla výrazně znatelná u mužů. Vycházela z jejich profesního zařazení. Informanti vykazovali motivaci k rozvoji svých profesních znalostí a současně projevíli zájem o rozšíření kvalifikace, která přímo nesouvisí s jejich profesním zařazením a také byl sledován zájem o zdokonalení znalostí v anglickém jazyce a v IT. Ve třetí ohniskové skupině byl zaznamenán zájem o možné zastoupení jednoho střediska za druhé. Motivace byla objevena i ve volném čase, kdy informace, vědomosti a znalosti, které souvisejí s jejich profesí, dosahují samostudiem přes internet. U žen jsme se s motivací ke vzdělání nesetkali. Motivace ke vzdělávání u žen chyběla. U žen byla objevena chybějící motivace a podpora motivace. Více se budeme věnovat tématu chybějící motivace v trsu, který nese název bariéry. Podpora motivace, která se objevila v přání žen, je problém, s kterým se setkává každý z nás při zvládání běžných životních situací. Samy ženy našly možnost řešení tohoto problému ve schopnosti vzájemné podpory. Chybějící motivace a podpora motivace nebyla sledována u mužů.

Trs č. 4 se věnoval motivačním mechanismům, které sehrávají při motivaci ve vzdělávání důležitou roli. Člověk uspokojuje své potřeby krok za krokem, podle jednotlivých stupňů pyramidy. Potřeba je základním zdrojem motivace, základní formou motivu. Aby mohl člověk náležitě fungovat, musí být nejprve uspokojeny potřeby primární (biologické) a následně potřeby sekundární. Mezi těmito potřebami je patrná i vazba, kterou jsme zaznamenali ve výzkumu našich informantů. Informanti vyjádřili uspokojení svých základních fyziologických potřeb v Maslowově pyramidě, jako je sex, duševní pohoda, teplo domova, strava, děti, pohodlí, rodina, podpora rodiny. Dále byla objevena touha po sociálním kontaktu. Pocit někam patřit, být něčí sounáležitostí, touha udržovat vztahy s jinými lidmi, mít určitý sociální statut, byl vyjádřen v souvislosti s Adelferovou motivační teorií ERG. Ve výzkumu byla zaznamenána další motivační teorii, která nese název Adamsova teorie spravedlnosti. Nespravedlnost byla zmíněna v souvislosti s dalším profesním vzděláním a s možností upevnění svého postavení v zaměstnání na trhu práce, či možný postup v kariéře. „Tato teorie existuje u jedince, který porovnává poměr svého vynaloženého úsilí a dosažených výsledků s poměrem vynaloženého úsilí a výsledků ostatních“.(Šauerová, 2012, s. 167) Pocit nespravedlnosti vytváří u jednotlivců napětí, které se mohou snažit odstranit nebo zmírnit, několika osobními způsoby. Tato teorie je jednoduchá, ale i svým způsobem individuální ve svém pohledu na spravedlnost.

U trsu č. 5 byla zmapována motivace, zájem informantů, kteří absolvovali během posledních 12 měsíců vzdělávací akcí. Vzdělávací akce, které byly výzkumem zjištěny, byly rozděleny do dvou kategorií. První kategorie nesla název povinné firemní kurzy a obsahovala seznam vzdělávacích akcí, které pro informanty organizoval zaměstnavatel a které přímo souvisí s výkonem jejich práce. Přesto že, informanti (muži) nepovažují firemní vzdělávání za vzdělávání, byly to právě ty vzdělávací akce, které informanti uvedli, organizoval je zaměstnavatel a souvisí s výkonem jejich profese. Další vzdělávací akce, které byly zařazeny do druhé kategorie, byly vzdělávací akce, které si vybrali sami informanti dle svého osobního zájmu. Jednalo se o seminář floristiky, seminář bubeníků, přednáška včelařů, hudební festival, zahradní veletrhy, kadeřnický veletrh a kurz rozhodčích kuželek.

Trs č. 6 odhalil motivaci, zájem informantů ke vzdělávání ve volném čase. Zájmy jsou motivy, zdroji poznávacích činností a současně jejich produktem. Naše zájmy ovlivňuje především prostředí, ve kterém se nacházíme, ale i prostředí v kterém jsme vyrůstali. Velmi výrazným znakem odlišujícím zájmové vzdělávání od jiných vzdělávacích aktivit je především dobrovolnost. U všech informantů byl zaznamenán výrazný zájem o vzdělávání ve volném čase. Oblast zájmu se lišila dle preferencí jednotlivých informantů. Zájem jsme rozdělili do dvou kategorií. První kategorie s názvem **zájem** se týkala organizované edukace dle osobního zájmu a potřeb, za účasti lektora, pod hlavičkou organizace, spolku, kde se účastník dobrovolně sdružuje, kde je registrován. Jednalo se včelařský spolek, rybářský spolek, Nohejbalový klub Bajda, Svaz českých kuželkářů, hasičský spolek, Český svaz chovatelů a sportovní střelbu. Druhá kategorie s názvem **volnočasová aktivita**, zahrnovala využití volného času dle osobního rozhodnutí, svobodného výběru a osobního zájmu, bez nutné registrace. Výčet aktivit, který informanti vykonávali ve svém volném čase, byl různorodý. Jednalo se o automotorismus, četbu, cestování, elektroniku, ruční práce, hudbu, sport, koně, chov želv, práce na zahrádce, broušení nožů, stavebnictví, sledování nových filmů, sběr panenek, cestování, ale i rodina a děti. Každý z informantů hovořil o svých aktivitách, zájmech, motivech s obrovským nadšením. Nejvíce rozvinutá diskuse na toto téma byla zaznamenána u žen. Při vyprávění o svých aktivitách se najednou objevil na jejich tváři úsměv, radost a spokojenost. Ženy, které doposud při diskusi neprojevovaly velkou účast, začaly být aktivní.

V trs č. 7 odhalil názory informantů při příležitosti dalšího profesního vzdělávání, při možnosti upevnění svého postavení na trhu práce a možný postup v kariéře. Každá ohnisková skupina vykazovala k dané problematice jiná data. U ohniskové skupiny č. 2 byla odhalena

informace, která vyjadřuje skutečnou hodnotu jejich profese na trhu práce, která je vysoce ceněna. Pracovní zařazení elektromontér vyžaduje hluboké znalosti a vysokou odbornost. Vysoká hodnota, je určena druhou profesí, tj. řidič speciálních mechanismů. Obsadit pracovní místo elektrikáře ve firmě KTS, s. r. o, není jednoduchá záležitost.

Celoživotní vzdělávání má význam nejen pro zaměstnavatele, ale i pro každého jednotlivce, který se účastní vzdělávání. Důvodem pro vstup do procesu vzdělávání, je zvýšení své vlastní ceny na trhu práce, protože kvalifikovaná pracovní síla, má mnohem větší předpoklady k tomu, aby na trhu práce uspěla. Danou skutečnost si uvědomovali informanti jednotlivých ohniskových skupin a znovu vyjádřili nutnost a potřebu dalšího vzdělání. Postavení na trhu práce, mít nějakou hodnotu, mít sociální postavení, statut, někam patřit, byl zařazen k motivačnímu mechanismu, který je vyjádřen Aderferovou motivační teorie ERG. U tohoto trsu byla opět zaznamenána informace, že hodnota pracovníka má význam především na trhu práce, ale nemá význam v upevnění jeho postavení ve firmě.

Výzkum potvrdil, že část zaměstnanců si uvědomuje význam průběžného vzdělávání a s tím spojenou nutnost investice do vzdělávání. Zda jsou tato data pravdivá, odhalilo následné šetření. Výzkum dal vzniknout dalšímu trsu č. 8, a byl nazván bariéry.

Bariéry, které byly odhaleny v trsu č. 8, korespondují s bariérami, které byly uvedeny v tabulce č. 1 Rabušic, Rabušicová 2008, a jsou součástí teoretické části bakalářské práce. Toto dělení bylo zachováno i při tvorbě kategorií. U informantů byly shledány jak **vnitřní**, tak **vnější bariéry**.

Mezi **vnitřní bariéry**, které byly ve výzkumu zaznamenány, patřil nezájem, věk, nedostatek sebevědomí, špatná zkušenost ze školy, lenost a pohodlnost. Bariéra nezájem, vyjadřovala názor informantů, kteří se neměli zájem vzdělávat. V každé ohniskové skupině se tato bariéra objevila. Nezájem o vzdělávání byl zdůvodněn i věkem.

Bariéra nedostatek sebevědomí byla objevena u žen při zkoumání motivace. Sebevědomí je vlastnost, která není u každého jedince stejně vyvinuta. Nedostatek sebevědomí je jednou z překážek, v tomto případě bariér v určeném cíli, tedy v cíli ke vzdělávání. Tato bariéra se ve výzkumu objevila pouze u žen, u mužů nebyla zaznamenána. Nedostatek sebevědomí, který byl objeven, možná pocházel z dětství, z rodinného prostředí, ze zkušeností z období povinné školní docházky. Nasvědčovala tomu následující data, podle kterých byla pojmenována další bariéra, která se objevila také pouze v ohniskové skupině č. 4 u žen a dostala název „*Mě škola nebavila*.“ Jedinec, který v mládí nabyt během svého studia negativního

názoru na školu a školní docházka a následné studium mu přinášelo stres, nese si tyto následky a obavy sebou během svého dalšího života. Těmito skutečnostmi je pak ovlivněn i jeho pohled na další vzdělávání. Další vnitřní bariéra s názvem lenost, pohodlnost byla též zaznamenána pouze u žen.

Vnější bariéry, které byly odhaleny ve výzkumu, jsou bariéry, které vycházejí z aktuální situace jedince, v které se jedinec nachází. Mezi vnější bariéry, které byly ve výzkumu objeveny, patřil nedostatek času, finance, pracovní doba a starost o rodinu, děti. U všech ohniskových skupin byla nejvíce zastoupena bariéra nedostatek času a starost o rodinu, děti.

Bariéra *nedostatek času*, byla zaznamenána ve všech ohniskových skupinách. Všichni žijeme ve velmi hektické době. Každý z nás často cítí, že nemůže stihnout vše, co by si přál. V ohniskové skupině č. 4 byla objevena následující bariéra, která se neobjevila v žádné ohniskové skupině. Tato bariéra dostala název *pracovní doba*. Většina žen v ohniskové skupině č. 4, vykonává svou práci v odpoledních hodinách. Jejich pracovní náplň tvoří úklid objektů, kde se během dne pracuje, a právě z těchto důvodů nastupují ženy k úklidu budov, teprve po skončení úředních hodin jednotlivých úřadů. Označení bariéry pracovní doba je toho zákonitým vyústěním skutečnosti.

Jiná bariéra *starost o rodinu, děti* vypovídá o našich životech, o tom, co je pro náš osobní život důležité. Většina dospělých potřebuje mít děti a děti potřebují mít své rodiče. Nároky a požadavky na rodinu v dnešní hektické době stále narůstají a na základě této skutečnosti je zcela logické, že bariéra, která nesla název starost o rodinu, děti, byla informanty ve výzkumu uvedena.

Bariéru *finance* zmiňovali ti informanti, kteří nebyli ochotni investovat do vzdělávání ze svých finančních prostředků. Záleží na každém jednotlivci, zda se rozhodne investovat do vzdělání či nikoliv. Vzdělání je hodnota, kterou získáme a kterou nikdy nikdo neztratíme. Avšak jsou různé příležitosti vzdělávání u vzdělávacích institucí, které nabízejí bezplatné studium. Jedná se o zájmové a neziskové organizace. Mezi tyto organizace patří ve městě Kroměříži i Knihovna Kroměřížska, která pořádá mnoho vzdělávacích akcí pro všechny vrstvy obyvatel.

Ve výzkumu nebyly zaznamenány institucionální bariéry.

Na základě našeho subjektivního názoru, můžeme konstatovat, že **zaměstnanci firmy Kroměřížské technické služby, s. r. o., jsou motivováni ke vzdělávání.**

6.1 Porovnání se studií „Učíme se celý život?“

V porovnání se studií „Učíme se celý život?“, která je jedním z výstupů projektu, který byl věnován vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu, jsme nezkoumali oblast formálního vzdělávání, ale zkoumali jsme oblast neformálního vzdělávání.

Výzkum, který byl uskutečněn ve firmě KTS, s. r. o, potvrdil vnitřní motivaci ke vzdělávání, kterou uvádí daná studie. Můžeme konstatovat, že respondenti chápou svou účast na vzdělávání jako výslednici svého svobodného rozhodnutí. Můžeme dále potvrdit, že účastníci připisují stejnou důležitost vzdělávání, která byla vyjádřena a potvrzena v jejich slovním vyjádření ve výzkumu. Na základě významu těchto slov, byl pojmenován trs č. 1. „*Chceš-li v tom procesu být, tak musíš to vzdělání mít*“ Nemůžeme, potvrdit ani vyvrátit myšlenku, „že ve vědomí české populace není vzdělávání v dospělém věku zakomponováno jako běžná součást našich životů a lidé nepovažují takovou aktivitu za důležitou“. (Rabušic, Rabušicová, 2008, s. 108).

Bariéry, které byly uvedeny v našem výzkumu, kopírují bariéry, uvedené v této publikaci. Pro správnou analýzu a rozdělení bariér, které jsme zkoumali, bylo použito rozdělení uvedené v publikaci „Učíme se celý život?“ Ve výzkumu, jenž byl námi proveden, nebyly shledány institucionální bariéry, které tato studie zmiňuje. Dle vyjádření autorů Rabušic, Rabušicová, „stojí těm, kteří se neúčastní dalšího vzdělávání v cestě za vzděláváním především osobní faktory, jako obavy ze selhání (Rabušic, Rabušicová, 2008, s. 110). Tato bariéra byla také shledána v našem výzkumu a to u žen. U mužů nebyla zjištěna.

Dovolíme si souhlasit s vyjádřením, že strach z návratu k učení, který je ovlivněn předcházející zkušeností ze školy, „strachem kvůli svým nedostatečným znalostem a dovednostem, je důležitým pedagogickým zjištěním a pro andragogiku velká výzva“. (Rabušic, Rabušicová, 2008, s. 109).

6.2 Doporučení pro praxi

Vzdělávání patří v současné době k jednomu z nejdůležitějších faktorů rozvoje společnosti. Data, která byla ve výzkumu získána, upozornila na skutečnost, že zaměstnanci nepovažují firemní vzdělávání za další vzdělávání. Dalo by se říci další bonus, benefit navíc, který jim zaměstnavatel poskytuje. Neuvědomují si hodnotu firemního vzdělávání a berou firemní vzdělávání jako samozřejmost, která je ani organizaci nic nestojí. Doporučujeme vedoucím

jednotlivých středisek, aby byl zaměstnancům znovu vysvětlen význam firemního vzdělávání.

Firma KTS, s. r. o., má vytvořen vzdělávací plán, který odpovídá legislativnímu ukotvení, dle jednotlivých profesí. Každý rok je vzdělávací plán projednáván s vedoucími jednotlivých středisek a na základě požadavků aktualizován. Data, která byla ve výzkumu získána, nám posloužila jako první analýza vzdělávacích potřeb. Motivace, zájem o další vzdělávání, rozvoj profese, rozšíření odborných znalostí formou školení, přednášek, názorného předvedení budou postupně zaneseny do nového vzdělávacího plánu, který bude vypracován a individuálně projednán s vedoucími středisek.

Dále doporučujeme, aby byl jednotlivým zaměstnancům nabídnut benefit v předem definované výši určený k úhradě vzdělávání, který by pokryl jejich vzdělávací potřeby dle individuálního zájmu a odpovídajících znalostí (IT znalosti, výuka anglického jazyka). Mimo jiné doporučujeme vedoucím pracovníkům, aby alespoň jednou za rok měli zaměstnanci možnost navštívit veletrh, který by odpovídal jejich profesnímu zaměření, a tím si měli možnost rozšířit své profesní obzory.

Za zváženou stojí informace a přání jednoho z informantů k návratu firemních tradic z minulých let. Jednalo se o společné setkání všech zaměstnanců. Bylo by vhodné obnovit tato setkání, a to v letních měsících nebo před vánočními svátky.

Jednou z bariér, která byla informanty zmíněna, byly finance. Jak jsme již uvedli, jsou různé příležitosti a možnosti vzdělání u vzdělávacích institucí, které nabízejí bezplatné studium. Jedná se o zájmové a neziskové organizace. Mezi tyto organizace patří ve městě Kroměříži i Knihovna Kroměřížska, která pořádá mnoho vzdělávacích akcí pro všechny vrstvy obyvatel. Zaměstnanci KTS, s. r. o., budou jedenkrát za měsíc informováni o aktivitách, které Knihovna Kroměřížska pořádá. Informace budou zveřejněny formou letáku a vyvěšeny na nástěnce, která se nachází na chodbě firmy, vedle vstupu do šatny zaměstnanců, dělníků.

ZÁVĚR

V bakalářské práci jsme se zabývali motivací zaměstnanců KTS, s. r. o. ke vzdělávání. V teoretické části jsme se snažili vymezit základní údaje a definice dané problematiky. Jednalo se o celoživotní vzdělávání, podnikové vzdělávání, zájmové vzdělávání, motivaci, motivační vlivy, motivační mechanismy a bariéry. Dále byla představena firma Kroměřížské technické služby, s. r. o., kde byl výzkum realizován. V této firmě nebyl nikdy realizován žádný výzkum.

V praktické části jsme kvalitativně zkoumali motivaci zaměstnanců KTS, s. r. o., metodou ohniskových skupin. Výzkum byl realizován se skupinou dělníků se 4 ohniskovými skupinami. Na základě skutečnosti, že ve firmě je větší zastoupení mužů než žen, byly první tři skupiny obsazeny muži a čtvrtou skupinu tvořily ženy. Ohniskové skupiny se od sebe lišily nejen složením, ale také podle profese, kterou jednotlivé skupiny vykonávaly. Na základě pořádaných rozhovorů jsme zjišťovali motivaci zaměstnanců ke vzdělávání. Získaná data byla analyzována a interpretována pomocí otevřeného kódování a seskupena do 8 trsů. Vytvořené trsy byly pojmenovány podle významových jednotek, které se nám ve výzkumu objevily.

Dospěli jsme k závěru, že zaměstnanci, především muži, Kroměřížských technických služeb, s. r. o, jsou motivováni ke vzdělávání. Uvědomují si význam celoživotního vzdělávání dnešní době. Celoživotní vzdělávání je provází celým životem a setkávají se s ním při každodenní činnosti. Motivace byla zaznamenána nejen v souvislosti s profesním zařazením, ale byla shledána v rozšíření znalostí, které nesouvisely přímo s jejich profesí. Jednalo se o jazykové znalosti a IT (Internetové technologie). Motivace byla výrazná u mužů, u žen byla objevena chybějící motivace, která byla označena jako bariéra ve vzdělávání. Dosti závažné se nám jeví zjištění, že zaměstnanci nepovažují firemní vzdělávání za vzdělávání, neuvědomují si jeho význam a hodnotu a berou firemní vzdělávání jako samozřejmost, která je ani organizaci nic nestojí.

Následně byla ve výzkumu odhalena motivace ke vzdělávání ve volném čase. Výčet aktivit, které informanti vykonávali, byl různorodý. Každý z informantů hovořil o svých zájmech s obrovským nadšením. Výzkumem byly odhaleny i bariéry ke vzdělávání. Bariéry byly rozděleny na vnitřní a vnější. Ve výzkumu nebyly objeveny institucionální bariéry.

Data, která jsme získali, ve výzkumu nám poslouží jako prvotní analýza do vzdělávacích potřeb organizace. Na základě informací, které tento výzkum zaznamenal, budou tato data následně zapracována do vzdělávacího plánu organizace.

Vzdělávání má vždy dvě roviny, osobní, společenskou. První je ve vztahu k samotnému jedinci a jeho osobnímu a osobnostnímu rozvoji. Druhá rovina se týká vztahu k práci, profesi a rozvoji podniků či různých zaměstnavatelských organizací.

Celoživotní vzdělávání je trendem, který v posledních letech panuje ve všech vyspělých zemích. Je kladen stále větší důraz na investice do lidského kapitálu. Vzdělaná společnost je základním předpokladem pro hospodářský růst a životní úroveň nás všech. Vzdělání patří v současné době k jednomu z nejdůležitějších faktorů rozvoje naší společnosti. Většina podnikatelských subjektů zpracovává svou strategii s cílem, dosáhnout v dnešní době co nejlepších výsledků a k tomu jsou potřeba především kvalifikovaní pracovníci, kteří jsou jejich nejvýznamnějším kapitálem. K tomuto cíli by měla posloužit i naše zjištění v této bakalářské práci.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARMSTRONG, Michael *Řízení lidských zdrojů*, 2007. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] BARTÁK, Jan, 2003. *Základní kniha lektora/trenéra: [jak rozvíjet vědomosti, schopnosti a dovednosti těch, kteří chtějí efektivně působit na druhé]*. Praha: Votobia. ISBN 8072201581.
- [3] BARTÁK, Jan, 2007. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007. ISBN 978-80-86851-68-6.
- [4] BARTÁK, Jan, 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Publishing, 2008. ISBN 978-80-87187-12-7.
- [5] BARTOŇKOVÁ, Hana, 2010. *Firemní vzdělávání. Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2914-5.
- [6] BĚLOHLÁVEK, F., P. KOŠŤAN, a O. ŠULEŘ, 2001. *Management*. Olomouc: Rubico. ISBN 80-85839-45-9.
- [7] BOČKOVÁ, Věra, 2000. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Olomouc: UP. ISBN 80-244-01550-X.
- [8] BUCHTOVÁ, Božena, 2001. *Člověk – psychosomatická bytost: k problému lidské sebereflexe*. 3. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně. ISBN 80-210-2238-8.
- [7] ČIHÁČEK, Vlastimil, 2006. *Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání – „peníze jsou až na prvním místě“*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. ISBN 80-210-4143-9.
- [8] KOUBEK, Josef, 2007. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-168-3.
- [9] KRYSTOŇ, Miroslav, 2011. *Záujmové vzdelávanie dospelých. Teoretické východiska*. Pedagogická fakulta UMB Banská Bystrica. ISBN 978-80-557-0211-7.
- [10] MAREŠ, Jiří, 2013. *Pedagogická psychologie*. Praha: Portál, s. r. o. ISBN 978-80-262-0174-8.
- [11] MIOVSKÝ, Michael, 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4.
- [12] MORGAN, David L, 2001. *Ohniskové skupiny jako metoda kvalitativního výzkumu*. 2 vydání. Boskovice: Albert. ISBN 80-85834-77-4.

- [13] MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika*. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-045.
- [14] MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Rozdíly mezi vzděláváním dětí, mládeže a dospělých: (se zvláštním zřetelem ke vzdělávání dospělých)*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-86284-45-X
- [15] MUŽÍK, Jaroslav. 2011. *Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7357-581-6.
- [16] NAKONEČNÝ Milan, 1992, *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Academia. ISBN 80985603-01-2.
- [18] NAKONEČNÝ Milan, 1997. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.
- [19] PALÁN, Zdeněk, 1997. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: DAHA. ISBN 80-902232-1-4.
- [20] PALÁN, Zdeněk. 2002. *Lidské zdroje – výkladový slovník: výchova, vzdělání, péče, řízení*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0950-7.
- [21] PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER, 2008. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7.
- [22] PLAMÍNEK, Jiří, 2000. *Synergický management, vedení, spolupráce a konflikty lidí ve firmách a týmech*. Praha: Argo. ISBN 80-7203-258-5.
- [23] PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2007. *Andragogický slovník*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4748-4.
- [24] PRŮSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-2.
- [25] RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, 2008. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4779-2.
- [26] STRASUSS, Anselm L a Juliet M CORBINOVÁ, 1999. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky zakotvené teorie*. Boskovice: Albert. ISBN 80-85834-60-X.
- [27] ŠAUEROVÁ, Markéta, 2012. *Motivace dospělých v celoživotním vzdělávání*. In VETEŠKA, Jaroslav. *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-022-8.

- [29] ŠERÁK, Michal, 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-551-6.
- [30] Vnitřní zdroj Kroměřížských technických služeb, s. r. o.
- [31] VEBER, Jaromír, 2000. *Management základy, prosperita, globalizace*. Praha: Management press, 2002. ISBN 80-7216-029-5.
- [32] VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIEVOVÁ, *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. Kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN -978-80-86723-54-9.
- [33] VETEŠKA, Jaroslava, 2010. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.
- [34] VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ, 2011. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých*, Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-012-9.

Internetové zdroje

- 1) zdroj: <http://www.kmts.cz>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Aj.	A jiné
Apod.	A podobně
Atd.	A tak dále
IT	Internetové technologie
KMTS, s. r. o.	Kroměřížské technické služby, s. r. o.
Např.	Na příklad
THP	Technicko hospodářský pracovník
Tzv.	Tak zvané
Tj.	To je

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Maslowova pyramida potřeb (osobní ztvárnění)

31

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Zdroj: Rabušic a Rabušicová 2008

35

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha PI: Ukázka přepsaných rozhovorů informantů, ohnisková skupina č. 1

PŘÍLOHA P I: POLOSTRUKTUROVANÁ OHNISKOVÁ SKUPINA

Ohnisková skupina č. 1	
Tazatel	Přivítání všech účastníků, vysvětlení základních pojmů jako jsou: celoživotní vzdělávání, profesní vzdělávání, zájmové vzdělávání. Seznámení s pravidly ohniskové skupiny, etický kodex.
Tazatel	Považujete celoživotní vzdělávání za důležitou součást svého života? Máte potřebu se dále vzdělávat?
K/1	Ano, určitě je to potřeba, člověk se vzdělává celý život, i když nemusí.
L/1	Furt se učí, celý život.
M/1	Tak, tak, tak to říkám taky.
K/1	Nikdo není dokonalý.
L/1	Furt se učí.
M/1	Přesně tak.
L/1	Celý život jde všechno do předku, materiály všechno jde do předku, člověk se učí celý život. To je můj názor.
K/1	Aj můj názor.
N/1	Nepotřebuji se vzdělávat, k čemu.
Tazatel	A důvod, proč si myslíte, že by ste se neměl vzdělávat?
N/1	Nepotřebuji to. Nebyl jsem k tomu veden.
P/1	Toš člověk by se měl tlačit někam dopředu, protože vzdělání není špatný. Když člověk vlastně něco získá ze základní školy, tak pak by měl jít dál, že jestli si dělá nějaký doporučený zlepšený jako kurzy a toto, tak aby mohl třeba pak ukazovat víc.
M/1	Všecko jde do předku.
L/1	Musíš se vzdělávat.
M/1	Jestli chceš v tým procesu být, tak musíš to vzdělání mít na to.
K/1	Nějaký znalosti.
L/1	Určitě.
R/1	Jednoznačně ano.
Tazatel	A v čem se domníváte?
R/1	No... vzdech... jazyky, každopádně na jakékoliv úrovni. Jestli člověk dělá s lopatou nebo je člověk inženýr, to je úplně jedno, a v oboru, v rámci oboru pochopitelně.
R/1	Povzdech.
O/1	Já se k tomu nechci ani vyjadřovat, protože já nevím.
Tazatel	Co si myslíte o úrovni profesního vzdělávání v Kroměřížských technických službách? (Chtěli byste se dále vzdělávat v rámci Vaší práce, Vašeho pracovního zařazení?)
L/1	No já ti to řeknu tak, v mojim věku by se to už nevyplatilo, jak se říká.
M/1	Smích...
L/1	To je můj názor.

Tazatel	To je názor Váš, a je to dáno tím, že je tady určitá věková kategorie, ale samozřejmě jsou tu i mladší, takže bych ráda slyšela i názory těch mladších.
K/1	Myslím si, že pokud člověk chce trošičku něco držet, něco držet novými materiály, tak musí trošičku študovat materiály, technologický postupy, všechno musí, tak je potřeba se v tom vzdělávat, když ne v práci, tak aspoň sám doma pokud má někdo zájem o svou práci.
P/1	Záleží, jestli člověk směřuje někam výš nebo mu ta jeho pozice stačí. Jestli mu ta jeho pozice stačí, tak snad dobře, ale pokud směřuje někam výš, tak ať se vzdělává, ať se tlačí.
Tazatel	Já jsem tu otázku specifikovala i v tom, jestli jste vůbec s tou úrovní firemního vzdělávání spokojeni nebo jestli byste chtěli, aby se ta úroveň zvýšila, abyste toho vzdělávání měli na pracovišti, co se týká vaší profese i víc?
K/1	Myslím si, že by to mohlo být lepší, protože neříkám, že tu nemáme nějaké vzdělávání, ale to co je svým způsobem potřeba, nevím třeba na nakladače, ale i co týká k těm materiálům, co se používá, že by tu někdo nějak přišel a udělal nějaký besedy s těma výrobcama těch materiálů, stalo se mi to jednou, co jsem tu pět let. Co nás navštívil nějaký výrobce, přišel sem, informoval nás, to je to tady takový, to se stalo se to jednou. Je to horší ...
P/1	Žádá se po nás práce podle těchto norem stále lepší a lepší, protože kvality služeb jdou dopředu, akorát že ty kvality v nás třeba mi se snažíme, bojujeme s tím jak můžeme, ale neříkám, že to zaostává, protože je tady celá desítka šikovných chlapů, takže mi se s tím popereme, umíme se s tím poprat, ale už jako malinko zadržáváme.
M/1	Tady ta technika není ani na ty naše práce, že dá se říct, že mi se tu dost naděláme, nadřeme rukama.
P/1	Myslím si, že jak to tady v Technických službách jde s těma lidma úplně na jedničku s hvězdičkou, protože se to skládá udělat nějakou práci, neříkám, že to děláme denně, ale když děláme jakýkoliv druh práce a máme se k jakémukoli z těchto druhů práce postavit, tak ji děláme dobře.
Tazatel	Dobře to je Váš názor, ale já bych potřebovala, aby ste se mi k tomu všichni vyjádřili a nestyděli se.
K/1	I když to tak nevypadá, oni nám dávají v podniku vzdělávání. Máme bezpečnostní školení, dávají nám školení řidičů, ale tím, aby se podnik kryl... Ale aby nám dali třeba školení o tom, jaký se vyrábí materiály, jaký se vyrábí malty a tady, co si můžeme namíchat, aby nám ulehčili naši práci, to nikdo k nám nepřinde, nikdo nám nic neřekne.
Tazatel	Myslíte specifické vzdělávání vaší profese?
K/1	To si myslím, že to tady trošičku vážne, to si myslím. Pošlou nás na školení na nakladače, dobře, ale to je všechno...
R/1	Za pět let, co tady dělám, mi nikdo nenabídl, abych se jakémukoli vzdělával mimo to, co je nezbytně nutné, což je vlastně totéž, co tu už zaznělo.
N/1	Mlčí, nic neříká.
M/1	To je také můj názor.

L/1	Já také s tím souhlasím, s tím co tu bylo řečeno.
O/1	Já tedy, abych to uvedl na pravou míru. Tady toto je podnik technické služby, kde zakrní úplně každý. Jestli z nich někdo uměl dělat dobře na počítači a šel dělat tady nebo uměl dobře dláždit, tak tady té práce není tolik v tým jejich oboru. Já jsem tady chtěl dělat ředitela, ale zatím mi to nebylo umožněno, protože inteligence se nepočítá podle škol, inteligenci má každý vrozenou. Já si myslím, že tady co se týče vzdělávání zaměstnanců a já nevím čeho všeho, to je úplně na nulovém bodě.
Tazatel	Dobře s tím souvisí má druhá otázka.
Tazatel	Jak vnímáte potřebu dále rozvíjet své znalosti a dovednosti v oblasti profesního vzdělávání? (Pokud ano, tak jaké?)
O/1	Já necítím potřebu se zlepšovat.
R/1	Já jsem to řekl před tím, já cítím potřebu se zlepšovat v podstatě ve všech oborech, mě vyhovuje, pokud se mohu zlepšit všude, kde je to možný bez ohledu na to, jakou tady mám profesi, tak i profese ostatních mě zajímají.
Tazatel	Můžete specifikovat, čeho konkrétně by se to mělo týkat?
R/1	Já se domnívám, že jazyk je největší problém drtivé většiny lidí v Čechách, takže když se dneska člověk podívá na každý kus techniky, co máme, je všude všechno napsané anglicky. My máme návody k obsluze, máme to v češtině, ale není nad to, když si člověk kdykoli cokoli vezme do ruky a může si přečíst alespoň ty základní věci napsané..., tam je to jednoznačně. Pokud se týká těch ostatních věcí tak já, ač tady nedělám zedničinu, tak mě taky zajímá, jak tady kolegu, jaké jsou materiály a podobně. Jednou tady s těma klukama dělám a nedělám pořád jen svou práci, taky mě občas pošlou i s něma, takže já bych měl vědět, s čím děláme a jak to děláme atd. Pokud by byli školeni na věci, které nespádají přímo do mé profese, tak bych se tomu vůbec v žádném případě nebránil.
M/1	Já už necítím již žádnou potřebu dalšího vzdělávání. To co je, mi vyhovuje... No na můj věk by to již nemělo cenu.
L/1	Já souhlasím tady s R, jak to tady říkal.
K/1	Myslím si, že člověk by se měl vzdělávat a já to vidím za sebe, když něco dostaneme v práci, něco mě zajímá, tak po pracovní době, ve svém volném čase se snažím nějaký informace o něčem, co mě zajímá dostat. Ať je to z profese nebo i třeba nějaký zákony ohledně toho, aby byl člověk chytřejší, ať je to z pohledu různých zájmových skupin, jako já mám třeba turistiku, všechno se snažím vlastně získat. Co mě zajímá.
Tazatel	Dobře, ale v tom profesním vzdělávání?

K/1	Hodně jako mimo práci tu stavební činnost trošku člověk dělá, když člověk ty technologický postupy, nějak no, jak se to řekne, projektový dokumentace, jak se ta věc dělá, protože když člověk dělá sádkokartonové věci, tak v každé místnosti se to jinak dělá. Já to dělám, všechno ve svém volném čase, dělám to pro zaměstnání.
Tazatel	Já nemám ani ve svém zaměstnání možnost jít na ten počítač, vyhledat si to tam, jak by bylo dobré nebo nebylo dobré, případně si to vytisknout. Což mě trošičku, což je pro mě nevýhodný, abych to měl, to tady v zaměstnání tak není.
Tazatel	Mám tomu rozumět, že byste přivítali možnost větší informovanosti a možnosti získání, určitých postupů, parametrů, technologických postupů?
K/1	Myslím, že by to pomohlo.
P/1	Myslím si že by to tu chtělo nějaký živý příklad, ten kdo má s těma pracema například nebo s těma činnostma praxi a činnost nějakou zaběhlou, aby třeba například takový půl hodinový rozhovor, takovou debatu o materiálech, třeba těch nových na trhu, oni mají s tím větší zkušenosti, takový aby nám ukázal, nám nějaký postup, technologický postup, vysvětlit no třeba, když je to nějaký nový prvek a tím pádem, když to vidíš a slyšíš od někoho, nějakého člověka, který s tím má zkušenosti a řekne ti, jak se s tím pracuje, jak se to dělá, jak se to řeže, jak se to opravuje a jak se to tam má dávat správně, tak je to daleko lepší. Kdyby třeba jednou za čtvrt roku..., přichází takových prvků spousta, moc, třeba z té zednické činnosti nebo z průmyslu, já vím třeba odpadových trubek, jak se to nasazuje, jak se to řeže, jak se to spojuje, čím se to spojuje a tyhle podobný věci, to by nebylo špatný. Kdyby tady tak někdo přišel, tady zasedačka, šup a udělal nějakou třeba přednášku, předváděcí akci... Spíše vidět ten živý příklad.
Tazatel	Názorné předvedení?
L/1	Názorné, živé předvedení.
P/1	Nějaká taková přednáška. My se s tím potkáváme tak za sírova. Podle toho návodu kolikrát nebo nějakýho technologickýho postupu, co si člověk přečte, to je málo. To jsou takový základní informace a to je nic.
L/1	Praxe to je úplně něco inšího jak teorie.
P/1	Tak, tak. Materiály úplně jinak fungují. Třeba někdo řekne, to uřízneme taktó. To vím o tom třeba jenom něco. Ty prvky, materiály jsou drahý, třeba například tady ty parapety a tam se na tom může člověk šapnout nějak nemůže. Když to pokazí, tak je to na úkor podniku. Když ten materiál znehodnotí, protože si stým neví rady odborně, protože se stým teprve učí a tím pádem prodělávají věci.
Tazatel	Chtěl by se k tomu ještě někdo vyjádřit? Sami vidíte, že se tady otevřela diskuse, na kterou se vás nikdy nikdo neptal.
O/1	A ani už dlouho ptát, nebude.
Tazatel	Jaké druhy vzdělávání jste v posledním roce, či v posledních 12 měsících absolvoval nebo se chystáte absolvovat? (odborná školení, semináře, zájmové kurzy dle osobního výběru, jazykové kurzy, počítačové dovednosti – IT kurzy)?
P/1	Já jsem obnovoval řidičský průkaz.

Tazatel	Dobře na to jste se musel učit?
P/1	Ano musel, jak na praktické jízdy, tak i na ty teoretické testy.
O/1	Jedná se i o soukromé věci?
Tazatel	Ano.
O/1	Měl jsem seminář bubeníků, který probíhal v Holešově. Ze dvou hodin se to protáhlo na čtyři hodiny, protože to bylo perfektní. Claudi Krišpín, jeden z nejlepších evropských bubeníků, co se týče muziky a dopadlo to tak, že jsem přišel dom a spálil jsem všechny paličky, který jsem doma měl. Protože to, co on tam předvedl, tak pro mě je to nehratelný, kdybych hrál sto let. Tak to byl můj seminář bubeníků a tak dopadl. Nakonec jsem se s ním fotil, pobavil se s ním všechno, bohužel jsem spálil všechny paličky... smích. I když hraju dál, ale tak pro mě dopadl seminář, který jsem absolvoval jediný za celý rok.
R/1	Někdy kolem vánoc jsem absolvoval školení strojníků obsluhy pracovních mechanismů, ale to zase přímo souvisí s pracovní náplní, takže tam je to požadovaný ministerstvem dopravy a ministerstvem průmyslu a obchodu. Nic víc.
L/1	Jen to nutný.
R/1	Ano je to nezbytně nutný, abych tady mohl vykonávat svoji práci.
L/1	No my jsme měli před 14 dňama schůzu, jako včelařů a jsou tam přednášky o nemocích, jak se léčijó, kolik bylo uhynulých včelstev v regionu, jak se to dá léčit. To prakticky platijó, to nám dává finance stát na obnovu včelstev. Kdyby chtěl někdo včelařit, tak dajó na vybavení a obnovu úlů. To všechno jsme se dozvěděli na přednášce, na té schůzi.
K/1	Jezdívám, minulý rok jsem byl dvakrát, ... manželka podniká v květinářství, takže jezdivám s ní do velkoobchodu, kde organizujó, tady pro ty květináře aranžmá ukázky. Můžeš si tam vzít nějakou i finanční sílu, aby byla chytrější pro její obchod, tak s ní jezdím na tyto vzdělávací akce, semináře skrz floristiku. Já bych se do budoucna, až mě podnik nebude potřebovat, tak bych se tomu chtěl věnovat.
M/1	Já nic.
N/1	Já také nic.
Tazatel	V rámci neformálního vzdělávání navštěvujete nebo jste zaregistrováni ve spolku (včelařů, hasičů, zahrádkářů, ..., navštěvujete kroužek modelářů, chodíte cvičit? Jaký tematický okruh vzdělávání Vás zajímá?
O/1	Hudba, to ale pro mě je až na třetím místě. Na prvním místě je pro mě především sex, protože pokud si tu máme rozvykládat jako takové věci jako koničky hlavní, podřadný a nepodřadný, takže v první řadě, i když mám již roky nějaký, tak je to sex a myslím si, že je to u všech stejný. Pokud nejste spokojeni tady v této oblasti, jak doma tak i někde inde, tak se vám nedaří ani doma, ani v práci ani nikde. Protože pravidelný orgasmus je jednou z nejdůležitějších věcí v životě. Pokud toto nemáte, tak nemůžete dobře dělat svou práci, menožete dělat muziku, včely, všechno ostatní, své koničky.
Tazatel	Dobře to je jedna část, ale já bych potřebovala to specifikovat tím směrem...

O/1	Neboj, k tomu dondem. To uspokojení sexem já bych řadil na první místo u všech, u mě to tak je, ...pak není dlouho nic, pak je sport, protože jsem kdysi dávno, ještě za mlada jsem hrával první ligu fotbalu za Zlín. Pak jsem ještě hrával za A třídu atd. a pak to bylo takový dohrávání. Vyřadilo mě z činnosti toho hraní fotbalu zranění, kdy jsem měl urvanou nohu a potom jsem se začal věnovat té muzice. Já jsem se ji věnoval od malička, od sedmi roků, ale jenom tak povrchně. Ale teď jsem na takové poloprofesionální úrovni. Věnuji se tomu té muzice, ale vidím, že bych se tomu musel věnovat tak denně 8,5 hodiny a všechny tyto věci se odvíjí od té pohody duševní. Čím jsem začal, tak tím aj skončím.
R/1	Já tady v podstatě s kolegou souhlasím...Smích...Minimálně co se týká té duševní pohody, protože dělat jakýkoliv koníček jakoukoliv zálibu pokud člověk na to nemá náladu pochopitelně nelze. Já mám koníčků spoustu, já bych je nechtěl tady všechny vyjmenovávat. Mě zajímá hodně věcí, souvisí to i s tím vzděláváním, vzhledem k tomu, že já jsem tady zástupcem mladé generace ještě zatím, tak často na počítači, na internetu, tak spoustu těch vědomostí nebo drtivou většinu těch vědomostí jde načerpat tam. Takže já si myslím a jsem přesvědčen, nejsem nikde organizovaný, na žádné výroční schůze nechodím, ale přesto si myslím, že se svým zálibám mohu věnovat naplno, pokud mi to rodinné poměry dovolí.
Tazatel	Můžete mi specifikovat ten okruh zájmů?
R/1	No mě baví a vždycky zajímalo to, co smrdí benzinem. To mám rád. Zajímá mě i historie všeobecně motorismu, sport, ale zase ten benzinový. Já fotbal nepěstuju a některé věci úzce souvisí, s tímto koníčkem, třeba modelářství. Pochopitelně se i v tomhle tom prolíná, protože pokud se člověk chce odlišit od ostatních a postavit něco a jde mu to, tak je to vlastně o jakýmkoliv modelářství, i když to není slepování nějakých malých letadýlek, ale i to pěstuju, to mě bavilo tyhle ty práce a myslím si, že mi to vždycky, jakž tak šlo, naopak pokud nemám čas, tak ano modelářství.
Tazatel	To modelářství, koníček vykonáváte v rámci svého zájmu, své oblíby nebo jste někdy někde vystavoval své modely, máte doma modely, repliky atd.
R/1	Já se ze zásady nikde nechlubím.
Tazatel	Já tady dělám výzkum, takže po vás nechci, aby jste se chlubil, spíš bych potřebovala, aby jste mi o tom podal nějakou informaci.
R/1	Je to moje kladná vlastnost, já to vím, myslím si, že bych mohl něco vystavit, něco ukázat, ale z principu to nedělám. Já jsem v tomto velmi sobecký člověk, a říkám, že pokud něco takového vlastním nebo udělám, tak to dělám pro sebe a ne pro ostatní. Ale pochopitelně z pohledu společnosti je to názor špatný.
Tazatel	To je individuální, to vás nikdo k ničemu nenutí, to je váš názor, pokud nechce svůj koníček nikde prezentovat, je to váš osobní postoj.
M/1	Já žádný takový koníčky nemám, ale chodím s vnučkou dost střílat a jezdím střílet s pistolí.
Tazatel	A to chodíte střílet kam?
M/1	Na střelnici. Máme čtyři pistole...

Tazatel	A když říkáte, že chodíte střílet, tak vy musíte být někde zaregistrovaný a mít zbrojní pas nebo jakým způsobem to funguje?
M/1	Ne, já jsem tam, jako host pozvaný, to mám s kolegou, on vlastní zbraně a zbrojní pas, napíšu se tam a vlastně má možnost mě tam vzít a já si zastřílet.
Tazatel	Já se tady v tomto oboru nevyznám, to je bráno jako moderní střelba nebo jako...?
M/1	Sportovní střelení.
Tazatel	A střílíte z jaké pušky?
M/1	Ne to je z pistolí. On má čtyři druhy pistolí. No a s vnučkou chodím střílet ze vzduchovky. To chodíme střílet do školy do Chropyně.
Tazatel	A tam máte střelecký kroužek?
M/1	Ano oni tam mají střelecký kroužek a já tam chodím s ňou.
Tazatel	Tak tam ji tedy doprovázíte?
M/1	Ona si tam střílá ze vzduchovky a my tam co chodíme s nima, tak máme pak možnost střílat z pistole.
Tazatel	Já to tedy slyším prvně. Já vím, že tady ten sport je, přece Česká republika má v této disciplíně několik olympijských medailí, ale že by tady něco takového v regionu bylo to nevím. Víím, že je tu střelnice v Kvasicích, ale že by tu měl někdo sportovní střelbu jako koníček, kromě bývalého ředitele, tak to slyším od vás prvně.
M/1	Oni tam chodí i střílat myslivci, ono je to vždycky v neděli, ona je tam otevřená střelnice, tak vždycky tu hodinku si du zastřílat. Je to drahé sport, protože dneska ty náboje jsou drahé.
L/1	Já mám ten koníček to včelařství a takový no...nevím. No já má takového koníčka no takové to kutilství, že sem si doma ledasco udělal a udělám, spravím, včelén jsem si udělal, úly jsem si udělal, ledasco poopravit.
Tazatel	A zpracováváte i doma med?
L/1	Ano všechno i prodávám med.
K/1	Já tady v tom su evidovaný v klubu zahrádkářů, má zahrádku, zahradničím, kutím, má to spojitost i stou manželkou, že nějaký ty kytičky se tam pěstují a na další nějaký aktivity není čas. My jsme zahrádkářská kolonie, my si děláme svoje schůze, v případě něco opečeme, posedíme, výhoda je, že to můžeme dělat pravidelně, každý měsíc.
O/1	A ještě řekni, jak šmatleš po těch horách.
K/1	Turistiku dělám. Byl jsem evidovaný, vedl jsem oddíl mládeže, aj jsem byl dokonce vedoucím, měl jsem tam i nějaký výkonnostní třídy. No a teďka ta turistika už trochu ustoupila.
Tazatel	A když máte volný čas, tak se tomu věnujete?
K/1	Snažím se, když možu zajdu do lesů, když to vyjde, jezdím aj na kole, když se vyjede i na ten Hostýnek, prostě snažím se nějak odpočívat.

P/1	Ono to byly každou chvíli koníčky jiný. Chvilu mě bavilo ježdění na kole jedno období, pak jaksi jsem z pohodlněl, pak to byl motorismus, tomu jsem se trochu věnoval pro svůj zájem jenom, ne nějaký rozšiřování. Pak ta příroda, když jsem jezdil po těch dovolenách, tak nebyl problém si nějak vyšlápnout někam a toto. No to je, ale vždycky takový chvilkový, ale nějaký koníček, který by se mě držel nějak dlouhodobě, jdu rád mezi lidi a asi tak nějak. To mě taky baví. Asi četba, podívám se i rád na dobrý film, někdy si rád i lehnu, lenoším...smích. Je to takové všeobecné.
N/1	Motorismus a příroda, nic víc.
Tazatel	Byli byste ochotni investovat do vzdělávání ze svých vlastních finančních prostředků? Domníváte se, že další profesní vzdělávání Vám přinese upevnění postavení v zaměstnání, na trhu práce a možný postup ve Vaší kariéře?
P/1	Kdybych nějaké finanční prostředky měl, tak snad jo, ale já nemám ani korunu. Já jsem chudý jak kostelní myš. Takže já nemohu do ničeho investovat. Jak zněla ta druhá část té otázky?
Tazatel	Domníváte se, že další profesní vzdělávání Vám přinese upevnění postavení v zaměstnání, na trhu práce a možný postup ve Vaší kariéře?
P/1	Nejenom mě, ale nikomu nepřinese nic, žádný zvýšení nějaké kvalifikace, nějaké zvýšení platu, zvýšení toho. Tady v této společnosti, pokud nemáš známýho, kerej tě tam dosadí, kerej tě vyzdvihne, jo tak budeš furt na tem dnu, budeš furt v tem hnoju, ale eště sou kolem tebe rádi, aby se ti ta hlava jak nad tím hnojem trčí zašlápla a ty sjel ještě níž. Bez známých tady, bez svojich kamarádů, kdysi dávno myslím komunistů neuděláš v této společnosti vůbec nic.
R/1	Ano, domnívám se, že pokud bych měl dostatek peněz na zbytek, tak bych byl ochotný investovat do dalšího sebevzdělání. Bohužel, ale nevím jak to spojit, aby to tady s kolegou vyznělo správně. ...Smích... V organizaci, kde opravdu na drtivé většině těch řekněme lepších míst jsou skutečně pouze kamarádi, tak jak to tady bylo nastíněno, tak to trochu pozbývá smyslu a logiky. Každopádně, pokud se ptáte, zdali je tam nějaká šance na trhu práce, pak jednoznačně, ano. V tomto případě ano, protože nemůžu úplně souhlasit s tím názorem. Konkrétní případ řeknu ze včerejška, kdy v našem obecním rozhlase hlásili, že firma otvírá pobočku, shání pár pracovníků jednoznačně lidi s vyšší kvalifikací, ty pozice dostanou snáž, než ti kteří budou pouze prokazovat praktické znalosti a v životopise nebudou mít uvedeny tyhle ty věci, nehledě na to, že ...ticho.
Tazatel	Mám tomu rozumět, že byl požadavek předložit dokument o nabytém vzdělání?

R/1	Já mám zkušenosti, že většinu zahraničních firem to vzdělání až tak zas nezajímá. Oni mají jakousi specifikaci, shánijou člověka, který má to a to vzdělání, ale na rozdíl od našich firem, které ještě tohle to nepochopily úplně, ty zahraniční firmy si na to vyčlení na personálním oddělení přijetí takového pracovníka několikanásobně víc času a podrobí ho především praktickým zkouškám, kde se potom jednoznačně ukáže, zdali ten člověk tady toto zvládá nebo nezvládá. Do životopisu si můžu napsat cokoli. Přejde tam někdo, kdo trochu umí, dejme tomu trochu tu angličtinu, položí mu tři otázky, okamžitě ví, jestli to ovládám nebo neovládám. Z tohoto titulu ano, celoživotní vzdělávání, investice do vzdělávání a tím pádem nabídka na trhu práce, uplatnění pochopitelně souvisí všechno se vším.
M/1	No já bych k tomu ještě, no. Ty peníze to je dneska jak se říká na přežívání, člověk to v mojem věku nějak doklepe, jak se říká.
L/1	Já souhlasím s tím, co tady chlapi říkali. Kdybych na to měl nějaký peníze a jak se říká ten mozek tak z 80% obyčejnej člověk stejně bych nedostal nějaký to velký místo.
M/1	Nemáš místo nic moc tak, a ne eště něco lepšího.
L/1	Je to tak z moji stránky, že bez známosti není nic.
M/1	Všechno je to jenom o známosti.
L/1	To vzdělání a postup výš by byla taková tvrdá těžká, trnitá cesta, abych to vzdělávání uplatnil, vzhledem k mému věku.
K/1	Myslím si, že každý z nás se vzdělává a každý z nás do toho vzdělání investuje. Pánové všichni máte televize, dívají se na dokumenty, dívají se na zprávy, kde nás učijou, ukazují něco nového, vždycky nám něco v té hlavě zůstane, i když mají nějaký vliv, furt se vzdělávají a investují do sebe. Máte doma a platíme si internety, určitě se na ně díváte, určitě si s tma něco vezmete, tak už toto je nějaký základní vzdělávání a investice do toho. Já konkrétně pokud mi to finanční situace dovolí ... vzdělávám se. Nastoupil jsem tady v tomto podniku, šel jsem si udělat profesní průkaz řidiče, zaplatil jsem si ho sám, s tím že jsem malinko počítal, že mě firma alespoň zaplatí psychotesty, je to nějakých patnáct set, je to asi čtyři roky nedostal jsem nic, abych třeba mohl jezdit nákladákem, občas by bylo dobře, abych s tím jel, bohužel nic se s tím nejede. Nemůžu zato, takže tady, co se týká firmy, nějaká investice do vzdělání, přijít na něco, asi to nemá, moc nějaký význam. Do svého osobního, vlastního nebo manželka podniká, investujeme, sháníme, platíme si internet, aby se ona mohla zdokonalovat, hledat nové vazby, podívat se na obrázky, na nějaké takové postupy pracovní, aranžmá a všechnyho, snažíme se. Kupujeme odborný časopis, investujeme, snažíme se do toho nějak investovat. Beru to jako nejenom u manželky, ale jako svoje povýšení nejenom do toho zahrádkářství, vyjedu si nějaký věci, vím kde co plodit, investuju do svého, dělám třeba domácí víno ze šípků, tam z toho, z toho. Snažím se nějak najít správné postupy..., zas internet, takže já pořád neustále investuju do vzdělávání.

P/1	No to vzdělávání. To není špatný. Já bych tam snad ještě přijímal, snad zkusit to vymyslel nějaký ten počítačový kurz, nebo nějaký základy na počítači, nějak tak pociťuju, že to bych tak tady mohl nějak, jak když zpětně dojít do fáze, protože když mám ty děti osm a deset tak to já nestíhám zírat jo jak oni tam prostě valej a toto, jak tam ukazují a já jenom příkyvuju a říkám bývalý manželce, jo K. pod' dodělej to tam s těma děckama, já su tam pozadu. Tak asi tady tohle, víceméně si na to nandu čas a abych tady tohle dotáhl k nějakému závěru. Ten počítač asi... a jinak tak pomaličku a tak to potom něco přijde a co se týká toho KTS, tak to mi tady co mám zatím stačí, protože tady není potřeba se tlačit do předu, necítím potřebu.
Tazatel	Co Vám brání nebo co považujete za bariéry v přístupu k dalšímu vzdělávání?
K/1	U mě je to finanční stránka, ta je taková dost ošemetná, pokud se člověk vzdělává, ale bohužel těch peněz na zbytek není...Trošku čas, člověk by třeba v práci daleko víc, ale musíme neustále dělat, dělat daleko víc, ale abychom se zastavili u toho auta a něco se o něm dozvěděli, tak na to není čas. Abychom tady zůstali po práci, tak přesčasový hodiny nám jednak nikdo nezaplatí, jednak nebo zaplatí tak všelijak, nebo si to můžeme někdy vybrat nebo nechceme jenom, aby se udělalo málo přesčasových hodin. Doma by se člověk měl spíš věnovat té rodině, trošku té manželce, když přijde z práce a ne sednout k tomu počítači nebo chodit po nějakých kurzech a vzdělávat se. To je dost takový no...Jinak myslím si že kurzy, kurzů já nevím na řeči na matematiku, na český jazyk, já nevím kurzy tančení, toho všeho je dost, ale bohužel stojí to hodně peněz.
R/1	Já s tím názorem souhlasím v plné míře. Je to o času, je to o penězích a já se navíc domnívám, že u spousty lidí je to o chuti.
Tazatel	O nějaké té motivaci?
R/1	Ano, já dám konkrétní příklad. Dejme tomu, že by firma zajistila školení, který by bylo dobrovolný a po pracovní době, tak 2/3 lidí řeknou, já bych se na to mohl tady zvysoka, když mi to ta firma neplatí a jen pár lidí, kteří to s tím vzděláváním myslí skutečně vážně, jen ti by si tam šli po té pracovní době sednout.
Tazatel	Tak že se domníváte, že v tom brání pohodlnost?
R/1	Myslím si, že...
K/1	Myslím si, že třeba já osobně, bych chtěl, idu udělám to v osobním čase, ale trošičku mě třeba u té profesní chybí, že by mě to někdo vrátil, že bych z toho viděl něco pozitivního.
Tazatel	Ano, ale to vzdělávání, jak zájmové i profesní je především k uspokojování osobních potřeb, k tomu, že ty chceš něco dosáhnout.
Tazatel	Znovu opakuji otázku.
O/1	Mě nebrání nic, nikdo, protože já se ani za prvé vzdělávat nechci, to jsem řekl na začátku. Mí totiž stačí, když puđu do lesa, na dvě minuty tam obejmu strom, ten tě dobije, vytvoříš si takovou vnitřní pohodu. No tak každý má svůj názor.
	Smích.
O/1	Ale i toto je vzdělávání.
K/1	Jo i to je vzdělávání. Když zjistíš, jak ten strom vůbec vypadá.

O/1	Že se nechcu učit na počítaču, že se nechcu učit struktury malty, to je přece můj problém. Tady je to výzkum a každý si tu může říct, co chce.
Tazatel	A tu bariéru?
O/1	A tu bariéru nepovažuji žádnou, já mám svůj vlastní svět. Mě je úplně jedno jestli vedle mě se učí jak se má zdit, jak se má jezdit autem, jak se má dělat pošta, jak se má psat dopis, mě je to úplně jedno. Já mám svůj vlastní svět, přindu do práce, vím co se po mě chce, udělám to a du dom a snažím se při té příležitosti vytvořit si takovou svou vlastní pohodu.
M/1	Mě nebrání nic, no ale, když člověk má nějaké to hlídání a to má dost často, tak člověk je z toho uhoupanej. U mě je to starost o rodinu a vnoučata, které máme třeba i 4 x za týden, že vnučku a tak a pak je člověk z toho ubitej, jako kdyby skládal vagon.
L/1	Asi ta rodina a peníze a aj ten čas, protože i ty koníčky vezmou nějaký ten čas, různý takový eště. Ono na té vesnici je tolik práce, že toho času na nějaký velký vzdělávání...no a ten věk, ten taky už. Jedno k druhýmu.
P/1	Jo ta bariéra? No toš, a tak každopádně bych chtěl vyřešit svůj jinej problém a pak odstranit ten druhej problém a těch bariér je tam pak hodně a samozřejmě u mě jsou to finance, to vždycky bylo a bude a je. No a když se vyřeší jako jedna věc, tak pak se vyřeší druhá věc, nejde řešit deset věcí na jednou. První si to musím všechno urovnat a potom se mohu věnovat té věci, které chci a těm věcem dalším. Takže těch problému osobních mám daleko víc, snažím se jich odstranit a pak se teprve mohu věnovat tomu koníčku, tomu zájmu.
N/1	U mě je to především hlavně rodina a ty finance, tam je to u mě špatný.
Tazatel	A vy se mnou nechcete, stále mluvit, nechcete mi k tomu víc říci?
N/1	Mlčení.
R/1	Já bych se chtěl jenom vrátit k té rodině, k tomu nedostatku času. Já jsem, dá se říct poměrně čerstvý otec a přesto, že jsem nějak věděl, do čeho du, tak jsem si nedovedl představit, jak strašně časové náročný je mít teď už dvě děti a protože často potkávám lidi různých věkových skupin, tak jsem přesvědčený o tom, že v období od, kdy jsou ty děti malý, a to je i Váš případ se nedá dělat v podstatě téměř nic většího. Můžete jít na jednodenní školení, ale začít dělat školu můžete, až na to máte čas. A stejně tak já se třeba velice často bavím většinou se starýma chlapama, kterým je kolem 60 a víc, kteří dělají autoveterány, motoveterány. Všichni snad až na úplný vyjímky, začínali teprve tehdy, až měli děti z domu. V mládí poznali tu éru a teď se k tomu vrací, ale ta, plácnu patnáctiletá pauza, kdy to nejde, to mají snad všichni shodnou.

K/1	<p>Možu říct, deset let jsem podnikal ve stavebnictví. Sám na sebe jsem dělal, byly malé děcka. Přišel jsem ve čtyři hodiny z práce, věnoval jsem se dětem. Až rodina šla spat v devět, v deset hodin večer, já jsem si začal dělat po nocích účetnictví, shánět nějaký takový věci, který jsem potřeboval, stavební dokumentaci, pracovní věci, stavební deníky, seděl jsem kolikrát i do tří do rána na internetu. Tady to vzdělávání jsem dělal do tří hodin do rána. Ráno jsem zase brzo stávala a zase se to potom objevilo na tom, že jsem té práce potom tolik nepodělal. Možná čím více se člověk vzdělává a snaží se, tak se to pak obrátí na jináči, že je člověk unavenej, zdraví tam trošičku pokulhává a tak. No ty fyzický síly v tom produktivním věku nejsou, ale pak to vidíme u těch důchodců, že jsou nějaký ty vzdělávání ta univerzita nebo jak se tomu říká.</p>
Tazatel	Ano univerzita třetího věku.
K/1	<p>Dobře беру to, protože mají víc času, nechodijó do práce. Pak je to otázka peněz, protože my jsem čtyři a oni mají ty peníze, co mi máme a jsou dva, takže oni se pak můžou vzdělávat v tom důchodovém věku. Samozřejmě, že jsou i lidi na tom špatně, co nemají peníze, jsou vážně nemocní.</p>
Tazatel	Poděkování všem za rozhovor.