

Motivace nezaměstnaných ke vzdělávání v hl. m. Praha

Jitka Michnáčová

Bakalářská práce
2015/2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jitka Michnáčová**
Osobní číslo: **H13319**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Motivace nezaměstnaných ke vzdělávání v Praze**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti motivace, psychologie nezaměstnanosti a plánu vzdělávání MPSV.

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

Realizace kvalitativního výzkumu formou rozhovoru.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

MIOVSKÝ, Michal. Kvalitativní výzkum a metody v psychologickém výzkumu. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-12362-4.

NAKONEČNÝ, Milan. Encyklopedie obecné psychologie. Vyd. 2. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0625-7.

PLAMÍNEK, Milan. Tajemství motivace. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1991-7.

ŠVARÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ a kol. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Eva Šalenová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

4. prosince 2015

Termín odevzdání bakalářské práce:

27. dubna 2016

Ve Zlíně dne 4. prosince 2015


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

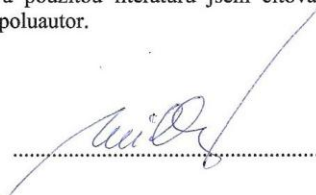
Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 18. 4. 2016



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 nevdělečně 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 nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Tématem bakalářské práce je motivace nezaměstnaných ke vzdělávání v hlavním městě Praha. Je podrobným pohledem na okolnosti, které mohou motivaci ovlivňovat a také na kolik motivace ovlivňuje situaci nezaměstnaných a jejich případný úspěch při hledání práce. Empirická část formou kvalitativního výzkumu detailně analyzuje individuální příběhy jednotlivců, kde každý dobu nezaměstnanosti využil v rámci svých osobnostních předpokladů, postojů a invencí. Výsledky šetření by mohly pomoci lépe pochopit přístup nezaměstnaných ke vzdělávání a tomu přizpůsobit edukační procesy a možnosti.

Klíčová slova: Motivace, nezaměstnanost, seberealizace, celoživotní vzdělávání, konstruktivní adaptace

ABSTRACT

The topic of this thesis is the motivation of the unemployed to obtain education in the Capital City of Prague. It presents a detailed view of the circumstances that might affect motivation and also how motivation can influence the perception of an unemployed person and thereby also lead to his/her eventual success in finding a job. The empirical part, in the form of qualitative research, analyses the individual stories of individuals in detail, e.g. how each of them used the period of his/her unemployment in accordance with his/her own individual personal abilities, attitudes and inventiveness. The results of the survey could help to achieve a better understanding of the attitude of the unemployed to education and thereby to adapt educational processes and options accordingly.

Keywords: Motivation, unemployment, personal fulfilment, lifelong learning, constructive adaptation

Své poděkování bych chtěla vyjádřit vedoucí mé bakalářské práce, Mgr. Evě Šalenové, za cenné rady, trpělivost a čas, které mi po celou dobu věnovala.

Děkuji své rodině a přátelům za podporu po celou dobu mého studia. Především však děkuji všem účastníkům výzkumného šetření, bez jejichž ochoty a vstřícnosti bych nemohla získat data, nezbytná pro vznik této práce.

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 MOTIVACE	13
1.1 ZDROJE A MOTIVY	13
1.2 MOTIVACE A UČENÍ.....	15
1.3 MOTIVOVÁNÍ SEBE SAMA.....	16
1.3.1 Význam osobního růstu a seberealizace	17
2 PRÁCE	20
2.1 HISTORICKÝ KONTEXT	21
2.2 NEZAMĚSTNANOST	21
2.2.1 Dopady na člověka	23
2.2.2 Nezaměstnanost a zdraví.....	24
2.2.3 Zásady pro zvládnání dlouhodobé nezaměstnanosti	25
2.3 VZDĚLÁVÁNÍ JAKO PREVENCE PŘED NEZAMĚSTNANOSTÍ	26
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	28
3.1 CÍLE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	28
3.2 STRATEGIE VZDĚLÁVACÍ POLITIKY ČESKÉ REPUBLIKY DO ROKU 2020.....	29
3.3 REKVALIFIKACE	30
3.4 ÚŘAD PRÁCE	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	33
4 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ	34
4.1 METODOLOGICKÝ POSTUP	34
4.2 TÉMA A CÍL VÝZKUMU	35
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	36
4.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	37
4.5 METODY SBĚRU DAT	38
4.6 VSTUP DO TERÉNU	39
4.6.1 Pilotní studie	40
5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT	41

5.1	KATEGORIE Č. 1 - LŮNO	41
5.2	KATEGORIE Č. 2 - VĚDĚT ZNAMENÁ BÝT.....	43
5.3	KATEGORIE Č. 3 - (NE)SPLNĚNÉ SNY	44
5.4	KATEGORIE Č. 4 - BOD ZLOMU	45
5.5	KATEGORIE Č. 5 - ANDĚLÉ VŠEDNÍCH DNŮ.....	47
5.6	KATEGORIE Č. 6 - VNITŘNÍ CESTA = BOHATSTVÍ	48
5.7	KATEGORIE Č. 7 - BEZ PRÁCE NEJSOU KOLÁČE	49
6	SHRNUTÍ A VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ.....	51
6.1	DOPORUČENÍ PRO PRAXI	53
6.1.1	Návrh konkrétního doporučení	54
	ZÁVĚR.....	56
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	58
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	61
	SEZNAM OBRÁZKŮ	62
	SEZNAM TABULEK.....	63
	SEZNAM PŘÍLOH.....	64

ÚVOD

V současné době slyšíme problém nezaměstnaných lidí v různých kontextech lidského života. Zásadním úkolem naší společnosti je předcházet tomuto problému veškerými způsoby a zajistit komplexní péči o nezaměstnané. Jednou z možností, jak mohou nezaměstnaní znovu uspět na trhu práce je zvýšení jejich kvalifikace či doplnění určitého stupně vzdělání. Pokud k tomuto kroku přistoupí, stávají se nezaměstnaní jednou z cílových skupin andragogů, skupinou, která vyžaduje zvláštní pozornost a specifický přístup.

O typech rekvalifikačních kurzů a o tom, nakolik jsou efektivní, se můžeme dočíst v mnoha odborných studiích a výzkumných zprávách. Avšak to, co nezaměstnané přiměje zapojit se do vzdělávacího procesu, tedy jejich motivace, je aspektem, který je trochu odsouván na okraj zájmu. Přitom právě motivace je spouštěcím mechanismem a hnacím motorem k dosažení toho, o co usilujeme. Zjistit, nakolik právě motivace ovlivňuje postoj nezaměstnaných ke vzdělávání a jestli tato motivace hraje roli v procesu hledání zaměstnání, je hlavním cílem této práce. Na základě tohoto zjištění bychom se mohli zamyslet nad tím, zdali podpora motivace a vymezení motivačních aspektů by nemělo větší efekt v podobě nárůstu zájmu nezaměstnaných o vzdělávací aktivity. Reflexe edukační aktivity uchazečů o zaměstnání ze stran zaměstnavatelů je vedlejším cílem výzkumného šetření.

V teoretické části se nejprve budeme věnovat deskripci pojmu motivace a její souvislosti s cestou za poznáním. Vysvětlíme si, co všechno je potřeba uvnitř sebe sama aktivovat a k jakým procesům dochází, abychom byli schopni individuálně se rozhodnout pro jakoukoliv činnost, včetně vzdělávání. Dále si připomeneme, jakou hodnotou je pro člověka práce v užším i širším smyslu slova. V důsledku tohoto významu je nezbytné si uvědomit, jakým zásadním způsobem nás zasáhne její ztráta. Tak velký dopad, jaký má nezaměstnanost na člověka, si žádá zabývat se její prevencí, anebo veškerými možnými způsoby, jak se s ní co nejlépe vyrovnat. Vzdělání je jednou z variant, jak čelit nejen nezaměstnanosti, ale i dalším překážkám, které přináší moderní doba a s ní související pokrok. Posledním tématem teoretické části je přiblížení politiky zaměstnanosti v České Republice, jejímž cílem je vytvoření stabilní situace na poli zaměstnanosti a tudíž podpora připravenosti občanů ke vstupu na trh práce, jejich schopnosti přizpůsobit se měnícím se profesním podmínkám a v neposlední řadě konstrukce efektivních podpůrných programů pro neza-

městnané. Nezanedbatelnou podporu ve svém novém uplatnění mohou nezaměstnaní nalézt také na Úřadu práce České Republiky, jehož aktivity uvádíme.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MOTIVACE

K tomu, abychom zahájili jakoukoliv aktivitu, potřebujeme být motivováni. Motivaci uvádíme v souvislosti nejen s činností, ale i s chováním a postoji, protíná celé lidské racionální bytí. Slovo motivace je odvozeno z latinské „movere“, což znamená hýbat, pohybovat. V případě motivace se jedná o pohyb, který zevnitř pohání člověka k nějakému činu, jednání či rozhodnutí. Většinou jsou to nároky, afekty a touhy, které mají za následek specifickou akci určité intenzity a charakteru. (Adair, 2004, s. 14)

Psychologické publikace definují motivaci jako záměrný proces, který určuje sílu a směr akcí, přičemž účelně hospodaří s potřebnou energií. Jsou to změny organismu, které jej uvádějí do pohybu. V jistém smyslu lze chápat motivaci jako děj, během kterého se konstituují příčiny chování (motivy, motivační stavy). (Nakonečný, 1995, s. 102)

O motivaci rozhoduje několik složek, které se různě prolínají a vzájemně se ovlivňují. Plamínek (2015, s. 36) tyto složky nazývá souhrnně **Motivační pole**. To se skládá:

z osobnosti člověka (motivační založení) - což je zděděná osobní vlastnost, která se v průběhu života mění jen velmi málo, tvoří základ motivačního pole a rámec pro obě zbývající složky

z podmínek, ve kterých žije (motivační poloha) - jde o naučenou složku, související s podmínkami, ve kterých žijeme a pracujeme; tyto podmínky odrážejí naplnění našich životních potřeb a pozornost, kterou tomuto naplňování věnujeme

z aktuální situace, v níž se právě nachází (motivační naladění) - je proměnlivou složkou, závisí na měnících se podmínkách života; jde o okamžitou reakci na průběžně působící podněty.

1.1 Zdroje a motivy

Zdroje motivace se člení na vnitřní a vnější. Vnitřní vycházejí z biologických potřeb, jsou nezávislé na našem vědomí. Jsou jimi hlad, únava, sociální potřeby apod. Vnější mají zodpovědnost za dosahování určitých uspokojení, resp. prostředků k uspokojení našich potřeb.

Zde motivace zajišťuje, aby díky účelnému chování byly tyto nedostatky v sociálním životě odstraněny. Jinak řečeno - aby bylo zachováno naše fyzické a psychické zdraví.

O vnější motivaci mluvíme tehdy, když provádíme určitou aktivitu kvůli konkrétní odměně. Vnitřní motivace ovlivňuje lidské chování a prožívání bez jakékoliv vnější odměny. Vede k aktivitám, které jsou uspokojující samy o sobě. Patří k nim hra, studium, kreativní činnosti. Podstatou vnitřní motivace je přirozená lidská tendence vyhledávat nové podněty a rozptýlení, dokazovat si svou schopnost řešit problémy, překonávat překážky, zvládat obtížné úkoly a řídit svůj vlastní život. (Plháková, 2003, s. 383)

Za hybnou sílu motivace můžeme považovat motivy. Právě motivy určují, zda budeme směřovat k cíli svého pohybu nebo zda se mu budeme vzdalovat. Projevují se tedy tím, že buď chceme něčeho dosáhnout, nebo se pokoušíme něčemu vyhnout. To, kterou činnost provedeme jako první a kterou odložíme na pozdější dobu, ovlivňuje intenzita motivů. Také motivy mají nejrůznější charakter a můžeme je klasifikovat.

Dvojitý smysl motivů objasňuje Výrost (2008, s. 147). Popisuje motivy jednak jako činitele působící na mechaniku lidského chování, jednak jako součást osobnosti jedince. Z toho vyplývá, že motivační výbava člověka je zčásti vrozená, zčásti získaná. Tato motivační dispozice se aktivuje důsledkem podnětu vnitřního nebo vnějšího a projeví se motivovaným chováním. To může probíhat i v rovině neuvědomění si motivů - člověk si motivy nemusí vůbec uvědomovat, nebo si je uvědomí jen částečně.

Plháková (2003, s. 320) dělí lidské motivy do čtyř kategorií: sebezáchovné, stimulační, sociální a individuální psychické motivy. Sebezáchovné motivy mají biologický základ, směřují k přežití jednotlivce nebo celého živočišného druhu. Stimulační motivy pomáhají udržovat organismus v duševní pohodě, a to prostřednictvím proměnlivých vnějších stimulů a vyrovnanou kombinací duševních a tělesných aktivit. Třetí kategorie se týká mezilidských vztahů - sociální motivy je pomáhají regulovat a ovlivňují jejich prožívání. Jedná se o vrozené dispozice, které se modelují zejména v dětství během komunikace s blízkými lidmi. Individuální psychické motivy jsou v podstatě hledání životního smyslu, potřeba svobodně se rozhodovat a jednat.

K tomu, abychom zahájili proces k dosažení konkrétního cíle, je třeba větší množství různých motivů, navzájem se doplňují a kombinují. Také jejich pozice se mění; primární motiv se může v průběhu procesu přesunout do pozadí a naopak.

1.2 Motivace a učení

Pokud motivace hraje roli v iniciaci všech činností, v případě učení je tato role více než zásadní. Nejen z důvodu, že je nezbytná pro realizaci samotného aktu, ale hlavně proto, že motivace ovlivňuje jeho celkový efekt.

Dle Beneše (2014, s. 105) se motivy k učení začínají vyvíjet v rané socializaci a vyplývají z našich zkušeností. Právě negativní zkušenosti s výukou mohou mnohé potencionální účastníky vzdělávání odrazovat.

Pokud máme určitou aktivitu v minulosti spojenou s nepříjemným pocitem, můžeme mít k této aktivitě nedůvěru a cítíme nechuť ji znovu opakovat. Pokud zažijeme opakované neúspěchy, budeme mít slabší motiv k dané akci a naopak.

Toto můžeme považovat za jeden ze zásadních principů: každý dosažený úspěch motivuje. Pokud lidé vědí, že se posouvají vpřed, vede je to k zvýšení jejich úsilí. Vědomí alespoň malého pokroku nás motivuje proto, že soustředíme myšlenky na to, co musíme ještě udělat, pokud máme dosáhnout úspěchu. Konfrontace s gradací situace je důležitým prvkem naší motivace. (Adair, 2004, s. 139)

O možné averzi k učení hovoří také Mužík (2004, s. 51). Ta přichází dle jeho názoru tehdy, pokud zažijeme neúspěch například v podobě nenaplněného učebního cíle. Naopak, pozitivní přístup k učení a podporu motivace zajistí adekvátní výukový cíl, který je přiměřené náročný.

Motivy potřebné k učení dospělých spočívají zejména v potřebách, zájmech, schopnostech a také v charakterových vlastnostech, jakými jsou např. smysl pro povinnost, snaha zvýšit si kvalifikaci, zlepšit svoji pozici v zaměstnání atd. Uvědomění si významu, perspektiv vzdělávání, chuť ovládat cizí jazyky, orientovat se v moderních ekonomických, právních, sociálních a kulturních oblastech, je nutné pokládat za zásadní impulsy. Tyto impulsy rovněž patří do motivační sféry. Jde tu o velmi silné motivy souvisící nejen s upevněním intelektuální a morální hodnoty člověka, ale i s jeho existenčním postavením, sociální pozicí a celkovou přípravou na život. Motivace ke vzdělávání dospělých, síla a zájem účastníků je hlavním faktorem pro efektivitu vzdělávacího procesu. Při utváření pozitivního zájmu o vzdělávání dospělých je třeba vycházet z toho, že v průběhu celoživotního učení se, zpracováváme různé podněty a přetváříme je do pohnutek, motivů vlastní činnosti, včetně rozhodnutí o účasti na vzdělávání a sebevzdělávání. (Ďurič, 2000, s. 268)

Mužík (2004, s. 50) objasňuje, že motivace ve výuce dospělých plní řadu důležitých úkolů, jakými jsou probuzení zájmu, naznačení směru pozornosti, dodání patřičného významu probíhající aktivity. Protože každý dospělý účastník vychází z jiného prostředí, také jednotlivé vědomosti, zkušenosti, názory a stanoviska jsou rozdílná. Proto také motivace bude u každého jiná a je třeba toto zohlednit prostřednictvím individuálního přístupu. Všeobecně funkčním motivátorem je pozitivní atmosféra při výuce a osobnost vyučujícího, zejména jeho entuziasmus a jeho odborná zainteresovanost.

Zajímavým názorem ohledně učení dospělých je názor Van Dallenga (2012), který jej představuje jako napěťové pole, které se skládá ze tří dimenzí. Má svůj obsah, stimul, jímž je emocionální aspekt a třetí dimenzí je interakce, bez které učení dospělých není realizovatelné. Prostor, v jakém se nacházíme a v jehož kontextu učení probíhá, nás ovlivňuje; mělo by nás stimulovat a podporovat. Motivace a emoce se nacházejí v samotném jádru veškerého učebního chování.

1.3 Motivování sebe sama

Nezastupitelnou roli v přístupu k dosažení určitého cíle má motivování sebe sama. Jedná se o náš vlastní přístup, o vlastní uvažování - o sebemotivaci. Mnohdy tuto vnitřní motivaci nejsme schopni rozeznat, máme sklony přenášet zodpovědnost za své úspěchy a spokojenost na vnější subjekty. Takové myšlení, při kterém se cítíme být vydáni na pospas vnějším vlivům, nazývá Stritzelberger (2014, s. 22-23) pozitivním. Spoléháme na to, že okolnosti za nás změní nadřazení, přátelé, vlivy prostředí. Faktem ale zůstává, že člověku, který je přesvědčen, že může věci změnit, že řídí svůj vlastní život, se daří lépe. Opakem pozitivního myšlení, je myšlení angažované. Angažovaně myslící člověk má odvahu změny iniciovat a realizovat sám. Ve své podstatě je to konstruktivní dialog sám se sebou, kdy prostřednictvím rafinovaných otázek nalézáme stále lepší odpovědi.

Pokud si chceme sebemotivaci osvojit, musíme se pro ni vědomě a cíleně rozhodnout. Nepatří totiž do kategorie vrozených vlastností. Je výsledkem procesu, jež tvoří několik dílčích kroků. Sebemotivaci, jak definuje opět Stritzelberger (2014, s. 25- 26), rozumíme schopnost člověka dosáhnout vytyčeného cíle s náležitou bezvýhradnou pílí z vlastního popudu, bez tlaků a zásahů vnějšího okolí.

Důležité je tedy si uvědomit, že sebmotivace je otázkou našeho vlastního vědomého rozhodnutí. Obsahuje specifické fáze a postupy. Ty se dají osvojit a samozřejmě je možné je zdokonalovat. Tento proces ale vyžaduje trpělivost, odhodlání a disciplínu.

Tak jako většinu vnitřních stimulů lze i intenzitu sebmotivace zvýšit změnou myšlení. Demotivující vliv na nás mohou mít vnější okolnosti, ale zejména ho mají naše myšlenky. Prvním krokem může být změna postoje k dosahování cílů: přestaneme být pasivní a pustíme se do změn aktivně a vlastními silami. Nejdříve se rozhodneme splnit za každou cenu určité předsevzetí. Postupem času začíná pak pro nás být mnohem snazší důsledně plnit všechna předsevzetí a záměry. (Stritzelberger, 2014, s. 33)

To může zvýšit naše sebevědomí a pocit vlastní hodnoty. *Pocit vlastní hodnoty* je nezastupitelným faktorem v cestě za individuálním úspěchem. K tomu, abychom věřili, že můžeme dosáhnout toho, co jsme si předsevzali, musíme začít důvěřovat vlastním schopnostem a předpokladům.

Pokud vlastní motivaci zpracujeme vědomým uvažováním a zapojíme silnou vůli, zformuje se ve vnitřní závazek. Takový závazek uvolňuje v organismu novou energii, síly osobnosti se seskupují do nových struktur. Vlastní akt volby změny původní rovnováhu a konfiguraci. Jinak řečeno, v důsledku opravdového vnitřního závazku se začneme měnit. To je právě kreativní a dynamický prvek v rozhodování. V okamžiku, kdy se člověk definitivně rozhodne, změny se poměr vlivů vnitřních aktivit. Dominantní postavení převezme ta, která je zodpovědná za dosažení cíle. Od tohoto rozhodnutí směřuje veškeré jednání k profitování ze všech druhů prospěšných setkání i materiální pomoci. Pokud nám ovšem chybí vnitřní závazek, váháme a jsme nerozhodní, je celý proces neefektivní. (Adair, 2004, s. 113-114)

1.3.1 Význam osobního růstu a seberealizace

Ke snazšímu uskutečnění svého cíle napomáhá jeho konkrétní a jasná formulace. Cíl lze popsat jako záměr, účel změny, stav, kterého má být dosaženo. Anita a Klaus Bischof (2003, s. 46-48) uvádějí 4 fáze procesu změny:

fáze euforie - vyznačuje se především nadějí, že nyní bude všechno jinak, že vše bude jednodušší

fáze deziluze - zjištění, že nová skutečnost nepůjde využít tak snadno, zpochybňování toho, co už se stalo, ztráta odvahy, pochyby, že všechno zvládneme

fáze učení - znovu více naděje, začíná být zřejmé, že krok za krokem se povede využít nové znalosti

fáze výkonu - nové znalosti konkrétně aplikovány, radost z tohoto vede k tomu, že si jsme více jistí.

Součástí formulace cílů je krom jiného i způsob, jakým jich budeme chtít dosáhnout. Je nezbytné mít plán uskutečnění našich cílů, který nám pohled na ně přiblíží.

Během této strategie jsou odhaleny a vyřešeny vzájemné konflikty mezi cíli. K formulování cílů je vhodné zodpovědět si několik otázek, jako například: jaký je záměr změny, výhody a očekávání změny, co je třeba udělat k dosažení vytyčených cílů. Individuální rozvoj jedince bezpodmínečně souvisí s cíli. Čím více jsou osobní cíle v souladu s profesními cíli, tím spíše mohou být dosaženy. (Anita a Klaus Bischof, 2003, s. 39-40)

Všichni lidé touží po úspěchu, rozdíl je však v tom, jakou sílu k motivu výkonu mají. Hodnotu této síly určuje poměr touhy po úspěchu ke strachu z neúspěchu. Čím máme tedy větší strach z neúspěchu, tím se zmenšuje náš motiv výkonu. Proto můžeme identifikovat dvě skupiny lidí: ti, kteří jsou orientováni na dosahování úspěchu a ti, kteří se orientují na vyhýbání se neúspěchu. Tato diferenciací je zřejmá již ve školním věku a samozřejmě základním kritériem v pracovních a jiných činnostech. (Nakonečný, 1997, s. 225)

Velkou roli hraje prostor, který jsme ochotni osobnímu rozvoji poskytnout. Formování osobnosti se děje prostřednictvím sebevýchovy a sebevzdělávání, díky nimž jsme schopni dosahovat vytyčených cílů a zdokonalování znalostí a dovedností. Samostatnou linií je uplatnění těchto principů v profesním prostředí.

Význam osobního růstu a seberealizace popisuje Ďurič (2000, s. 184) jako klíč k pochopení pozitivního vnímání práce. K motivátorům, které vedou k osobnímu růstu a seberealizaci patří úspěch, uznání, možnost růstu, odpovědnost, povýšení. Patří sem úsilí jednotlivce vytyčit si svojí vlastní životní cestu. Kariéra představuje profesionální životní dráhu jednotlivce, během které člověk získává nové poznatky, zkušenosti, dovednosti a realizuje svůj osobní potenciál.

Výsledkem aktivace seberealizace je náš dobrý pocit ze sebe samých. Uspokojení z toho, že jsme něčeho dosáhli vlastním přičiněním, bez vnějších stimulů. Měřítkem přitom nebývá výše dosažených hodnot, sociálního vzestupu. Jen zažíváme pocit vlastní hodnoty.

Dle Nakonečného (1997, s. 57) *pocit vlastní hodnoty* vyplývá z rozmanitých popudů. Je to například náš zájem o uznání druhých, jejich obdiv a pozitivní ohlas. Dále je tento pocit následkem našeho místa v sociální struktuře a má přímou úměru: čím jsme na žebříčku výše, tím je větší i náš pocit vlastní hodnoty. Také to, jak vypadáme a jaké máme materiální zázemí umocňují naše sebehodnotící pocity. U každého jedince potom převažuje jeden z činitelů.

Také význam osobního růstu a seberalizace jsou individuálními veličinami, které nabývají různých hodnot. Pro někoho jsou elementární složkou hodnotové pyramidy, pro jiného pouze nezbytným prostředkem, jak uspět ve společnosti. V každém případě je osobní růst a seberealizace neodmyslitelnou složkou naší vnitřní výbavy. Kvantita jejich zastoupení předurčuje naše postavení ve společenském a profesním prostředí.

2 PRÁCE

Pojem práce má dnes trochu nepopulární akcent. Máme jej většinou spojen s povinností, a to v nás nevyvolává příjemné asociace. Přitom má práce, stejně, jako každá jiná smysluplná činnost v lidském životě, hlubší smysl v rovině nejen praktické, ale i duchovní.

Sociologové práci definují jako „vykonávání úkolů, jež vyžadují výdej psychických i fyzických sil a jejichž cílem je výroba zboží a poskytování služeb uspokojující lidské potřeby“ (Giddens, 2013, s. 808). Pokud za vykonání těchto úkolů dostaneme pravidelnou peněžní odměnu, hovoříme o zaměstnání. Vedle zaměstnání ovšem vykonáváme také práci neplacenou (domácnost, charita), která má rovněž svůj význam v lidské společnosti.

Práce zabírá podstatnou část života většiny lidí a často bývá přijímána jako symbol osobní hodnoty: poskytuje postavení, ekonomickou odměnu, je prostředkem k realizaci vlastního potenciálu. Práci člověk naplňuje svoje představy o sobě, od materiálního komfortu, přes rozvoj osobnosti až k pochopení sociální a přírodní reality. Práce ale také disponuje negativními aspekty: může nás vyčerpávat a mentálně diskvalifikovat, práce je něco, čemu se občas rádi vyhýbáme. Práce je společností vybudována a je jí nadále i rekonstruována. (Grint, 2005, s. 6)

Stále totiž na světě existuje práce, která vykořisťuje, ničí zdraví, je nebezpečná. Je mnoho pracovních činností, které člověka ničím neuspokojují, pozbývají smyslu a tudíž ničím neobohacují. Také je součástí diskuze v rámci genderového rozdělení společnosti. Přes tuto negativní a mediálně zdůrazňovanou realitu práce zůstává konstantou většiny lidských životů.

V době, kdy je lidská práce substituována zjišťujeme, že její význam v lidské společnosti má mnohem hlubší kořeny a pro člověka vždy zahrnovala kulturu, svobodu, právo, psychiku, sebeúctu. Pokud člověk může přiměřeně pracovat, cítí se svobodný a přestože moderní názory práci vytrvale řadí výhradně do výrobní sféry je nutno připustit, že má práce přímou souvislost se zdravím, štěstím a sebeúctou člověka. Proto, jak navrhuje Buchtová a Šmajš (2013, s. 10) by měla práce „náležet do souboru základních lidských práv a svobod“.

2.1 Historický kontext

Abychom pochopili, jaké místo v životě člověka práce zaujímá, musíme si uvědomit, jakou transformací pracující člověk v historii prošel. Je to dlouhá cesta od pasivního přijímání přírodních zákonitostí k adaptaci na účelově se chovající bytost. Na základě evolučního procesu se lidské úkony změnilly z podvědomých na vědomé. Zpočátku vývoj představoval vyrábění primitivních nástrojů sběračů a zdokonalování zbraní lovců. Teprve v mladší době kamenné, kdy člověk získal vztah k půdě a k území, na kterém žil, začal stavět sídliště a pevný dům. V této době dostala práce jasný obrys nezbytné a pravidelné činnosti a stala se náplní většiny všedních dnů. (Buchtová a Šmajš, 2013, s. 17)

Přestože práce přestala být aktem nezbytným pro přežití, zůstala člověku potřeba fyzicky cokoli přetvářet, pohybovat se a namáhat. S postupem času a vývojem společnosti získala další rozměr, taktéž pro člověka nepostradatelný - rozměr duševní rovnováhy, psychické vyrovnanosti, vědomí vlastní hodnoty. Pokud pracujeme, jsme nejen nezávislí a zajištění, ale cítíme se platnými členy společnosti. Práce nám poskytuje zázemí v širokých souvislostech, nabízí nám seberealizaci, je zdrojem uspokojování ambicí. Můžeme ji tedy považovat za ekvivalent ke spokojenému životu.

Strategickou pozici v našich každodenních aktivitách má práce zejména díky několika zásadním prvkům, které ji charakterizují. Jedná se zejména o mzdu (hlavní prostředek k uspokojování potřeb u mnoha lidí), činnost (práce často poskytuje základ pro získávání a procvičování našich dovedností a schopností), různorodost (práce nás odvádí od stereotypních vzorců v domácím prostředí), časová struktura (den zaměstnaných lidí má svůj řád, ústředním kritériem pro denní rozvrh je pracovní doba), sociální kontakty (interakce s kolegy, s nadřízeným), osobní identita (práce nám nabízí pocit stabilní identity). V souvislosti s uvedenými vlastnostmi pochopíme, jak velký význam práce pro člověka má. (Giddens, 2013, s. 840-842)

2.2 Nezaměstnanost

V posledních letech slyšíme o nezaměstnanosti stále častěji. A to v různých kontextech - sociálních, ekonomických, politických. To je důkazem, že nezaměstnanost je součástí našich životů, ať už zprostředkovaně, anebo jako přímá realita. Pro většinu populace

je stále zaměstnání synonymem klidu a pocitu zázemí. Dnešní doba však bohužel spíše přispívá k názoru, že tato jistota začíná být překonaným komfortem.

Změna ekonomických procesů a posléze firemních struktur mají za následek omezování pracovních míst. Také nezáměr o určité obory, rušení celých odvětví a reorganizace výroby vede k tomu, že profesní život, zasvěcený jednomu zaměstnavateli, už známe většinou jen z vyprávění našich rodičů. V souvislosti s vysokými požadavky na kvalifikaci se člověk stává mobilní pracovní silou, přesouvající se v rámci kariéry všemi směry. Věčný koloběh najímání a propouštění se stává realitou dnešního života. (Giddens, 2013, s. 840)

Nezaměstnanost je nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou po práci. Je to fenomén paralelně existující s trhem práce. Jeho příčinou je vícero jevů z různých oblastí, určující z nich je však jev ekonomický. Nezaměstnanost hodnotíme na základě různých kritérií: *dobrovolná* nezaměstnanost je neochota jedinců přijmout práci s nižším finančním ohodnocením nebo nižší kvalifikací než jsou jejich představy. Tito jedinci budou raději nezaměstnaní, než by přijali pro ně neadekvátní pracovní místo, které neodpovídá jejich požadavkům. *Nedobrovolná* nezaměstnanost je situace těch, kteří by sice pracovali i za mzdu nižší, než je běžná na trhu práce daného odvětví, ale nemohou práci najít. Právě tento typ nezaměstnanosti způsobuje nejen ekonomické potíže, ale také sociální a psychologické problémy těm, kteří se s ní dobře nevyrovňají. (Brožová, 2003, s. 86)

Kromě hlediska posuzování finančního ohodnocení se při rozlišování typů nezaměstnanosti uplatňuje i hledisko času. Podle něj se rozlišuje nezaměstnanost *krátkodobá*, trvající jen několik málo měsíců a *dlouhodobá*, trvající déle než 1 rok.

Dlouhodobou nezaměstnanost je skutečným ekonomickým problémem pro ekonomiku i pro jednotlivce, jichž se bezprostředně týká. Jejich utlumená aktivita hledat si novou práci způsobuje, že se část nezaměstnanosti mění z nedobrovolné na dobrovolnou a ta zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti. Proto jsou hodnoty dlouhodobé nezaměstnanosti vysoké i po přirozeném ekonomickém nárůstu. (Brožová, 2003, s. 95)

Jak píše Mareš (1994, s. 10-12), nezaměstnanost není vážným problémem pro společnost, dokud se nestane masovou. Sama o sobě je běžným jevem dnešní reality a důkazem demokracie. Masová nezaměstnanost je potom nerovnováhou způsobenou takovou změnou v poptávce či nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky.

Na nezaměstnanost má velký vliv veškerý technologický pokrok, modernizace výroby a robotizace procesů. Tyto trendy postupně vytlačují živý prvek z výrobního systému. Také nástup a expanze počítačů redukovala pracovní místa, a to ze všech úrovní organizačních hierarchií.

Dalšími skutečnostmi, které nezaměstnanost prohlubují, jsou dle Rievajové (2009, s. 168) např. úpadek průmyslové výroby, pokles podílu na světovém obchodu, růst nadnárodních společností, které rozdělují zdroje z globálních a nikoli národních hledisek, vstup silných národních ekonomik na světový trh, rostoucí mezinárodní konkurence v průmyslových odvětvích, na kterých byla tradičně založená prosperita západoevropského a amerického průmyslu, nasycení domácího trhu zbožím dlouhodobé spotřeby, jehož výroba je důležitá pro udržení ekonomického rozvoje.

2.2.1 Dopady na člověka

Pokud je práce nedílnou součástí lidské historie, je zakořeněna v naší biologické podstatě a přináší pocit svobody, sebevědomí a sebeúcty, potom její absence znamená i absenci těchto vjemů. Tak, jako jsme spokojeni, sociálně zařazení a finančně ohodnoceni pokud jsme zaměstnaní, tak je ztráta zaměstnání velkým zásahem do našeho života a stejně tak i do života našeho nejbližšího okolí. Naše jistoty jsou narušeny, cítíme obavu z budoucnosti a postupem času degradujeme naše schopnosti a hodnoty. Ztráta zaměstnání znamená jak sestup na společenském žebříčku, tak i přijetí statusu nezaměstnaného, což souvisí také s konzumním omezením. Spotřeba zboží je v dnešním světě prostředkem k vyjádření osobní identity, signifikací příslušnosti k určité sociální skupině. Nezaměstnanost tuto identifikaci znemožňuje.

Za nejdůležitější zásahy do osobního života nezaměstnaných lze považovat změnu vnímání času a rozbití denní struktury, redukcii sociálních kontaktů, vyčlenění ze skupinových projektů, ztrátu sociální důstojnosti či prestiže, rozklad rodinných vztahů a přerozdělení rolí v rodině, ztrátu hodnot a respektu k veřejným autoritám. Rozpad denní organizace a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Je sice pravda, že ne všichni nezaměstnaní utrácejí čas u televizních obrazovek, herních automatů či bezvýslednými pochůzkami. Těch, co se snaží zabavit smysluplnou aktivitou je však nepoměrná menšina. Většinu lidí bez práce totiž

dramaticky zasáhne absence denního režimu, který dříve udávala pracovní doba. (Mareš, 1994, s. 62- 65)

Jako nezaměstnaní máme najednou plno volného času, který dříve nebo později pozbude hodnoty, a proto v hospodaření s ním přestaneme být ostražití. Zpočátku ho využijeme k vyřízení restů, ke kterým jsme se nedostali v době, kdy jsme byli zahlceni pracovními povinnostmi. Čím déle ovšem nezaměstnanost trvá, tím menší jsou stimuly k zahájení těchto činností. Finančním aspektem problematiky situace v nezaměstnanosti je ztráta pravidelného příjmu a tím pádem velké snížení životní úrovně. Nejen finanční potíže mají vliv na rodinu nezaměstnaného. Je to dále krize v komunikaci s nejbližšími, změna životního stylu a změny v rozdělení domácích povinností. Vytržení jedince z kariérního systému znamená pro celou rodinu ztrátu společenského kontextu. Pro nezaměstnaného je s tím navíc spojena i jakási sociální izolace: přestane se stýkat nejen se svými spolupracovníky, ale jeho nová nelichotivá role mu brání v kontaktu se zaměstnanými přáteli.

2.2.2 Nezaměstnanost a zdraví

Nepopíratelná je souvislost nezaměstnanosti se zdravím. Nejčastěji se jedná o neurotické potíže spojené se zvýšenou nespavostí, stavy úzkosti, celkové napětí a vnitřní neklid. Nepřímým zdravotním rizikem je potom nadměrné požívání alkoholu, nikotinu nebo drog během nezaměstnanosti. (Buchtová a Šmajš, 2013, s. 76)

Odborné články zdůrazňují roli, kterou v životě člověka hraje stres. Pokud nemáme oblasti, kam bychom mohli zacílit svoji energii a prostřednictvím kterých bychom se mohli realizovat, ztráta zaměstnání výrazně zasáhne rovnováhu naší osobnosti. Pokud je zpočátku vidět kvantitativní rozdíl mezi touto frustrací lidí, kteří byli v práci spokojeni a těch, u kterých tomu bylo naopak, dlouhodobá nezaměstnanost tyto rozdíly stírá. Čím déle nezaměstnanost trvá, tím víc tuto frustraci cítíme. Postupem času se přidávají různé stavy smutku, hněvu, úzkosti a beznaděje, které sílí a z kterých se mohou vyvinout deprese, které mohou být dlouhodobé a vracející se. (Hanzlovský, 2013)

Pokud tyto potíže přetrvávají, sílí nebo se přidružují různé jiné komplikace, je dobré vyhledat odbornou pomoc ve smyslu konzultací či terapií. Ty nám pomohou pohlédnout na situaci z jiné perspektivy, uvědomit si veškeré stávající jistoty a nabídnou možnosti řešení. Mnohdy bývají součástí těchto cyklů nácviky antistresových cvičení, či jiných rela-

xačních technik. V každém případě odborná pomoc míří k tomu, aby se člověk dokázal vypořádat s negativními dopady nezaměstnanosti co nejlépe a bez následků.

2.2.3 Zásady pro zvládání dlouhodobé nezaměstnanosti

Každý se vyrovnává se ztrátou zaměstnání jinak. Mareš (1994, s. 91-92) uvádí 3 základní typy životních strategií nezaměstnaných. Jsou to strategie spojené s hledáním zaměstnání, strategie související s přežitím v nových podmínkách (především strategie vyhledávání alternativních prostředků živobytí) a strategie zaměřené na překonání stigma nezaměstnanosti. Životní strategie v dlouhodobé nezaměstnanosti mohou spočívat v: omezení spotřeby, hledání aktivního východiska z této situace standardními i nestandardními i způsoby, v rezignaci, a apatii, spojených s rozkladem tradičních institucí jako jsou manželství a rodina.

K tomu, abychom dobu nezaměstnanosti zvládli s co nejmenšími následky je důležité dodržovat několik pravidel. Prvním z nich je udržování sociálních kontaktů a zůstat emocionálně napojen na blízké okolí. Výše zmíněná zraněná hrdost ze ztráty zaměstnání a nepřijetí nového statusu by neměli být důvodem k uzavření se do sebe, ale naopak pokusit se svoji vnitřní nepohodu ventilovat. K psychické pohodě a duševnímu zdraví nepřispívá udržovat v sobě smutek, neboť se může dostat na povrch v situaci, kdy je to nežádoucí. Ventilem mohou být nejen setkání s lidmi, ale i finančně nenáročná zájmová činnost. Abychom neprohlubovali zklamání ze sebe sama a nepodléhali výčitkám svědomí, měli bychom obnovit denní řád. Znovu sestavit strukturu dne a dodržovat ji. V pravidelný čas vstávat, věnovat se domácím povinnostem a každý den vykonat alespoň jednu klíčovou činnost, která nás bude stimulovat a bude pro nás mentální hygienou. Nejdůležitější a nejprínosnější aktivitou, je vyhledávání nových příležitostí. Je možné, že o naši profesi není zájem a naše kvalifikace neodpovídá pracovní poptávce. Je nutné uvědomit si, že nové oblasti zájmu nám rozšiřují obzory, umožňují nám osobnostně růst a že ze všech nových informací, které získáme, můžeme profitovat. I navzdory tíživé finanční situaci spojené s nezaměstnaností je dobré zapsat se na nějaký odborný kurz, který nám otevře nové možnosti.

2.3 Vzdělávání jako prevence před nezaměstnaností

Hodnota vzdělání je pojmem skloňovaným ve všech sférách společnosti. Je faktem, že by každý z nás chtěl být členem vzdělané společnosti, kterou považujeme za stavební kámen moderního světa. To ovšem předpokládá rozvoj vzdělanosti napříč věkovým spektrem a tudíž důraz na celoživotní vzdělávání. Celoživotní vzdělávání má efekt jak společenský (v podobě rozvoje lidských zdrojů), tak osobnostně-individuální (uspokojení potřeb jednotlivce v různých rovinách).

Prusáková (2005, s. 73) definuje celoživotní vzdělávání jako moderní přístup k rozvoji člověka, který je realizován prostřednictvím cíleného učení v kterékoliv etapě života. Jedná se o propojení všech forem učení, o prolínání aktivit vzdělávacích a profesních, o možnosti dosahování kvalifikací různými způsoby a v jakémkoliv životním období.

Jedním z cílů celoživotního vzdělávání je vytvoření takového prostředí, aby každý člověk mohl uplatnit a rozvíjet svoje schopnosti, uspokojovat svoje ambice a dosahovat osobních cílů. Jedná se tedy o proces formování člověka, při kterém rozvíjí své znalosti a získává zkušenosti, které využívá k identifikování svých možností. To vše se děje v interakci s jeho sociálním a profesním prostředím. (Ďurič, 2000, s. 64)

Jak upozorňuje Beneš (2014, s. 17) pojem „vzdělávání“ ustoupil v posledních letech hlavnímu andragogickému pojmu „učení se“. Tuto skutečnost vysvětluje zodpovědností, kterou dospělý za své kompetence nese sám a nikoliv vzdělávací instituce. Je nejen jeho volbou, ale i povinností se učit celý život, naproti tomu není možné se nepřetržitě vzdělávat.

Celoživotní učení je zakotveno ve Strategii celoživotního učení, což je základní dokument obsahující koncept celoživotního učení, který byl schválen vládou ČR ze dne 11. 7. 2007. V roce 2009 schválila vláda Implementační plán Strategie celoživotního učení, ve kterém byla Strategie doplněna o řadu konkrétních prováděcích opatření, kterými jsou její cíle v období 2009 – 2015 naplňovány. Dokument představuje změnu v koncepci vzdělávání, kdy mají být všechny jeho formy propojeny v jeden celek tak, aby bylo možno se v tomto celku plynule pohybovat dle svých potřeb a tím si doplňovat a rozvíjet kvalifikace či kompetence v průběhu celého života. Zdůrazňuje, že formální vzdělávací systém je pouhým východiskem k dalším vzdělávacím stupňům a že by měl jedinec mít možnost uspokojovat svoje vzdělávací potřeby v jakékoliv životní etapě. Všechny druhy dalšího

vzdělávání by měly člověka transformovat v bytost samostatně myslící, orientující se v sociálních, ekonomických i politických problémech, aniž by tyto vlastnosti postrádaly etický podtext. (MŠMT, ©2007)

Výsledkem tohoto procesu by tedy měl být vzdělaný člověk, který je připraven racionálně řešit životní situace a schopen čelit veškerým moderním změnám ve společnosti. Měl by být vybaven znalostmi pronikajícími všemi strukturami moderního života, anebo mít přehled o možnostech jejich získání. V rámci ústředního tématu této práce je nezbytné zmínit fakt, že vzdělaní lidé jsou schopni vyšší adaptability na měnící se požadavky trhu práce. Jejich schopnosti jsou kapitálem, který zúročí v nových oborech, ve kterých je integrována poptávka po práci s perfektními znalostmi a dovednostmi. Pozitivní přístup k vědomostem a stejně tak zodpovědnost a disciplína v procesu jejich využití jsou předpokladem k osvojení moderních postupů a technologií. Nároky nových pracovních míst tedy vzdělané lidi tolik nelimitují a nevyřadí je z trhu práce.

Vzdělání neuplatňujeme pouze ve svém pracovním prostředí, je i východiskem pro naše schopnosti, kultivuje morální a duchovní hodnoty, je platformou pro smysluplně prožitý život. Proto by se mělo stát kontinuální celoživotní činností, založené na možnosti různých voleb a kombinací poznatků v různých formách studia. Mělo by být dostupné ve všech směrech a nabízet adekvátní škálu eventualit. Kromě výše uvedeného přínosu v podobě komplexní přípravy na život by mělo také směřovat k přípravě využití volného času. Právě proto, že vzdělaný člověk dokáže smysluplně využít volný čas, je méně ohrožen negativními následky nezaměstnanosti. (Brožová, 2003, s. 44)

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V této kapitole se seznámíme s pojmem politiky zaměstnanosti a hlavně s oblastmi, do kterých zasahuje. Protože primárně směřuje k předcházení nerovnováhy na straně zaměstnaných a nezaměstnaných, bude zajímavé se podívat, co nabízí v rámci této strategie. Proto, abychom mohli politiku zaměstnanosti považovat za úspěšnou a efektivní, je třeba monitorovat plnění závazků, které si ukládá. V rámci této práce nás budou zajímat hlavně oblasti týkající se možnosti vzdělávání nezaměstnaných a vůbec pozornost, která se tomuto tématu věnuje.

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí správy státu, je zaměřena na redukci nezaměstnanosti a regulaci negativních aspektů trhu práce.

Na její konstrukci a realizaci se kromě státu podílejí také odbory, zaměstnavatelé a další subjekty (územně samosprávné celky, profesní organizace). Zásadní je účelné nakládání s finančními prostředky, jejich efektivní rozložení do dílčích aktivit. Státní politika zaměstnanosti se zabývá veškerými souvislostmi trhu práce a lidskými zdroji. Konkrétně se jedná o zabezpečování práva na zaměstnání, monitoring vývoje situace na trhu práce, organizování širokého spektra programů pro rozvoj zaměstnanosti, zajišťování ekonomického hlediska, poradenskou činnost. Do její kompetence také patří předcházení diskriminacím, popřípadě jejich řešením. (Petrášek, 2014, s. 81-82)

Nejdůležitější je její zacílení a směr, kterým se ubírá, protože to jsou indicie, které hovoří o současné situaci. Míra její aktivity je důležitým ukazatelem tendencí státu.

3.1 Cíle politiky zaměstnanosti

Cíle politiky zaměstnanosti vždy podléhají aktuální společensko-ekonomické situaci. Jejich těžiště ovšem stabilně tkví v podpoře vzniku nové zaměstnanosti a restrukturalizaci stávající zaměstnanosti, synchronizaci přípravy pracovní síly s požadavky trhu práce, zvýšení rozsahu a účinnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti, zabezpečení fungování služeb zaměstnanosti s očekávanou úrovní nezaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti dnešních dnů sází na novou strategii a větší pozornost soustředuje na možnosti aktivního řešení a nikoliv na pasivní materiální zabezpečení. Klade větší důraz na pracovní přípravu, podporu adaptability, modulové výcviky pro nekvalifikovanou

pracovní sílu, programy celoživotního vzdělávání pro zaměstnance ohrožené nezaměstnaností. Konkrétně se jedná o programy pro nezaměstnané, jejichž těžiště se nachází v resocializaci - motivaci - (re)kvalifikaci - a které pomohou zvýšit zaměstnatelnost nezaměstnaných. Současně je třeba nastavit systém sociálních dávek tak, aby byla znevýhodněna závislost na dávkách či podporách a tím podpořit motivaci k aktivitě. (Petrášek, 2014, s. 25)

Jedním z důležitých indikátorů vyspělých států je růst vzdělanosti. Proto i politika České republiky usiluje o to, aby celoživotní vzdělávání bylo dostupné pro všechny občany, aby se všichni bez rozdílu mohli stát kvalifikovanými a vzdělanými osobnostmi.

3.2 Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020

V České republice vznikla na přelomu tisíciletí tzv. Bílá kniha, oficiální dokument, v němž byla zakotvena vzdělávací politika České republiky. Přestože základní standardy a plány v Bílé knize zahrnuté nadále zůstávají v platnosti, aktuální situace jak politického tak i ekonomického charakteru si vyžádala její aktualizaci. Některé z plánů byly realizovány, k dalším nebylo možno přistoupit vzhledem ke změnám koncepcí a principů. Z těchto důvodů byla vládou ČR 9. 7. 2014 schválena Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. Základem pro tuto strategii je koncept celoživotního učení, jehož principy tvoří ústřední linku celého vzdělávacího systému. Vzdělávací politika musí proto věnovat adekvátní pozornost všem hlavním typům vzdělávacích příležitostí, tedy nejen formálnímu vzdělávání, ale rovněž vzdělávání neformálnímu a rozrůstající se oblasti informálního učení. Strategie přitom vychází z myšlenky, že každému jednotlivci by vzdělávání mělo pomoci maximálně rozvinout vlastní potenciál. K tomu je potřeba zajistit, aby vzdělávací systém kromě jiného vytvářel podmínky k tomu, aby si každý mohl kdykoliv v průběhu svého života vzdělání doplnit, zvýšit či rozšířit (zvláštní pozornost by přitom měla být věnována osobám s nedokončeným vzděláním nižších stupňů). V celém projektu se očekávají rizika, a to hlavně v podobě bariér pro dospělé zájemce o vzdělávání. Ty mohou být jak organizační ze stran institucí, tak individuální ze stran potencionálních účastníků. (MŠMT, ©2013-2015)

Jedním ze zásadních rysů vzdělávacího systému, je podpořit obyvatelstvo v pozitivním přístupu ke změnám, charakterizujícím 21. století. To se samozřejmě promítá zejména v nedostatečném tempu většiny lidí ovládnout moderní technologie, sledovat transformace

původních oborů a přizpůsobit se nárokům zaměstnavatelů. Další vzdělávání může významně přispívat ke zvýšení sebevědomí, lepší komparabilitě a osobnostnímu rozvoji jednotlivce a tím usnadnit jeho udržitelnost na trhu práce.

Chystaná opatření se tedy budou týkat:

zacílení na dostatečnou rozmanitost nabídky dalšího vzdělávání, která uspokojí také málo kvalifikované a sociálně znevýhodněné občany. Dále je třeba vytvořit informované prostředí, ve kterém se budou snadno orientovat všichni zájemci. Ambicí tohoto kroku je zpřístupnit nabídky i méně způsobilým občanům. Nezbytnou se také ukazuje spolupráce s centry celoživotního učení, jejichž cílovou skupinou je dospělá populace, včetně seniorů. Tato centra nabízejí rozmanité edukační programy a podílejí se na systému uznávání, za podpory Národní soustavy kvalifikací, pro nejrůznější skupiny dospělých. Pozornost bude také věnována nezbytné rovnováze v nabídkách dalšího vzdělávání a aktuálním potřebám trhu práce, a to prostřednictvím Národní soustavy kvalifikací. (MŠMT, ©2013-2015)

3.3 Rekvalifikace

Formou dalšího vzdělávání pro ty, kteří přišli o možnost působení ve svém oboru (ať už nedostatečnými znalostmi či zrušením oboru jako takového) a pro nezaměstnané, je rekvalifikace. Ďurič (2000, str. 382) definuje rekvalifikaci jako: změnu (zvýšení, rozšíření, prohloubení) předchozí kvalifikace, která umožní uchazeči o zaměstnání získat nebo se připravit na zaměstnání v nové oblasti, proces, v rámci jehož uchazeč o zaměstnání získává poznatky a dovednosti pro výkon nového zaměstnání a nástroj aktivní politiky trhu práce podporující zaměstnanost prostřednictvím přeškolení nezaměstnaných na novou profesi za účelem jejich uplatnění se na trhu práce.

Také osoby, které doposud vykonávaly nekvalifikovanou práci a nově kvalifikaci získají, můžeme považovat za osoby rekvalifikované. Konceptem rekvalifikace je rozšiřování souboru vzdělávacích možností, přístupných každému podle jeho schopností a předchozích znalostí, přizpůsobivost vzdělávacích potřeb měnícímu se trhu práce, důraz na její odbornou a praktickou část.

Primárně rekvalifikace míří na lepší zaměstnatelnost, kritériem pro její hodnocení je počet zaměstnaných po absolvování rekvalifikace. Takto získaná data vypovídají o úspěšnosti

samotného vzdělávacího aktu a také o míře aplikace nových znalostí a dovedností. (Ďurič, 2000, s.)

Podmínkou pro to, aby se uchazeč mohl zúčastnit rekvalifikačního kurzu, je několik kritérií, která jsou striktně vyžadována: samozřejmostí je evidence na Úřadu práce (jako zájemce o zaměstnání), dále je třeba, aby měl uchazeč předpoklady pro absolvování vybraného rekvalifikačního kurzu, a to zejména kvalifikační a zdravotní. Také musí mít rekvalifikace smysl v kontextu s novým zaměstnáním.

Finanční stránka rekvalifikací je zakotvena v rekvalifikační smlouvě, kterou každý uchazeč musí s Úřadem práce uzavřít před zahájením kurzu. Pokud kurz úspěšně dokončí, náklady za něj hradí Úřad práce. Pouze v případě nesložení závěrečné zkoušky, anebo přerušování kurzu přechází tato povinnost na účastníka. Podpora při nezaměstnanosti uchazeči náleží během kurzu; ta může dosáhnout až na 60 % průměrné měsíční čisté mzdy, která byla uchazeči vyplácena v posledním zaměstnání. Maximální částka souvisí s průměrnou mzdou v České republice v prvním až třetím čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci, a to v podobě 0,65 jejího násobku. (MPSV, ©2002-2015)

Kromě nabídky rekvalifikací nabízených Úřadem práce je další možností jak zvýšit svoji kvalifikaci, absolvování vzdělávací akce pořádané některou ze vzdělávacích společností. Ty nabízejí semináře a kurzy jak doplňkového charakteru, tak i kurzy akreditované MŠMT podle zákona č. 435/2004 Sb. Seznam těchto společností je možné najít v databázi DAT CZ, kde se zájemce orientuje jak podle odbornosti, tak podle regionu svého bydliště. (DAT CZ, ©1999-2015)

3.4 Úřad práce

Úřad práce je správní úřad s celostátní působností, plní všechny povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti. Kromě zprostředkování zaměstnání, administrace veškerých příslušných příspěvků, vedení evidencí uchazečů o zaměstnání, poskytuje také informační a poradenské služby. V rámci hlavního města Prahy zaštiťuje tuto aktivitu Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání.

Tento orgán poskytuje zájemci přehled o síti středních, vyšších odborných a vysokých škol v Praze a v celé České republice, o možnostech uplatnění absolventů škol v praxi,

možnostech rekvalifikace a podává aktuální informace o situaci na trhu práce. Také poskytuje skupinové a individuální poradenství, ve kterém uchazečům o zaměstnání může pomoci testu profesních zájmů pomoci s výběrem vhodného zařazení a pokud je třeba i náležitého dalšího vzdělání. Vzhledem k tomu, že je Informační středisko součástí ÚP, má úzké vazby na dílčí útvary a disponuje tedy aktuálními údaji o škále poskytovaných rekvalifikací, seznamy zprostředkujících agentur a také o stavu pracovních míst. (MPSV, ©2002-2015)

Další iniciační aktivitou Úřadu práce je tzv. Job club. Jedná se o další poradenský program, který se snaží usnadňovat nezaměstnaným orientaci na trhu práce a také je stimulovat k aktivitě. Formou skupinových setkávání předává zájemcům potřebné rady jak efektivně hledat zaměstnání, jak zlepšit svoji sebezprezentaci, jak sepsat správně životopis, jak správně komunikovat a plno dalších užitečných praktických doporučení. Těm, kteří nezvládají svoji situaci v nezaměstnanosti lehce, je určen nácvik podpůrných a relaxačních metod a technik na odbourání stresu. (MPSV, ©2002-2015)

Díky předcházejícím kapitolám jsme si uvědomili souvislost mezi motivací a chováním, mezi učením a adaptací na změny, mezi prací a spokojeným životem. To nám může pomoci orientovat se v nepříznivých situacích ve všech jmenovaných oblastech. Pokud tedy například ztratíme zaměstnání, které vyplňuje velkou část našeho života a plní všechny funkce od materiální, sociální až po psychicko-hygienickou, dostáváme se do fáze, kdy se rozhodujeme, jak se zachovat. Ti, kteří přijmou fakt, že vzdělání je prospěšné při adaptaci na většinu zásadních životních změn, aktivují svoje motivační zdroje a zapojí se do jakékoliv duševní aktivity. Mohou přitom využít nejen konkrétních nabídek, ale i poradenství ze stran státu České republiky.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ

V teoretické části této práce jsme se zabývali ujasněním pojmů, které se z různých perspektiv dotýkají motivace nezaměstnaných se vzdělávat. Jak motivace, tak nezaměstnanost jsou rozsáhlými oblastmi, které obsahují velké množství komplementárních prvků. Ne vždy je zřetelné, jak spolu určité jevy souvisí a do jaké míry mohou ovlivňovat naše smýšlení a jednání. Prostřednictvím teoretické části snáze pochopíme kontinuitu zdánlivě nesourodých skutečností.

Empirická část představuje výzkum, který byl zaměřen na motivaci ke vzdělávání nezaměstnaných v reálném prostředí a v konkrétních případech. Seznámí nás se všemi etapami výzkumu a pokusí se odpovědět na otázky, které se konkrétněji zabývají kontextem daného tématu. Otázky jsou zacíleny na nepříliš zřejmé principy. Pokud se nám na ně podaří nalézt odpovědi, mohli bychom lépe proniknout do problematiky zaměstnatelnosti lidí, kteří z různých důvodů přišli o práci a snaží se ji znovu najít. Lépe pochopíme podstatu chování těchto osob, z čehož bude možno čerpat například při přípravě programů jim určených. Další ambicí je identifikace motivačních proudů, jejichž posílení by mohlo mít žádoucí efekt v podobě nárůstu zájmu nezaměstnaných o vzdělávací aktivity.

Postupně si objasníme zvolené metody šetření a zdůvodnění těchto voleb, seznámíme se s výzkumným vzorkem a jeho prostředím. Těžiště empirické části je následně v deskripci samotného výzkumu. Jeho dílčí kroky povedou nejprve k objasnění pocitů a vjemů účastníků výzkumu a posléze přispějí k reflexi celého výzkumného procesu včetně jeho výsledků. Výzkum probíhal v Praze, všechna fakta, okolnosti a posléze i závěry se týkají výhradně dotazovaných účastníků.

4.1 Metodologický postup

Problém, který jsme definovali jako předmět výzkumu je natolik komplexní, že vyžaduje autentický a subjektivní přístup. Abychom dostatečně zachytili hloubku dané problematiky, zvolili jsme jako způsob výzkumu kvalitativní šetření. Tento výzkumný přístup zkoumá podstatu vybraného jevu ze široka a se všemi jeho souvislostmi. Šetření je intenzivní, míří hluboko pod povrch. Odkrývá detaily na první pohled nezřetelné, neřídí se předem stanovenými pravidly. Cílem je porozumění problému a jeho kontextu, se všemi náležitými příčinami a významy.

Strukturace výzkumného plánu není výrazná, v průběhu výzkumu může dojít k mnoha změnám. V centru pozornosti výzkumníka není jen vybraný objekt, zkoumaná oblast zůstává otevřená a výzkumník až v průběhu výzkumu zjišťuje, jaký význam jednotlivé objekty mají a jak se ovlivňují. Mnohé výzkumy nelze opakovat, neboť některé procesy se odehrávají jen jednou či zřídka a jsou vázány vždy na danou situaci. Jsou ovlivněny časem, lokalitou. (Miovský, 2000, s. 27)

Výzkumník přistupuje ke všem faktům citlivě, reaguje na časté změny a je vůči nim flexibilní. Respektuje jedinečnost a neopakovatelnost okamžiků, dokáže se přizpůsobit situaci, čerpá maximum i ze zdánlivě nepodstatných informací. Je si vědom zodpovědnosti za to, jaké důsledky může jeho vědecká činnost mít.

Logika výzkumu je induktivní, pravidelnosti se objevují teprve po nasbírání velkého množství dat. Teprve poté z nich výzkumník vytváří nové teorie. Teorie získané kvalitativním šetřením ovšem nelze zobecňovat na širší populaci; je platná pouze na vybraný výzkumný vzorek. (Švaříček a Šedřová, 2007, s. 24-25)

Uvedená charakteristika kvalitativního přístupu odpovídá požadavkům našeho výzkumu; je třeba uchopit výzkumný problém s intencí a porozuměním, zachytit jeho plasticitu. Výzkumník zde hraje zásadní roli - musí disponovat empatií, potřebnou ve vztahu k účastníkům výzkumu. Nakolik bude jeho komunikace senzitivní a ohleduplná, natolik bude sběr dat kompaktní a efektivní. Celá výzkumníková osobnost může ovlivnit výsledek jednotlivých výzkumných etap.

4.2 Téma a cíl výzkumu

Tématem výzkumu byla motivace nezaměstnaných ke vzdělávání, a to v hlavním městě, v Praze. Cílem bylo zjistit, jestli motivace ke vzdělávání ovlivňuje proces hledání zaměstnání, co všechno motivaci předchází a dále porozumět podnětům, které mohou nezaměstnané stimulovat ke vzdělávání. Snažili jsme se pochopit příčiny, které vedly k postojům účastníků výzkumu ke vzdělávání, a to jak v rámci celého života, tak v rámci doby pracovní nečinnosti. Zaměřili jsme se na odlišnosti v přístupu nezaměstnaných lidí k využití pracovní nečinnosti a pokusili jsme se vyhledat zákonitosti, které by v jejich přístupu mohly hrát roli. Následně jsme hodnotili, mají-li různé přístupy adekvátní výsledky. To znamená, jestli se činnost a pozitivní postoj k novým znalostem odrazí ve snazší zaměstnatelnos-

ti. Je-li důležitým prvkem ve vnímání uchazečů o zaměstnání. Jestli jsou v očích zaměstnavatelů odlišeni ti, kteří se snaží pro svoji lepší zaměstnatelnost něco udělat a aktivně jdou naproti svým šancím, od ostatních, kteří nereagují na možnost využít doby nezaměstnanosti k růstu svého osobního potenciálu.

V případě prozkoumání spektra motivů vedoucích k jakékoliv vzdělávací aktivitě, lze identifikovat ty efektivní, které poté mohou být středem zájmu příslušných institucí. Odpovědi na výzkumné otázky by mohly porovnat sílu motivace s efektem jejího využití a podívat se na vzdělávání nezaměstnaných z jiné perspektivy. V konečném důsledku nabídnout možnosti, kam jinam upřít pozornost ze strany organizátorů vzdělávání a na co se zaměřit v případě nezaměstnaných.

4.3 Výzkumné otázky

Na počátku každého výzkumu musí být položeny otázky, které nám pomohou zúžit náhled na danou problematiku a usměrní naši cestu k jádru celého projektu. Musí korespondovat s cíli výzkumu a bezprostředně se týkat ústřední tematiky. Tato práce pojednává o nezaměstnaných, konkrétně o kauzalitě motivace se vzdělávat a získání zaměstnání, o roli motivace v celém procesu. Proto i výzkumné otázky míří do ohniska této rozsáhlé problematiky. Jsou zvoleny tak, abychom jejich zodpověděním snáze pochopili všechny segmenty zkoumaného námětu.

Nejprve jsme tedy stanovili hlavní výzkumnou otázku:

Jak motivace ke vzdělání ovlivňuje zaměstnatelnost?

A dále tři dílčí otázky:

Specifická o. 1: Co ovlivňuje motivaci ke vzdělání u nezaměstnaných?

Specifická o. 2: Jaké jsou nejvýznamnější impulsy pro rozhodnutí vzdělávat se?

Specifická o. 3: Jak z pohledu zpovídaných osob hodnotí motivaci potenciální zaměstnavatel?

Přestože znění hlavní výzkumné otázky a první specifické otázky se může jevit na první pohled identicky, význam je odlišný: v prvním případě se jedná o kauzalitu motivace a dosažitelnosti nového zaměstnání, v druhém případě nás zajímají okolnosti a vlivy související s motivací ke vzdělávání. Podnět k formulaci druhé specifické otázky dal zajímavý

fenomén, který opakovaně zazníval v průběhu analýzy a interpretace dat. Třetí specifická otázka pak cílí na zájem zaměstnavatelů o aktivitu uchazečů o zaměstnání.

Na základě výzkumných otázek byl přichystán koncept výzkumu, ve kterém byly orientačně zaznamenány všechny důležité kroky, které bude třeba učinit v rámci celého projektu. Podstata výzkumných otázek byla východiskem pro sestavení podkladu pro sběr dat, který by optimálně zajistil potřebné množství výzkumného materiálu.

4.4 Výzkumný soubor

Prvním z realizačních kroků, byl výběr vzorku. Ten probíhal formou záměrného výběru. Záměrný výběr je součástí nepravděpodobnostních metod výběru, typických pro kvalitativní výzkum. Těchto metod se používá proto, že v kvalitativním výzkumu se zaměřujeme na jev či problém specifický pro určité prostředí. Jedná se tedy o reprezentativní vzorek.

Konkrétně jsme zvolili prostý náhodný výběr, který, jak popisuje Miovský (2000, s. 136) spočívá v tom, že účastníky výzkumu vybíráme pouze na základě námi předem zvolených kritérií, bez užití dalších strategií.

Kritérii našeho výběru byla:

- nezaměstnanost trvající minimálně 3 měsíce (kratší doba nezaměstnanosti by mohla být nedostačující v souvislosti s časovou frustrací)
- nyní zaměstnání maximálně 6 měsíců (pro nezkreslení názorů na dobu nezaměstnanosti)
- středoškolské vzdělání (osoby s vyšším vzděláním pravděpodobně již disponují s vědomostmi, o které je na trhu práce zájem)
- věk od 40 -50let (vysoká pravděpodobnost srovnatelných životních priorit)

Téma individuálního přístupu ke vzdělávání je z jistého pohledu choulostivé a osobní, z toho důvodu je přínosná, či dokonce nezbytná bezprostřední důvěra v průběhu interakce výzkumníka a výzkumného souboru. Proto byli účastníci výzkumu vybíráni z okruhu známých výzkumníka. Na základě prověřených vzájemných vztahů se neostýchali otevřeně promluvit o svém životě, vztazích, pocitech, o osobních záležitostech. Dobrovolně odkryli to z jejich soukromí, co považovali za důležité v kontextu s tématem práce.

Výzkumu se účastnilo šest dobrovolníků: Anna, Běta, Cecílie, David, Eva a Dana (jména účastníků byla v rámci anonymity změněna). Všichni splňovali požadovaná kritéria a souhlasili se zařazením do výzkumného souboru. Informace, vypovídající o době jejich nezaměstnanosti i současné profesní situaci, jsou zaneseny v následující tabulce:

Jméno účastníka	Věk	Realizace rozhovoru	Délka nezaměstnanosti	Nyní zaměstnán
Anna	40 let	17. 10. 2015	3 měsíce	6 měsíců
Běta	50 let	13. 11. 2015	4 měsíce	3 měsíce
Cecílie	41let	14. 11. 2015	5 měsíců	nezaměstnaná
David	44 let	10. 12. 2015	6 měsíců	4 měsíce
Eva	40 let	3. 1. 2016	6 měsíců	4 měsíce
Dana	40 let	25. 1. 2016	6 měsíců	5 měsíců

Tab. 1 Údaje o účastnících výzkumu

Bohužel se v průběhu výzkumu (konkrétně během analýzy rozhovoru) ukázalo, že narace Davida neposkytuje relevantní materiál ke zpracování, tudíž musel být z výzkumu vyřazen a nahrazen dalším dobrovolníkem. Následoval tedy průzkum okolí, jehož cílem bylo nalézt vhodnou osobu splňující kritéria výzkumu a zároveň ochotnou účastnit se našeho šetření. To se podařilo v průběhu ledna, a proto mohl být koncem měsíce realizován poslední rozhovor, a to s Danou.

Další respondenty nebylo třeba oslovovat, neboť došlo k teoretické nasycenosti - v rámci předem daných kritérií se výzkumu zúčastnila dostatečně různorodá skupina účastníků, zásadní a pro výzkum důležité informace se začínaly opakovat. Nelze ovšem opominout také fakt, že dle předpokladů nebylo k dispozici nadměrné množství dobrovolníků, kteří by byli ochotni účastnit se výzkumu s touto tematikou.

4.5 Metody sběru dat

Jednou z technik pro sběr dat v kvalitativním výzkumu je rozhovor. Jeho specifikum tkví v tom, že se výzkumník jeho prostřednictvím může dozvědět co nejvíce informací ze zkoumaného prostředí a rovněž z něho vyplyne pohled dotazovaného na celý problém. Lze zaznamenat i to, co se již stalo, dovoluje kontrolu situace sběrem dat. Rozhovor ale má také své limity, jimiž jsou např. přítomnost výzkumníka, což může vést ke zkreslení a také to, že ne všichni lidé jsou dobrými vypravěči. *Narativní* rozhovor zařazují někteří

autoři do kategorie polostrukturovaného rozhovoru, druzí jej považují za samostatnou kategorii. Není veden jako klasický rozhovor, ve kterém jsou kladeny otázky, ale respondent je vyzván k souvislému vyprávění. Tím, že není limitován otázkami a má prostor své vyprávění pojmout po svém, postupně buduje svoji naraci.

Vychází se z předpokladu, že narativní rozhovor se využívá většinou při výzkumech životních příběhů zkoumaných osob. Výzkumník určí směr celého rozhovoru podle tématu svého výzkumu. Analýzou získaného materiálu potom může zjistit důležité momenty, které ovlivnily sled životních nebo profesních událostí účastníka výzkumu. Tato metoda je vhodná pouze pro kvalitativní výzkum, ve kterém se závěry týkají výhradně zkoumaných jedinců a není proto možné je zobecňovat. (Průcha, 2014, s. 123)

Cílem je tedy zachytit veškeré okolnosti, klíčové osoby a okamžiky, které by mohly souviset se zkoumaným jevem, v tomto případě s přístupem ke vzdělávání a druhotně s motivací se vzdělávat. Během tohoto souvislého, komplexního a intenzivního vyprávění o vybraných životních úsecích, vyvěrají zajímavé a podstatné souvislosti, které by jiný typ rozhovoru neodkryl. Rozhovor má několik částí; kromě výzvy k vyprávění na jeho konci položí tazatel upřesňující otázky, které slouží k ověření uvedených skutečností a v poslední fázi otázky všeobecné, shrnující.

Rozhovory probíhaly většinou v přirozeném prostředí respondentů, čili v jejich soukromí. Všichni byli předem seznámeni s cílem výzkumu, s cílovými otázkami, samozřejmě byl informovaný souhlas, který všichni podepsali a který je součástí Deníku výzkumníka. Jednotlivé rozhovory trvaly od 15 min do 50 min. Před samotným začátkem se osvědčilo začít nezávazně hovořit na téma blízké výzkumu, tedy vztah ke vzdělávání. Rozhovor byl poté uveden pokynem k vyprávění.

4.6 Vstup do terénu

Samotné šetření probíhalo v období říjen 2015 - leden 2016. Všechny rozhovory byly nahrávány na diktafon a poté zpracovány v souladu s metodikou kvalitativního výzkumu. Domácí prostředí, ve kterém sběr dat probíhal, přispělo k tomu, že ani v jednom případě se nevyskytl žádný problém jak s ochotou vyprávět cokoliv osobního, tak s odkrýváním soukromí. Pouze Eva vyprávěla mimo domov, což hrálo nepatrnou roli, konkrétně se podepsalo v délce rozhovoru.

Všichni zúčastnění velice dobře spolupracovali a jejich přístup k výzvam výzkumníka byl milý a chápající. Průběh rozhovorů byl podobný - počáteční tempo se vždy zrychlovalo tím, jak se zpovídané osoby ponořily do minulosti a znovu prožívaly někdejší situace. Bylo velmi zajímavé pozorovat, jak si vybavují v mysli zasunuté vzpomínky a jak se mění žebříček jejich hodnot a názorů. Výzkumu také posloužilo, že Anna, Běta, Cecílie, Dana i Eva během svých vyprávění samy odhalovaly souvislosti a upozorňovaly na klíčové momenty.

Kvalitu celému výzkumu měl zajistit pilotní výzkum, který měl zároveň pomoci eliminovat případné nedokonalosti a nepotřebné kroky. Subjektem tohoto předvýzkumu byla Anna. Předvýzkum splnil předpokládaná kritéria, proto je materiál z pilotního výzkumu zařazen i do výzkumu plného.

4.6.1 Pilotní studie

Do pilotní studie byla zařazena Anna. Vyhovovala všem předem zvoleným kritériím a pozitivně zareagovala na výzvu k účasti. Její milá povaha napomohla uvolněné atmosféře k vyprávění své biografie, což bylo zvoleno jako nejakceptovatelnější způsob získání informací o postoji nezaměstnaného ke vzdělávání.

Rozhovor proběhl v domácím prostředí Anny, byl realizován bez jakýchkoliv překážek a již na první pohled bylo jasné, že vztah mezi výzkumníkem a zpovídanou osobou je výborným indikátorem k odhalení i velmi důvěrných skutečností. Rozhovor trval více než 40 min, Anna souvisle vyprávěla, nevyskytla se překážka v žádné fázi rozhovoru, upřesňující otázka splnila svůj účel. Pouze tyto upřesňující otázky byly v dalších rozhovorech nepatrně měněny, v závislosti na směru, kterým se rozhovor ubíral. Vše ostatní, včetně volby prostředí a navození atmosféry, ve kterých rozhovory probíhaly, zůstalo podobné. Vzhledem k tomu, že se pilotní studie neodlišovala od následujících, byla její analýza zařazena do celkového výzkumu.

5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

Shromážděný výzkumný materiál - nahrávky rozhovorů - byl podroben doslovné transkripci, aby mohl nastat další nezbytný krok výzkumu, a to analýza dat. Prvotním krokem bylo opakované pročitání výpovědí, které mělo za účel dokonalé seznámení se s materiálem, jeho absropci. Tímto způsobem je možno odkrýt implicitní informace a proniknout pod povrch na první pohled obyčejných životních příběhů. Důsledkem této činnosti bylo zaznamenání určitých indicií, důležitých pro konstrukce teorií. V analýze dat jsme pokračovali pomocí otevřeného kódování, kdy byly jednotlivé pasáže či výroky opatřeny kódy.

Metodou vytváření trsů, jsme na základě vzájemné tematické podobnosti poskládali výroky do kategorií, ze kterých jsme si nejprve poskládali kostru příběhu, která nám nastínila orientaci celého výkladu a poskytla jeho prvotní koncepci. Prostřednictvím metody zachycení vzorců jsme vyhledali všechny opakující se principy a začali vytvářet systematické příběhy o tom, jak daný jev probíhá v různých konkrétních situacích. (Miovský, 2000, s. 221-222)

Již během samotného vytváření kategorií se začínala rýsovat ústřední fakta a informace, která předznamenávala podstatu výsledků našeho výzkumu. Sledovali jsme analogické znaky výpovědí, které by potvrdily obvyklost jevů. Stejně tak jsme vyznačovali difference pro označení nepravidelnosti v rámci zkoumaných úkazů.

Poslední fází, která následuje, je výklad zjištěných dat, kdy prostřednictvím jednotlivých kategorií detailně shrnujeme výsledky výzkumu, odkrýváme souvislosti, které přinesl, a popisujeme, co z daného vyplývá.

5.1 Kategorie č. 1 - Lúno

Kategorie Lúno, označuje prostředí, z jakého účastníci výzkumu vyšli. Režim doma, k čemu je rodiče vedli, jestli jim byli příkladem a proč jím byli? Jestli měli dotazovaní zázemí a jak toto zázemí vnímali. Jakou roli případně sehrálo během nelehkých životních situací.

Kódy: pra-prostředí, dětství, profese rodičů, udání směru, maminka zachraňuje, přístup z domova, inspirace maminkou, výchova, obdiv k mamince, obdiv k tatínkovi.

Dotazovaní se ve svých výpovědích shodli na zásadní vazbě k domovu. Hovořili vřele o svých rodičích a velmi citlivě, s pochopením, až téměř omluvně se vyjadřovali k různým důvodům jejich zaneprázdněnosti („... *taky ta máma byla na všechno sama, nebyla tam opora v tom tátovi ...*“), či znemožněné cestě za lepším zaměstnáním. Vidíme, že účastníci výzkumu své rodiče obdivují a uznávají zejména kvůli tomu, že přes různé překážky dané politickými poměry, finančními handicapy, anebo rodinnou situací, dosáhli dílčích úspěchů. Jak říká Cecílie: „*Moje mamka se teď žíví jako účetní a žíví se i jako prodavačka ... musím říct, že je pro mě vzorem, protože vlastně bez toho vzdělání dosáhla úspěchu.*“

V tomto údobí můžeme zahlédnout rodičí se vztahy ke vzdělání, iniciované oběma, anebo jedním z rodičů (Anna: „... *vždycky mě vedli k tomu, abych se dobře učila, abych v životě něco dokázala.*“). Evidentní je tato skutečnost u Dany, která několikrát zmiňuje výchovu směřující ke škole, dokonce již u prarodičů: její rodiče sami vyrůstali v prostředí, kde bylo vzdělání důležité a následně tento názor vštěpovali i Evě se sestrou. Model vztahu k učení a stupeň důležitosti vzdělání bývá zafixován v povědomí a dříve nebo později (v závislosti na životních událostech) se stává důležitým vodítkem. V našem šetření se projevil zejména v inkriminované době - v době, kdy se naši účastníci výzkumu v nezaměstnanosti rozhodovali, jestli volný čas nevyužít ke studiu.

Samostatnou konstantou je luno coby podpora a bezpečí. Tento podtext je cítit ze všech částí jednotlivých výpovědí. Ať už je to harmonické dětství Běty, která na něj s láskou vzpomíná, nebo podpora rodiny během rekvalifikačního kurzu Anny, která byla vzhledem k jejím mateřským povinnostem nezbytná. V případě Cecílie jde podpora maminky tak daleko, až se zdá být příčinou téměř nesamostatnosti. Je to možná způsobeno charakterovými rysy Cecílie, z jejíž výpovědi od počátku cítíme nedůvěru ve své schopnosti. Změna nastává v okamžiku, kdy po dvou letech po nástupu do advokacie jako asistentka, odešla kolegyně a chod celé kanceláře převzala Cecílie. V té chvíli přebírá zodpovědnost a iniciativu, což, jak sama zdůraznila, jí naplnilo a obohatilo.

Potvrzuje se mnoha jinými výzkumy ověřený fakt, že kvalita rodinného prostředí nás provází celým životem a má vliv na prožívání rozličných situací.

Můžeme tedy souhlasit například se Sobotkovou, která považuje rodinu za „primární kontext lidské zkušenosti od kolébky až po hrob“ (Sobotková, 2001, s. 9).

5.2 Kategorie č. 2 - Vědět znamená být

V této kategorii se seznamujeme s tím, jak dotazovaní prospívali. Bavila je škola? A proč je bavila či nebavila? Byla pro ně důležitá? Už se začíná projevovat, kdo má jaký přístup ke škole, kdo se chtěl učit a vědět víc.

Kódy: premiantka, studovat mě baví, budoucnost=vzdělávání, vztah ke škole, láska ke škole, touha vědět víc, zájem o nové znalosti, vzdělání pro zábavu, limity ve studiu, pozitivní se vším všudy.

Z analýzy rozhovoru vyplývá, že ty, kdo neměli problém s učením a učení jim šlo „samozřejmě“, základní škola bavila, většinou se jednalo o výborné žáky. V případě problémů s prospěchem je zájem o školu menší, což jasně popsala Cecilie: „... *základní škola mě nebavila, v podstatě mi v těch základních předmětech nešla.*“

V souladu s odbornými publikacemi, které popisují období puberty jako období instability a proměny osobnosti, se toto období jeví problematické i v životech našich dotazovaných. Účastníci výzkumu se rapidně zhoršili ve škole, Běta i Eva dokonce skládaly reparát. Je ovšem evidentní, že vztah ke škole a potažmo ke vzdělávání úzce souvisí s věkem, neboť všichni po odeznění tohoto stadia dospívání vyhledávají cesty k novým znalostem a každou novou příležitost kvitují. Ať již těsně po maturitě: „... *a v tomhle období mě to nalákalo k tomu, že se chci učit něco nového, něco dalšího, než jsou ty vědomosti ze zdravky, kde budu tupě chodit na ty třísměnné služby*“ (Běta), nebo dále v dospělosti.

Zajímavá geneze je viditelná u Dany, jejíž neuskutečněné studium na vysoké škole po maturitě zůstalo jakýmsi restem. Celý život podvědomě cítila, že jej musí vyřešit („*protože mám celý život pocit, že mi to vzdělání nějakým způsobem chybí, jak jsem tenkrát tu vysokou školu nedochodila ...*“), a proto se v dospělosti přihlásila ke studiu při zaměstnání. V jejím případě však v průběhu celého života můžeme zahlédnout znaky cílevědomosti, které jsou rovněž pravděpodobnou příčinou studia v dospělosti. Tomu totiž předcházelo vzdělávání i v době nezaměstnanosti, kdy se Dana z vlastní iniciativy přihlásila na rekvalifikační kurz.

Přístup ke vzdělávání skutečně krystalizuje v průběhu rekvalifikačních kurzů v období nezaměstnanosti dotazovaných. Například Anna nadšeně vypráví: „... *bylo to pro mě*

i zábavný, že jsem se těšila, bylo pro mě příjemný tam jezdit. I když některý hodiny byly nezajímavý, tak některý mě hrozně bavily, nebo byly pro mě hrozně inspirativní.“

Do názorů o vzdělávání nelze nezahrnout povědomí o jazykových znalostech. Anna i Cecílie neznalost anglického jazyka vnímají jako své velké minus. Zaznívá opakovaně v jejich výpovědích, je evidentní, že nad tímto nedostatkem hodně přemýšlí a je pro ně důležitý. Potvrzením může být fakt, že obě naše účastnice na odstranění jazykového handicapu pracují a kurz angličtiny Anna absolvovala, Cecílie jej stále navštěvuje. Dana kvůli studiu jazyka v mládí odjela do zahraničí.

V závěrech vyprávění se účastníci shodují na tom, že vzdělávání je přínosem a mělo by být nezbytnou součástí života. Zároveň ovšem registrujeme limitující faktory, např. v podobě neideálních studijních předpokladů (v případě Cecílie), které zabrání dané osobě se studiem vůbec začít.

5.3 Kategorie č. 3 - (Ne)splněné sny

Důležitým momentem v cestě za uplatněním je, když zjistíme, co nás baví, jakou cestou chceme jít a třeba se kvůli tomu něco učit. A naopak když si ověříme, čím se už určitě zabývat nechceme. Jde o volbu směru, jak v oblasti zájmů a odbornosti, tak i utříbení morálních a etických hodnot.

Kódy: jistota, co určitě ne, moje gró, toto bych chtěla, nesplněný sen, oblíbené zdravotnictví, samostatná činnost, to je ono, taková by měla práce být, zásadní je podpora, to je to pravé, můj sen, zkušenost.

Běta po letech strávených v obchodní sféře zjistila, že jí nejvíce oslovuje komunikace s lidmi a osobitý styl spolupráce s nimi. Motivovalo ji, když lidé, kterým prezentovala prodávaný výrobek, za ní potom přišli s oceněním, jak jim její přístup pomohl. Tehdy si ujasnila představu o své profesi: *„Chceš práci, která by tě bavila a která by byla smysluplná. Přeskládají se ti priority. Ta prioritita pro mě byla, aby mě ocenil někdo, aby si uvědomil moje zkušenosti, můj přístup k lidem, moje nějaký vize nebo i mou kreativitu a aby to nebylo jenom o těch penězích...“* V důsledku tohoto poznání ukončila pracovní poměr ve firmě, kde, jak Běta říká *„... jsem najednou cítila, že to jde jiným směrem, že ta koncepce je jiná, taková, že já jsem s ní až tolik nesouhlasila a měla jsem pocit, že k těm zákazníkům to není fér.“* Důraz na morální zásady zaznívá z více míst Bětiny výpovědi. Poprvé si jejich

absenci uvědomila po přechodu ze zdravotnictví do obchodní sféry, kde jsou měřítkem úspěchu zcela jiné aspekty. Pozorujeme, že tento povahový rys formuje Bětinu profesní cestu. Byť má možnost ze své praxe obchodního zástupce s velmi atraktivním sortimentem zmiňovat jakýkoliv zajímavý fenomén, upozorňuje právě na problémy s etikou prodeje. Nyní zastává pozici v zaměstnání, kde její nadřízený oceňuje její zkušenosti, styl práce, samostatnost i zmiňovanou kreativitu.

Snem Anny bylo studovat zdravotní školu; zdravotnictví jí učarovalo díky mamince - laborantce. Díky velkému zájmu uchazečů se ovšem na zdravotní školu nedostala, a tak, přestože jí matematika nikdy nebavila, vystudovala střední školu ekonomickou. Obor, který si nikdy neoblíbila, měl v jejím životě za důsledek ztrátu profesní orientace a osobní průbojnosti. V dospělosti se ale s touto komplikací vyrovnává a v období nezaměstnanosti se rozhoduje vytyčit si nový směr: *„Možná kdybych šla tenkrát do té zdravotní školy, tak bych šla lepším směrem, u mě byla velká smůla, že jsem chodila do školy, která mě nebavila, byl to špatnej směr. Jako sestřička třeba na dětském oddělení bych byla šťastnej člověk. Třeba bych to dotáhla jinam... Proto jsem si udělala tu rekvalifikaci a jdu dál.“*

Obdobně na problém neideálního zaměstnání nahlíží Eva, která z finančních důvodů musí pracovat v oboru, který ji netěší. Po zkušenosti s rekvalifikačním kurzem ale s nadšením přiznává: *„Mým koníčkem je pečení dortů, zákusků a různých sladkostí, tak mám takový roupy, že si na to udělám kurz. Ted' se sice zaučuju v nové práci, nemám na to čas, ale na jaro mám v plánu nějaký kurz. I kdybych si ho měla sama zaplatit, tak určitě půjdu.“*

Z informací účastníků vyplývá, že pokud by měli možnost profesně se věnovat činnosti, která je pro ně naplněním, zajímá a těší je, jsou odhodláni odborně se připravit a účastnit se adekvátní vzdělávací aktivity. Věk účastníků je jakýmsi katalyzátorem - všichni již vědí, co je pouhé plýtvání časem a naopak na co se zaměřit a jakým způsobem své schopnosti využít.

5.4 Kategorie č. 4 - Bod zlomu

V každém životě nastanou situace, které ovlivní naše další kroky. Nás zajímají události, které byly důležité pro intelektuální rozvoj účastníků našeho výzkumu. Události, které jej zabrzdily, podpořily nebo s ním souvisí v jiném kontextu.

Kódy: první neúspěch, životní změna, start, prozření, satisfakce, změna směru, takhle to nejde, neztotožnění, proti přesvědčení, zvládli jsme to, první zklamání, obrat k jinému oboru, známost, velký problém, dobrodružství.

První životní epizody většího významu nás potkávají obvykle v souvislosti se školou. Nejinak je tomu v případě Cecílie, která - ač sama sebe označuje za nestudijní typ, a proto si vybrala jen dvouletý obor bez maturity - v důsledku kolektivního rozhodnutí pokračovala ve studiu a maturitní zkoušku nakonec úspěšně absolvovala.

Naopak negativní dopad na studia měl zlomový okamžik Evy, a to v podobě přítele, kterého si našla na střední škole. Chystala se studovat vysokou školu, přijímací zkoušky úspěšně zvládla. Její přítel měl ale jiné plány: „*Vysvětlil mi, že pro mě není dobrý jít znovu do školy, že si pořídíme dítě, vezmeme se a já si tu vysokou dodělám při mateřské, že mi s tím pomůže. Takže jsem na vysokou nenastoupila.*“ Důkladná analýza Evina vyprávění odhalí, že tento zásadní krok byl jedním z těch, které ovlivnily celý její další život. Velmi záhy musela řešit existenční otázky, byla nucena rychle dospět. Tento fakt přispívá k věcnému tónu celé výpovědi; životní názory Evy jsou střídavé, praktické, popisující realitu bez příkras.

Zdrojem zkušeností a také jazykovým obohacením, ze kterého čerpala celý život, je dobrodružná cesta do Belgie, kterou Dana podnikla v mládí. Možná již v této době můžeme rozpoznávat její rodičí se ambice, když vyrazila za poznáním na vlastní pěst a bez jakékoliv přípravy. To, že pro ni tato cesta byla prvním životním předělem, sama potvrzuje: „*Myslím si, že to byla cesta - přestože trvala jen půl roku - ze které jsem čerpala potom, dá se říct, celý život.*“

Zcela evidentním a zásadním zlomem zasahujícím do více rovin osobnosti, bylo pro Annu absolvování rekvalifikačního kurzu v době nezaměstnanosti. Nejen to, že se k němu při své váhavosti vůbec odhodlala („*Proto jsem se vybičovala a řekla jsem si dost. Musím se sebou něco dělat. Ta chyba není jen okolo, ta chyba je i ve mně, že nemám tu sílu se sebou něco dělat.*“), ale hlavně naprostý obrat v jejím sebehodnocení. Poté, co se přestala „*bát se ozvat*“ a dala majiteli firmy výpověď, přišel ji požádat, ať změní rozhodnutí: „*Spoustu věcí dělám a nemusím je dělat, ale dělám je ráda... Majitel to zjistil a mně to pomohlo, že jsem si začala víc sama sebe vážit. Najednou ke mně přišel někdo s pocitem: my tě tady potřebujem. Byl to pro mě hrozně důležitý moment.*“

V rámci našich vyprávění můžeme konstatovat, že zlomové okamžiky opravdu hrály roli v cestě za věděním a různým způsobem udávaly její směr. Tohoto faktu jsou si vědomi i naši respondenti, proto dávají najevo, že se za účelem žádoucího výsledku nebojí převratné situace a zlomová rozhodnutí iniciovat.

5.5 Kategorie č. 5 - Andělé všedních dnů

Žijeme obklopeni lidmi; některé si do své blízkosti vybíráme sami, jiné nikoliv. Každopádně jsme vystaveni vlivu obou skupin, ať už pozitivnímu nebo negativnímu. Nezanedbatelnou součástí vyprávění jsou zmínky respondentů o těch, kteří jim byli inspirací, oporou, anebo naopak ztělesnili zklamání a zášť.

Kódy: dobrá víla, negativní přístup ke mně, prima lidi, nejsem sama, podpora lidí, první impuls, přátelé, zlepšení kvůli spolužačkám, popostrčení od šéfa, nejdůležitější jsou lidé, skvělý kolektiv, moje spásná bytost, perfektní lektor, skvělá škola.

Vyprávějící zmiňují význam kolektivu, který je ve zkoumaných případech pozitivní. Například v případě Cecílie napomohl ke zlepšení prospěchu po přestupu na jinou základní školu: „... *tady jsem potkala kamarádky, který mě vlastně jakoby motivovaly. Takže v podstatě já jsem tu základní školu vyšla (na to, jak jsem si říkala, že skončím špatně) s dobrým průměrem.*“ Naopak Dana přiznává, že skvělý kolektiv na gymnáziu měl na svědomí nepříliš hezký prospěch, podtextem je ale příjemný pocit z vesele prožitých studentských let.

Zjišťujeme, že blízké osoby hrají zásadní roli v motivaci respondentů dosahovat cílů. Anna popisuje, jak se dostala k rekvalifikačnímu kurzu: „*A najednou jsem dostala tip od kamarádky hodně blízký, která mi hrozně pomohla, vždycky mě nějakým směrem jakoby postrčila nenápadně...*“ a Eva chuť kurz dokončit: „*Ten kurz byl dlouhý, trval zhruba osm týdnů, ale měli jsme úplně úžasnou, skvělou lektorku, takže mě to bavilo a díky ní jsem ho zvládla.*“

Jak již bylo zmíněno, nepotkáváme jen inspirativní bytosti, ale také ty, co nám elán spíš ubírají. Pro Evu to byl nadřizený v prvním zaměstnání po mateřské, kvůli jehož neférovosti pracovní poměr předčasně ukončila. Je ovšem třeba říct, že i negativní zkušenost nám pomáhá zmobilizovat síly. Annina vysněná práce asistentky v zubní ordinaci sice také skončila kvůli chování zubařky: „*Ale bohužel ta paní doktorka neměla chování ke mně*

adekvátní a taky mi asi dávala najevo to, že nemám to vzdělání“, nicméně po této epizodě si Anna uvědomila svoje nedostatky a po výpovědi se přihlásila na rekvalifikační kurz.

5.6 Kategorie č. 6 - Vnitřní cesta = bohatství

Sebevědomí do značné míry určuje a koordinuje naše chování. Máme ho malé, nevěříme si, proto se neučíme. Máme ho malé, nevěříme si, proto se učíme. Sebevědomí nás demotivuje i motivuje. Můžeme o něj přijít různými způsoby a tím snížit svoji vnitřní cenu, anebo si k němu můžeme dopomoci - například vzděláním.

Kódy: handicap, je mi líp, zpětná vazba-kurz, beze strachu, pochvala, pýcha, povinnost něco udělat, vzdělání=sebevědomí, zvládnou to, být naučen je nezbytné, od vědomostí se vše odvíjí, nedůvěra v sebe sama, ocenění nadřizovaných.

Respondenti se shodli v tom, že nejúčinnějším prostředkem ke zvýšení sebevědomí je vzdělávání. Nejvíce transparentní je tento fakt v případě Anny, která nastoupila na rekvalifikační kurz proto, aby pokořila svoji neprůbojnost a aby si doplnila mezery ve znalostech. Již zpočátku si v její výpovědi všimáme osobní nejistoty, což se projevuje hlavně v okamžicích, kdy se Anna nechává ovlivnit „silnější skupinou lidí“, jak definuje. Z toho, jak v průběhu let střídá zaměstnání, přičemž o všech zkušenostech se vyjadřuje pozitivně, můžeme vyvozovat, že je otevřená všemu novému, ráda by pronikla do různých oborů, ale schází jí odvaha. Sama tento nedostatek vnímá jako povahový rys, sama sebe vidí jako necílevědomého a flegmatického člověka. Absolvování tohoto kurzu Annu změnilo zásadním způsobem, což pocítila po nástupu do nového zaměstnání: „... *nastoupila jsem tam s lepší energií, nebála jsem se ničeho, řekla jsem, v jakém směru jsem schopná tu práci vykonávat, co umím, co neumím, co můžu nabídnout a co ne.*“ Jednoznačně hodnotí přínos kurzu: „*Tohle mě posunulo, začala jsem si sama sebe víc vážit, a že umím o sebe bojovat, že umím říct, co chci, že se umím ozvat. Zjistila jsem, že to dnešní doba potřebuje a že co jsem doposavad dělala, bylo špatně.*“

Také na první pohled sebevědomí a ctižádostiví lidé, v sobě mohou ukrývat pocit nedostatků v určité oblasti. I to může být zdrojem úbytku sebevědomí, třebaže pro okolí ne hned viditelným. Dana cítila jako handicap absenci vysokoškolského studia. V souvislosti s tím důrazně připomíná, že „*vzdělání je opravdu nezbytná věc, nejenom proto, že člověk ty znalosti potřebuje prostě načerpat, ale i z důvodu nějakýho sebevědomí,*

nějakýho profesního postupu a hierarchie. “ Právě tento pocit byl jedním z impulzů k přistoupení k edukačnímu počínu.

Také Eva se přihlásila na rekvalifikační kurz pro aktivaci někdejší energie: *„Takže mě přišlo jako fajn nápad za prvé si dokázat, že jsem ještě k něčemu, po těch měsících doma, trošku si zvednout sebevědomí a za druhé jsem si chtěla dokázat, že na to ještě mám, vrátit se do školy.“*

V důsledku vývoje narativních rozhovorů, byla všem účastníkům na konci položena doplňující otázka, považují-li vzdělání či nové znalosti za cestu ke zlepšení osobního statusu. Zazněly jednoznačně kladné odpovědi. Například Běta je přesvědčená, že vzdělanost nebo znalost oboru má za následek respekt a důvěru od lidí, se kterými spolupracuje: *„Je to o té důvěře. Takže vždycky to vzdělání a vždycky ta znalost oboru je strašně důležitá vlastně pro ten dlouhodobý vztah s tím člověkem.“*

Cecilie prostřednictvím svých handicapů (*„jazyková bariéra“*, *„učení mi moc nejde“*) naznačuje, že sebevědomí ano, ale ne za každou cenu. Zároveň ale přiznává, že pokud mohla uchopit povinnosti v advokátní kanceláři po svém a nadřízení jí důvěřovali, cítila se velmi komfortně. Potvrzuje tedy, že sebejistota, kterou nám přináší jakákoliv znalost nebo dovednost je inspirativní a motivující.

5.7 Kategorie č. 7 - Bez práce nejsou koláče

Tato kategorie nás zavede na konec příběhů. Poslední část vyprávění respondentů je věnována jejich profesní přítomnosti. Konkrétně způsobu, jakým si našli novou práci. Bylo to snazší po absolvování vzdělávací akce? Nebo jim tato zkušenost nové uplatnění nepřinesla?

Kódy: nová práce, jen tak náhoda, přínos, zhodnocení kurzu, vytěžení z příležitosti, snaha najít si práci, takhle se shání zaměstnání, poznatek z kurzu, k práci to nepomůže, důležité pro život, poptávka, takhle to půjde, důvody, proč se nevzdělávat.

Cecilie je v době psaní této práce stále nezaměstnaná. Chodí na angličtinu, jejíž znalost považuje za nezbytnou, žádný rekvalifikační kurz neabsolvovala. *„Vždycky mě odradilo to, že mně by to sice něco možná něco přineslo, ale aby to člověk praktikoval ve firmě, tak ty lidi, pokud s tebou nebudou spolupracovat, tak jsou ti tyhle kurzy nanič.“* Dodává ovšem, že jí typ tohoto vzdělávání nebaví, protože jí vzdělávání všeobecně dělá potíže.

Velký důraz dává na praxi: *„Co upřednostňuju, je praxe, která mi dává úplně nejvíc. A pokud to vidím v té praxi a můžu to dělat v praxi, tak je to pro mě ideální a přijde mi to i zábavný mnohdy.“*

Naprosto shodně se o praxi vyjadřuje Běta, která rekvalifikační kurz úspěšně dokončila: *„Ted' využívám ke své práci to, co jsem se naučila za posledních 12 let, ale co se týká té rekvalifikace nebo těch kurzů, co jsem absolvovala, tak nic z toho mý potencionální zaměstnavatele nezajímalo.“* Novou práci nenašla díky nabyté rekvalifikaci: *„Snažila jsem se najít tu práci a přikládala jsem i to, že mám ten certifikát, ale víceméně většinu firem to ani moc nezajímalo.“* Práci si sehnala na doporučení od přítelkyně, což ostatně považuje za majoritní způsob získání zaměstnání: osobní kontakt a doporučení.

Stejnou zkušenost má i Dana s Evou. Obě sehnaly zaměstnání na základě osobních kontaktů. Také pro ně byl certifikát z rekvalifikačního kurzu předpokládaným prostředkem ke snazší cestě k nové práci. Nicméně i přesto, že tomu tak nebylo, absolvování kurzu hodnotí jednoznačně pozitivně, ze všech úhlů pohledu. Dana dokonce nabyté vědomosti účelně využívá i na svém současném manažerském postu.

Jediným, kdo získal nové uplatnění v souvislosti s absolvováním rekvalifikačního kurzu, je Anna. Dostala pozici, na níž se rekvalifikovala. Také ona považuje tento edukační počín za velice přínosný, jak z hlediska získání nových znalostí, tak lepšího sebevědomí.

6 SHRNU TÍ A VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ

Cílem našeho výzkumu bylo prozkoumání souvislosti motivace nezaměstnaných ke vzdělávání s procesem hledání zaměstnání. Konkrétněji zdali ti, kteří praktikují konstruktivní adaptaci, mají motivaci se vzdělávat a účastní se některé z těchto aktivit, zaměstnání seženou snadněji. A dále oceňují-li potenciální zaměstnavatelé tuto skutečnost a posunou vzdělávajícího se uchazeče na přední příčky mezi ostatními.

Na základě získaných dat můžeme konstatovat, že u účastníků našeho výzkumu neměla motivace ke vzdělávání zásadní význam při hledání zaměstnání, dotazovaní díky absolvovaným vzdělávacím aktivitám neměli cestu k nové práci snazší. Rovněž zaměstnavatelé nejevili zvýšený zájem o motivovaného uchazeče. Na druhé straně z výzkumu vyplynulo, že odhodlání se k edukační akci a její úspěšné zakončení je výrazným okamžikem v životě nezaměstnaných s maximálně pozitivním dopadem na všechny stránky osobnosti.

Našli jsme odpovědi na hlavní výzkumnou otázku:

Jak motivace ke vzdělání ovlivňuje zaměstnatelnost? Motivace ke vzdělávání nemá přímou souvislost se zaměstnatelností. Nepřímou, avšak velmi důležitou souvislostí může být zvýšení sebehodnocení nezaměstnaných a znovunabytí průbojnosti, což je v procesu pracovních pohovorů žádoucím faktorem. Můžeme si povšimnout, že pokud má jedinec motivaci k tomu se vzdělávat během své nezaměstnanosti nebo se účastnit jakékoliv činnosti vedoucí k duševnímu tréninku, mívá motivaci i k ostatním podobným činnostem v různých sférách života, je aktivní a pružný. Tyto schopnosti jsou mnohdy transparentní již v průběhu dospívání a v profesních počátcích.

Jak píše Řezáč (1998, s. 41) do společnosti vstupujeme s danými dispozicemi. Právě tyto dispozice společně s vnějšími impulzy tvoří podmínky pro náš další seberozvoj. K tomu dochází, pokud v součinnosti všech (vnitřních i vnějších) impulzů dojde ke změně - učení, růstu, změny úrovně a strukturace duševního života.

Pokud je motivace naší vnitřní hybnou silou, je pravděpodobné, že bude souviset s dispozicemi, kterými jsme vybaveni do života. Toto spojení pak může ovlivňovat náš postoj k různým situacím a problémům, např. k nezaměstnanosti. Lze tedy říci, že motivace může ovlivňovat zaměstnatelnost jako součást či složka charakterového, povahového a sociálního vybavení člověka, kterou využijeme ve smyslu vlastního progresu a obohacení.

A stejně tak jsme zodpověděli specifické otázky:

Co ovlivňuje motivaci ke vzdělání nezaměstnaných? Motivace ke vzdělání se formuje již v dětství prostřednictvím rodičů. První části výpovědí našich účastníků byly proto věnovány rodinnému prostředí, aby byl transparentní jeho primární vliv. Narodíme se do určité intelektuální atmosféry, která je stěžejní pro utváření modelů našeho dalšího rozvoje. Zde si prostřednictvím výchovy i názorného příkladu ujasňujeme stanovisko ke vědomostem. Z tohoto prostředí si odnášíme základní návyky nejen v osobní rovině, ale právě i ve vztahu ke vzdělání. Pokud máme zafixován pozitivní vztah, je posléze už otázkou motivace, kdy nás rozhybe ke vzdělávání přistoupit. Nezanedbatelný vliv má samozřejmě prostředí, ve kterém se nacházíme a také okolnosti, které na nás momentálně působí. Hlavní okolností působící na motivaci ke vzdělání nezaměstnaných je zájem o určitý obor či specializaci. Tomu, co nás baví, jsme ochotni se věnovat na profesionální úrovni, jsme ctížádostiví a aktivní. Účastníci našeho výzkumu potvrdili, že největší chuť a elán by měli v případě vzdělávání v preferované oblasti.

Jaké jsou nejvýznamnější impulsy pro rozhodnutí vzdělávat se? Nejvýznamnějším impulzem jsou jednoznačně lidé. Ve výpovědích našich účastníků jsme zaregistrovali, že lidé - ať už rodina, přátelé, kolegové či nadřízení - byli v průběhu celého života iniciátory celé řady nejen pozitivních změn. I v případě rozhodování, jak naložit s volným časem v průběhu nezaměstnanosti, to byli lidé, kteří naše účastníky inspirovali, či povzbudili k tomu, aby se zúčastnili vzdělávací aktivity. Dalšími významnými impulzy pro participaci na edukační akci, jsou touha po zvýšení osobního kreditu a také zájem najít si zaměstnání. Zvýšení osobního kreditu úzce souvisí s naším sebevědomím, jehož role je v motivaci našich zpo-
vídaných osob zásadní.

Skrze sebevědomí posuzujeme a hodnotíme sebe sama. Pokud nám sebevědomí chybí, vidíme velký rozdíl mezi tím, jakými jsme a tím, jakými bychom chtěli být. Další různé optiky pohledu mohou vést až k zahanbení, pocitu viny a pohrdání sebou samým. (Řičan, 2010, s. 189)

Právě z těchto důvodů přistupujeme ke studiu, v dospělosti se nám již nechce dívat se na sebe s despektem, a proto volíme aktivitu, od které očekáváme změnu. Ta, v případě našeho výzkumu, skutečně přichází.

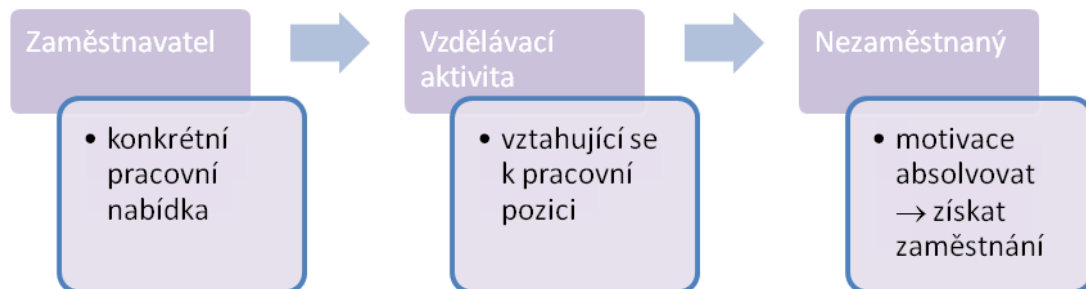
Zájem najít si zaměstnání je očekávaným impulsem k tomu, rozhodnout se doplnit si vzdělání, anebo přizpůsobit svoji kvalifikaci trhu práce. Jak ale z analýzy výzkumu vyplývá, velkou roli hraje nedůvěra dotazovaných v to, že po úspěšném absolvování kteréhokoliv z kurzů bude jejich cesta k novému uplatnění jednodušší.

Hodnotí motivaci potenciální zaměstnavatelé? Nikoliv, z pohledu zpovídaných osob se zdá, že zaměstnavatelé více hodnotí praxi uchazečů, než jejich aktivní přístup ke zlepšení svého profesního profilu. Ani v jednom případě v rámci našeho výzkumu nedal zaměstnavatel přednost motivovanému uchazeči před nemotivovaným. Tento fakt může mít ovšem souvislost se způsoby, kterými si naši účastníci zaměstnání našli. Tím byla doporučení od známých, nabídky přátel. Také Anna, která podotýká, že si díky rekvalifikačnímu kurzu našla nové zaměstnání, tím má na mysli fakt, že díky znalostem, které nabyla, mohla kývnout na nabídku pozice asistentky. Neprobíhalo žádné výběrové řízení, v průběhu kterého by majitel společnosti posuzoval aktivitu, či motivovanost uchazečů. Nicméně i takový výstup ze vzdělávací akce, jaký pozorujeme u Anny, je v rámci zlepšování zvyšování zaměstnanosti pozitivní a stejně tak by měl být vnímán zaměstnavateli.

6.1 Doporučení pro praxi

Pokud bychom chtěli zdůraznit praktický prvek celé problematiky a formulovat využití výsledků šetření v praxi, zaměřili bychom se nejspíše na posílení motivace nezaměstnaných. Získanými fakty jsme došli k tomu, že nejúčinnějším stimulem ke vzdělávání je pro nezaměstnané možnost uplatnit se v preferovaném oboru a zabývat se tedy edukací s tím spojenou. Pokud by tedy měli nezaměstnaní možnost vybrat si vzdělávání vedoucí ke kvalifikaci, kterou by rádi vykonávali, jistě by k němu bez váhání přistoupili. K tomu by napomohlo například rozšíření portfolia vzdělávacích kurzů s posílením praktické složky, aby tyto aktivity byly přístupné i těm, kteří nemají studijní předpoklady a vzdělávání je pro ně z různých důvodů problematické. Efektivním řešením by dále mohly být kurzy pro nezaměstnané pořádané přímo zaměstnavateli, zaměřené na konkrétní pracovní pozice. Nezaměstnaní by měli větší motivaci účastnit se kurzu s vidinou jistého pracovního místa, pro zaměstnavatele by byl přídánou hodnotou pracovník vyškolen přesně na míru jeho požadavkům. Finanční otázka tohoto projektu by samozřejmě byla předmětem diskuze, pro podporu angažovanosti všech stran by ovšem nebylo bezpředmětné nechat participovat všechny zúčastněné strany: zaměstnavatele, nezaměstnané i stát. Například formou půjček,

depozitů či daňových úlev. Tato problematika by ovšem byla výzvou pro ekonomické subjekty. Pro nás je důležité, že by touto cestou mohl stoupat zájem nezaměstnaných o vzdělávání, poptávaná místa by nacházela kvalifikované pracovníky a tím by zároveň klesala nezaměstnanost.



Obr. 1 Návrh participace zaměstnavatele na posílení motivace nezaměstnaných se vzdělávat

Z malého zájmu zaměstnavatelů o motivovanost uchazečů o zaměstnání bychom si mohli vyvodit jejich nedostatečnou důvěru v rekvalifikační kurzy a ostatní vzdělávací aktivity. Zvýšit jejich povědomí o úrovni edukace pro nezaměstnané například formou pravidelných reportů Úřadů práce za využití moderních technologií, by mohlo být dalším užitečným počinem. Zlepšení kreditu vzdělávacích aktivit určených pro nezaměstnané by dále mohl přinést větší důraz na jejich evaluaci a zpřísnění výstupních testů. Zvýšila by se tím míra jejich validity a mohly by tedy konečně být relevantní položkou v životopisech uchazečů o zaměstnání.

Výše uvedenými mechanismy by zaměstnavatelé v případě zájmu mohli získat větší přehled o tom, jakou cestu potenciální uchazeč z vlastního rozhodnutí ušel, jakou měl motivaci se vzdělávat a nakolik je tato cesta hodnotná. Tuto skutečnost by zaměstnavatel poté vnímal citlivěji a dal by jí větší váhu při vybírání mezi kandidáty na poptávané pracovní místo.

6.1.1 Návrh konkrétního doporučení

V rámci výše uvedeného doporučení pro praxi se můžeme pokusit sestavit konkrétní model řešení, a to pro Cecílii. Právě Cecílie stále hledá zaměstnání a je vůči rekvalifikačním kurzům pořádaných Úřadem práce skeptická. Tato skepse vyplývá zčásti z její vrozené váhavosti a nedostatečné důvěry ve vlastní vzdělávací schopnosti, ale také z názoru o efek-

tivitě těchto kurzů. Přestože měla možnost zúčastnit se různých kurzů a seminářů, nikdy se žádné podobné aktivity nezúčastnila. Cecílie má za to, že po absolvování takového kurzu je nezbytná spolupráce a akceptace budoucích kolegů a pokud k tomuto nedojde, je participace na této vzdělávací akci bezvýznamná. Navzdory tomu přiznala, že jí přijde zajímavé, když za vzdělávací aktivitou vidí konkrétní praxi a také pocit „být studovaná“ by pro ni byl příjemný. Sama ovšem ke vzdělávací aktivitě nepřistoupí. Mohla by tedy - v souvislosti s naším doporučením - absolvovat kurz pořádaný zaměstnavatelem, individuálně sestavený, zaměřený na navazující praxi. Konkrétní podoba a dílčí kroky návrhu tvoří přílohu č. 2.

ZÁVĚR

Vzdělaný národ je odrazem nejen silného ekonomického zázemí, ale také hodnotových priorit daného státu. Zrcadlí tendence společnosti a její odkaz dalším generacím. Neboť vzdělaní lidé adekvátně nakládají s kulturním odkazem, jsou součástí pokroku a snáze se přizpůsobují globálním změnám. Možnost rozvíjet se a vzdělávat v průběhu celého života je trendem moderní společnosti. Vzdělávání dospělých nabízí adekvátní formy a přístupy, jak dosáhnout žádoucího pokroku, je řešením i pro ty, kteří si cestu ke vzdělávání našli teprve pod tlakem obtížné situace.

Nezaměstnanost je soudobým problémem všech vyspělých zemí. Zasahuje komplexně celou osobnost člověka, ovlivňuje jeho sociální, psychické i zdravotní projevy. Cestou z této nepříznivé situace by mohla být participace nezaměstnaných na vzdělávacích akcích a tím nejen posílení jejich sebevědomí, ale i zvýšení jejich šance uspět na trhu práce. Jak ale iniciovat motivaci k této aktivitě?

Teoretická část této práce popisuje oba fragmenty výše zmíněné problematiky. Motivace k jakékoliv činnosti je vnitřní proces, který má svoje zákonitosti a okolnosti. Pokud se naučíme působit na tento proces, můžeme docílit nárůstu zájmu o žádoucí aktivity. Naše práce cílila na vzdělávání nezaměstnaných, proto se i empirická část zabývá nezaměstnanými. Zjistili jsme, že naše motivace a vztah ke vzdělávání se formuje celý život, v souvislosti s prostředím, ve kterém vyrůstáme, dospíváme a ve kterém pracujeme. Nejlepších výsledků dosahujeme a nejsnadněji přistupujeme k učení tehdy, když máme šanci získat znalosti a uplatnit se v oboru, který nás zajímá. Ti, kterým se vztah ke vzdělávání z různých důvodů nepodařilo vytvořit, dávají přednost praktické výuce či posílení poznatků využitelných v praxi.

Jednoznačně nás ale nejvíce motivují a postrkují lidé, které máme kolem sebe. Ti jsou naší inspirací, motorem, zázemím i podporou. Zcela zřetelně a jasně tento fakt vyslovila jedna z účastnic našeho výzkumu, jejíž názor podtrhuje a dokresluje celý výstup této práce: *„Protože to, co lidi motivuje, není samotná rekvalifikace nebo kurz, ale motivuje je vždycky nějaký další člověk. Nějaká další osoba, která ho dovede podpořit, ocenit ty jeho plusové hodnoty a dovede ho pochválit nebo nějakým způsobem povzbudit.“*

Pokud se tedy budeme obklopotvat těmi, kteří nám mají co předat a ze kterých načerpáme energii, budeme schopni motivovat naše jednání k osobnostnímu rozvoji. Stejně tak

iniciujeme naše ambice, když se zaměříme na činnost, která je nám blízká a v rámci které budeme schopni a ochotni prohlubovat buď naše intelektuální schopnosti, nebo praktické dovednosti.

Navzdory veškeré pomoci ze stran státních institucí, nesou nezaměstnaní zodpovědnost za kvalitu svého života sami. Jen na nich tedy záleží, jestli si uvědomí všechna pro a proti a využijí jakékoliv možnosti pro zlepšení své nepříznivé životní situace

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- AIDAR, John, 2004. *Efektivní motivace*. Praha: Alfa Publishing. ISBN 80-86851-00-1.
- BENEŠ, Milan, 2014. *Andragogika*. 2. aktul. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4824-5.
- BISCHOF, Anita a Klaus, 2003. *Aktivní sebeřízení*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0647-4.
- BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ ŠMAJSOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktul. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
- ČESKO. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, © 2013-2015. Strategie celoživotního učení. *MŠMT* [online]. [cit. 2015-12-10]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>.
- ČESKO. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, © 2013-2015. Strategie vzdělávací politiky do roku 2020. *MŠMT* [online]. [cit. 2015-12-10]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/strategie-vzdelavaci-politiky-2020>.
- ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ©2002-2015. Rekvalifikace. *Portál MPSV* [online]. [cit. 2015-12-30]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/rekvalifikace>.
- DAT CZ, ©1999-2015. Přehled společností. *Trexima* [online databáze]. [cit. 2015-11-15]. Dostupné z: <http://www.eu-dat.cz/>.
- ĎURIČ, L., V.S. HOTÁR a L. PAJTINKA, 2000. *Výchova a vzdelávanie dospelých, Andragogika. Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava: Media Trade, spol. s.r. o. ISBN 80-08-02814-9.
- GIDDENS, Anthony, 2013. *Sociologie*. Aktul. a rozš. vyd. revidované Philipem W. Suttonem. Praha: Argo. ISBN 728-80-257-80807-1.

- GRINT, Keith, 2005. *The sociology of work*. Cambridge: Polity Press. ISBN 0-7456-32491.
- HANZLOVSKÝ, Michal, 2013. Psychologické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. In: *Celostní medicína* [online]. 28. 3. 2013 [cit. 2015-10-25]. Dostupné z: <http://www.celostnimedicina.cz/psychologicke-dusledky-dlouhodobe-nezamestnanosti.htm>.
- HENDL, Jan, 2005. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.
- MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.
- MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika*. 2. přeprac. vyd. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-045-9.
- NAKONEČNÝ, Milan, 1995. *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0625-7.
- NAKONEČNÝ, Milan, 1996. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.
- PETRÁŠEK, Josef, 2014. *Sociální politika*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-7452-033-4.
- PLAMÍNEK, Jiří, 2015. *Tajemství motivace*. 3. rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5515-1.
- PLHÁKOVÁ, Alena, 2003. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia. ISBN 978-80-1499-3.
- PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-2.
- PRŮCHA, Jan, 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. 978-80-247-5232-7.
- RIEVAJOVÁ, Eva aj., 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm. ISBN 978-80-225-2878-8.
- ŘEZÁČ, Jaroslav, 1998. *Sociální psychologie*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-48-6.
- ŘÍČAN, Pavel, 2010. *Psychologie osobnosti - obor v pohybu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3133-9.

SOBOTKOVÁ, Irena, 2001. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-559-8.

STRITZELBERGER, Reinhold, 2014. *Tajemství sebemotivace*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5419-2.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ, 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

VAN DELLEN, Theo, 2012. Celoživotní učení a chuť učit se. In: *Studia paedagogica* [online]. 2012 [cit. 2015-10-09]. ISSN 2336-4521. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/view/303>.

VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK, 2008. *Sociální psychologie*. 2. přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1428-8.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

atd. a tak dále

ČR Česká republika

DAT CZ databáze akcí dalšího profesního vzdělávání

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

MŠMT Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

např. například

příp. případně

resp. respektive

tzv. tak zvaný

ÚP Úřad práce České republiky

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 - Návrh participace zaměstnavatele na posílení motivace ke vzdělání nezaměstnaných

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 - Údaje o účastnících výzkumu

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I - Přepis rozhovoru - Cecílie

PŘÍLOHA P II - Ukázka kódovaného textu

PŘÍLOHA P III - Doporučení pro praxi - Cecílie

PŘÍLOHA P I: PŘEPIS ROZHOVORU - CECÍLIE

V - výzkumník

C - Cecílie

V: Mohla bys mi, prosím, povyprávět celý svůj život od dětství do doby, co jsi nezaměstnaná, včetně všech situací, které pro tebe byly důležité a včetně všech lidí, co hráli nějakou roli ve tvém životě.

C: Tak pokud můžu začít s mými rodiči, tak můj tatínek, nebo - jak tat'ka i mamka jsou vyučení, tat'ka je vyučenější jako zámečnický, v těch dobách to bylo takový zvláštní a mamka začala hned v šestnácti v továrně, protože babička říkala, byť moje mamka toužila být kuchařkou, tak babička říkala, že už jednu kuchařku (což byla její sestra) jako doma mají, takže ať jde do továrny. Takže moje mamka je bez vzdělání. Nicméně moje mamka se teďka živí jako účetní a živí se i jako prodavačka na krámě, ve sklenářství, což musím říct, že je pro mě vzorem, protože vlastně v podstatě bez toho vzdělání dosáhla - i když dnes vypráví, že jí v tom hodně pomohla revoluce - že vlastně dosáhla úspěchu, by se dalo říct. Tat'ka, ten je zase můj vzor, protože ten, i když byl dost přísnější, byť jsme ho v dětství moc neviděli, protože byl pořád v práci, samozřejmě u toho zámečnictví nezůstal, takže dělal to, co se v té době dělat muselo. Ale zase co se týká manuální práce nebo cokoli jsme dělali u dědy, babičky, tak vždycky hrozně dobře poradil, co se týká takový té manuální zručnosti, takže i když byl přísnější, tak si člověk něco pamatoval, dobrý příklad je třeba řízení auta: byť se s ním řídit nedá, tak si od něj člověk pamatuje spousta. Tak, to je o mých rodičích.

Co se týká vzdělání, tak základní škola mě nebavila, v podstatě škola mi v těch základních předmětech - matematika, čeština, nešla. Ale zase si myslím, protože naši rodiče na nás neměli čas, tak jsme se učili sami, tím pádem jsme se neučili. Takže jsme přišli domů, hodili jsme tašky, šli jsme ven. Nicméně, když už to šlo ve škole z kopce, tak přišla mamka a řekla: tohle se prostě naučíš, udělala většinou výpisky, takže jsme přišli do školy a známka byla opravená, takže člověk procházel s takovým tím průměrem, čímž mě vlastně v té dospělosti došlo, že kdyby se nám v podstatě rodiče víc věnovali, i když opakuju, že na to prostě neměli čas, chodili do té práce a já mám dva bratry, takže jsme byly tři děti, takže si myslím, že ten prospěch na té základce by byl lepší, ale nemám s tím dodnes žádný problém. A hodně mi pomohlo - my jsme bydleli na Vinohradech - a já jsem v šestý

třídě změnila základní školu, přestěhovala jsem se do Řep, a v podstatě jsem tady potkala kamarádky, který mě vlastně jakoby motivovaly. Takž v podstatě já jsem tu základní školu vyšla (na to, jak jsem si říkala, že skončím špatně) s dobrým průměrem. A tenkrát jsem šla na střední a taky jsem si říkala, vůbec jsem nevěděla, co chci dělat, a v tom mi pomohla mamka, která říkala, že mě vždycky bavilo šití a takový jakoby ruční práce, ale taková tenkrát nabídka (bylo to po revoluci, 90. rok) nebyla. Takže jsme našly ekonomickou školu, ale byla jenom na dva roky. Tam mě přijali, tam dokonce jsem ani nemusela skládat přijímací zkoušky, stačil mi jenom průměr ze základní školy. A to mě v podstatě ty dva roky bavilo, protože mi to dalo psaní všemi deseti, těsnopis, ukázalo mi to to, že je to vyšší nasazení, než na základní škole, ale viděla jsem, že po dvou letech (bylo to ukončeno závěrečnou zkouškou) v tom nechci pokračovat, že z toho nechci dělat maturitu, spíš s takovým tím pocitem, že na to nemám. Že jsem si nedokázala představit, že bych chodila čtyři roky a maturitu... Takže jsme zase řešily s mamkou co dál a tenkrát se mamka opět vrátila k tomu šití a já jsem se přihlásila a přijali mě na dámskou krejčovou, takže jsem udělala tři roky dámské krejčové, kdy jsem z té praxe byla uchvácená, to mě strašně bavilo, měla jsem úžasnou mistrovou, takže tam to bylo pro mě opravdu tři roky úplný slasti i z té školy, protože jsme se hlavně učili praxi, jak šít a matika a němčina, to bylo takový povrchový, na to se nekladl takový důraz. Pak teda to bylo samozřejmě i díky tomu, že tam bylo dobrý přátelství, jako se spolužačkama, byly jsme teda samý holky ve třídě a tam zase shodou okolností nebo náhody, štěstí, nám nabídli, že můžeme udělat nástavbu a tím pádem se dostat k maturitě. Tím jsme se s holkama rozhodly, že teda do toho jdeme, i když jsme měly všechny strach, protože jsme nebyly takový studijní typy, ale vyplatilo se to, opravdu jsme prošly a dostaly se k té maturitě, odmaturovaly jsme, takže ukončená střední škola. No a mým snem bylo šít dál, protože mě to opravdu bavilo, tak jsem si po maturitě hledala práci a obešla jsem pár krejčovských firem, tam mi bylo sděleno, že mě přijmout nemůžou, protože nemám třicetiletou praxi, takže to jsem trochu jakoby klesla na nulu a mamka tenkrát přišla - je vidět, že mamka je teda asi anděl v mém životě - přišla s tím, že má známou notářku a ta má známou advokátku a že by se jí hodila teď asistentka. A já jsem si tenkrát i shodou okolností našla místo v oděvnictví, jako prodavačka, takže jsem přijala radši tu nabídku od té mamky, protože jsem si říkala, že skončit jako prodavačka, tak dostat se potom z tohodle kolotoče by bylo asi těžší, takže jsem šla úplně někam jinam. Takže jsem skončila u paní doktorky- advokátky. Tam musím

říct, že jsem získala neuvěřitelnou praxi a tam mě i začala ta kancelářská práce bavit. Takže tam jsem zůstala, tuším, dva roky a byť tam bylo všechno v pořádku a v pohodě, tak začal člověk přemýšlet o penězích, kdy si paní doktorka nemohla dovolit mi přidat. Takže jsme potom hledaly dál a přes známého jsem skončila na pár měsíců v neziskový organizaci u dalšího pana doktora. Ale tam to samozřejmě šlo úplně špatně, takže jsem si našla práci ve společnosti, která se zabývala konferencema a vydávala časopis. A vlastně bylo i zajímavý, že jsem se oddělila od té advokacie. Pořádali jsme tam konference, vydávali jsme ten časopis, do popředí šel ten internet a e-mailová komunikace, takže takový ty novinky. A to se mi líbilo. Takže člověk vedl celý chod té kanceláře a tam zase to skončilo na tom, že jsem chtěla přidat víc peněz, řekli mně samozřejmě, že ne, takže se pokračovalo dál a tam už jsme se setkala poprvé, že přes nějakou tu společnost, který tady vznikaly, že mi jako najdou práci. Takže tam jsem si poprvé napsala takovej pořádný životopis. A tady jsem měla v podstatě štěstí, kdy se mi hned ozvali z té společnosti, že advokátní kancelář hledá asistentku, jestli nechci jít na pohovor. Tady jsem prošla - pro mě zase novinka - třemi koly pohovorů a vlastně jsem se poprvé dostala někam, kde už člověk přišel na tu recepci, a seznamoval se s takovým větším kolektivem lidí a tam jsem měla to štěstí, že mě přijali. A měla jsem štěstí i na kolegyni, která byť byla trošku nevrlá, tak mě strašně dobře zaučila. Po dvou letech odešla, takže jsem na celou kancelář zůstala sama. Ale ty její zkušenosti se mi strašně hodily, ale taky se mi hodilo, že jsem tam zůstala sama, a celou tu kancelář jsem si začala řídit po svém. A to musím říct, že v tomhle jsem se vzhlídla, takže tam mi strašně moc dala ta samostatná praxe, kdy prostě ta kancelář byla o nějakých patnácti lidech a člověk pro těch patnáct lidí musel pracovat a ještě se musel starat o chod té kanceláře. A v týchletý společnosti jsem zůstala nějakých dvanáct let. A zase zkušenost byla v tom, nebo co mě i bavilo, že se ta moje praxe rozšiřovala. Rozšiřovala se i tou budoucností, kdy ta elektronická podoba všech těch věcí šla nahoru, přibývalo lidí, kancelář se zvětšovala, přibývaly peníze, a ostatní věci. Přibyla i další asistentka, takže člověk musel zaučovat někoho jinýho, už na něj jakoby byl vyvíjen větší tlak, aby se staral o víc věcí. A ti jednatelé, ti advokáti si zvykli, že člověk je samostatnej, že spoustu věcí zařídí. Takže tady jsem zůstala těch dvanáct let....

V současné době jsem nezaměstnaná, jsem nezaměstnaná z důvodu, že ten můj šéf se rozhodl z organizačních důvodů mě propustit. Což nebylo překvapení a je pravda,

že už jsem v té společnosti nebyla nějaký ten rok-dva spokojená a sama jsem si hledala jinou práci. Po pracovní stránce bylo všechno v pořádku, ale v těch osobních věcech a v kontaktech s těma lidma už to začal bejt problém a zase pro ten můj život, anebo pro ty moje představy to bylo nesnesitelný. A já jsem zvyklá, že mám, jakoby že můj život má nějaký řád, ale má hlavně pohodu, takže prostě nepracovat pod tlakem i za cenu, že člověk odejde z té kanceláře a zařídí se po svém a musí hledat to zaměstnání. Teď jsem teda nezaměstnaná, sedím doma, každý den prohlížím veškerý možný inzeráty, posílám životopisy, a jediný co se týká toho vzdělání se, tak furt chodím na angličtinu, která teda - byť mám jazykovou bariéru, moc mi to nejde - ale já jsem se začala učit jazyk teprve před osmi lety, mám s tím problémy, ale zase v dnešní době, protože je to potřeba se snažim neházet to za hlavu. Ale co se týká dalšího vzdělávání - měla jsem možnost z těch advokátních kanceláří chodit na ty kurzy asistentek a kurzy office managerek, ale vždycky mě odradilo to, že mně by to sice možná něco přineslo, ale aby to člověk praktikoval ve firmě, tak ty lidi, pokud s tebou nebudou spolupracovat, tak jsou ti tyhle kurzy na nic. Takže to mě odrazovalo a v podstatě mě to nebavilo. Co se týká dalšího vzdělání, tak já u sebe vím, že mi to dělá velký potíže a jak říkám- nebaví mě to, takže se do ničeho takovýho nehru, ale co jakoby hodně upřednostňuju, tak to je praxe, která mi dává úplně nejvíc. A pokud to vidím v té praxi a můžu to dělat v praxi, tak je to pro mě ideální a přijde mi to i zábavný mnohdy. Takže to je asi tak z mé strany všechno.

V: Myslíš si, že vzdělání by ti přineslo nebo všeobecně přináší třeba nějaký lepší pocit sebevědomí?

C: Myslím si, že ano, ale zase je to otázka...já mám třeba kamarádku, která je hodně chytrá, vzpomínám si, že když chodila na gymnázium, tak měla spolužačky a ty chtěly bejt strašně studovaný, vysokoškolačky, ale vzpomínám si, jak jim to činilo problémy a stresovalo je to a komplikovalo jim to život. A zase u sebe jsem si vědoma, že by se mi líbilo bejt studovaná a studovat, ale zase si u sebe uvědomuju, že na to kapacitně nemám. Takže v rámci jenom možností se snažim - to, co mi jde dělám, co ne tak na nedělám.

V: Jestli si představíš nebo jestli tě napadne,jaký důvod, co by tě postrčilo k nějakému dalšímu stupni vzdělání?

C: V tuhle chvíli asi žádný post, ani práce žádná, spíš jako z vlastního přesvědčení a aby mě to bavilo, takže třeba - spíš je to i finanční otázka, že jsem třeba nikdy neměla

odvahu jet do zahraničí kvůli tomu jazyku, ale spíš si přesně myslím, že kdyby člověk měl víc peněz, tak si může dovolit třeba na rok přerušit práci a takhle se nějak vzdělávat. Protože během studia to vůbec nešlo, člověk byl závislej na rodičích, takže... Ale to si myslím až teď, tenkrát, kdy člověk byl na tý škole, tak si to neuměl představit a hlavně se mu nechtělo, protože mu to nešlo. Teď by do toho člověk asi šel, ale jak říkám - je to otázka financí.

V: Moc děkuji.

PŘÍLOHA P II: UKÁZKA KÓDOVANÉHO TEXTU

lepší kvůli počítačům
jakoby motivovaly. Takž v podstatě já jsem tu základní školu vyšla (na to, jak jsem si říkala, že skončím špatně) s dobrým průměrem. A tenkrát jsem šla na střední a taky jsem si říkala, vůbec jsem nevěděla, co chci dělat, a v tom mi pomohla mamka, která říkala, že mě vždycky bavilo šít a takový jakoby ruční práce, ale taková tenkrát nabídka (bylo to po revoluci, 90. rok) nebyla. Takže jsme našly ekonomickou školu, ale byla jenom na dva roky. Tam mě přijali, tam dokonce jsem ani nemusela skládat přijímací zkoušky, stačil mi jenom průměr ze základní školy. A to mě v podstatě ty dva roky bavilo, protože mi to dalo psaní všemi deseti, těsnopis, ukázalo mi to to, že je to vyšší nasazení, než na základní škole, ale viděla jsem, že po dvou letech (bylo to ukončeno závěrečnou zkouškou) v tom nechci pokračovat, že z toho nechci dělat maturitu, spíš s takovým tím pocitem, že na to nemám. Že jsem si nedokázala představit, že bych chodila čtyři roky a maturitu... Takže jsme zase řešily s mamkou co dál a tenkrát se mamka opět vrátila k tomu šít a já jsem se přihlásila a přijali mě na dámskou krejčovou, takže jsem udělala tři roky dámské krejčové, kdy jsem z té praxe byla uchvácená, to mě strašně bavilo, měla jsem úžasnou mistrovou, takže tam to bylo pro mě opravdu tři roky úplně slasti i z té školy, protože jsme se hlavně učili praxi, jak šít a matika a němčina, to bylo takový povrchový, na to se nekladl takový důraz. Pak teda to bylo samozřejmě i díky tomu, že tam bylo dobrý přátelství, jako se spolužačkama, byly jsme teda samý holky ve třídě a tam zase shodou okolností nebo náhodou, štěstí, nám nabídli, že můžeme udělat nástavbu a tím pádem se dostat k maturitě. Tím jsme se s holkama rozhodly, že teda do toho jdeme, i když jsme měly všechny strach, protože jsme nebyly takový studijní typy, ale vyplatilo se to, opravdu jsme prošly a dostaly se k té maturitě, odmaturovaly jsme, takže ukončená střední škola. No a mým snem bylo šít dál, protože mě to opravdu bavilo, tak jsem si po maturitě hledala práci a obešla jsem pár krejčovských firem, tam mi bylo sděleno, že mě přijmout nemůžou, protože nemám třicetiletou praxi, takže to jsem trošku jakoby klesla na nulu a mamka tenkrát přišla - je vidět, že mamka je teda asi anděl v mém životě - přišla s tím, že má známou notářku a ta má známou advokátku a že by se jí hodila teď asistentka. A já jsem si tenkrát i shodou okolností našla místo v oděvnictví, jako prodavačka, takže jsem přijala radši tu nabídku od té mamky, protože jsem si říkala, že skončit jako prodavačka, tak dostat se potom z tohohle kolotoče by bylo asi těžší, takže jsem šla úplně někam jinam. Takže jsem skončila u paní doktorky- advokátky. Tam musím říct, že jsem získala neuvěřitelnou praxi a tam mě i začala ta kancelářská práce bavit. Takže tam jsem zůstala, tuším, dva roky a byt tam bylo všechno v pořádku a v pohodě, tak začal člověk přemýšlet o penězích, kdy si paní doktorka nemohla dovolit mi přidat. Takže jsme potom hledaly dál a přes známého jsem skončila na pár měsíců v neziskové organizaci u dalšího pana doktora. Ale tam to samozřejmě

PŘÍLOHA P III: DOPORUČENÍ PRO PRAXI - CECÍLIE

Smlouva o smlouvě budoucí se společností XY na místo asistentky ředitele

- 1) Podmínkou získání pracovní pozice, bude úspěšné absolvování měsíčního kurzu, sestaveného dle požadavků zaměstnavatele
- 2) Kurz bude realizován zaměstnavatelem, přesně na míru dané pozice
- 3) V kurzu bude zahrnuta:
 - intenzivní výuka anglického jazyka
 - podrobné seznámení se s firemní kulturou
 - zácvik na konkrétní pracovní činnosti
 - kurz asertivity
 - efektivní komunikace
- 4) Závěrečné prověření nabytých znalostí provede personální management firmy, formou písemného testu a praktickou zkouškou
- 5) V případě úspěšného zakončení kurzu následuje pracovní smlouva na danou pozici. Součástí smlouvy bude dodatek o 5 letém setrvání ve společnosti
- 6) Financování:
 - a) v případě úspěšného absolvování, zakončeného podpisem pracovní smlouvy, bude kurz financovat společnost XY, následující dva roky bude podléhat daňovému zvýhodnění
 - b) v případě neúspěchu náklady uhradí účastník