

# Motivace členů AČR k dalšímu vzdělávání s ohledem na průběh jejich budoucí životní dráhy

Jitka Šrámková

---

Bakalářská práce  
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2019/2020

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE** (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Jitka Šrámková**  
Osobní číslo: **H17114**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**  
Forma studia: **Kombinovaná**  
Téma práce: **Motivace členů AČR k dalšímu vzdělávání s ohledem na průběh jejich budoucí životní dráhy**

### **Zásady pro vypracování**

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek vztahujících se k motivaci, celoživotnímu učení a systému vzdělávání v AČR.

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

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: Tisková/elektronická

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0469-2.

BENEŠ, Milan. Andragogika. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.

Bílá kniha o obraně. 1. vyd. Praha: Ministerstvo obrany České republiky ? odbor komunikace a propagace, 2011. ISBN 978-80-7278-564-3.

BLATNÝ, Marek. Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy. Praha: Grada, 2010. ISBN 978- 80-247-3434-7.

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

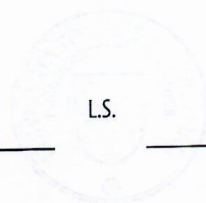
Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jan Kalenda, Ph.D.**  
Centrum výzkumu FHS

Datum zadání bakalářské práce: **4. října 2019**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2020**



**Mgr. Libor Marek, Ph.D.**  
děkan



L.S.

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

Ve Zlíně dne 22. ledna 2020

## 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 <sup>1)</sup>;
- 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 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> 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 <sup>3)</sup> 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 ..... 15. 03. 2020

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;  
(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

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

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

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

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

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

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

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

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo učit 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 větší výdělku dosaženému školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářské práce se zabývá zájmem příslušníků Armády České republiky o další vzdělávání s ohledem na jejich budoucí pracovní uplatnění po ukončení služby v AČR a dále faktory, které je v tomto směru nejvíce ovlivňují. Teoretická část práce je zaměřena na seznámení s podstatou celoživotního učení a jeho dílčími aspekty, dále na faktory, které účast na dalším vzdělávání přímo ovlivňují a způsob nakládání s lidským kapitálem v podmínkách AČR. V praktické části bylo, formou kvantitativní výzkumu, provedeno výzkumné šetření, z jehož závěru vyplývá, že zlepšení možnosti pracovního uplatnění po skončení služby v AČR pro příslušníky armády je jedním z hlavních motivačních faktorů, avšak skutečný zájem v podobě aktivní účasti na dalším vzdělávání je velice nízký.

Klíčová slova: další vzdělávání, motivace ke vzdělávání, bariéry vzdělávání, příslušníci AČR, pracovní uplatnění.

## **ABSTRACT**

This Bachelor thesis deals with the Czech Armed Forces members interested in further education with regard to their potential future occupation in the civilian employment when their contract expires. Moreover, it concentrates on the critical factors which influence them most. The theoretical part of the thesis is focused on the core of lifelong learning and its partial aspects. Furthermore, it is aimed at factors that directly impact the education and, lastly, the way the Czech Armed Forces preserve the human potential. The quantitative research method was used to conduct an investigation. The results demonstrate that a possibility of job opportunities after retirement from military service is one of the main motivational factors. However, the real interest in further education is in fact very low. main motivation factor. However, the real interest in further education is in fact very low.

Key words: further education, education motivation, educational barriers, Czech Armed Forces members, job opportunities.

Ráda bych zde poděkovala panu Mgr. Janu Kalendovi, Ph.D. za odborné vedení a cenné rady při psaní této bakalářské práce a především svému manželovi za obrovskou trpělivost a podporu.

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

# OBSAH

ÚVOD.....	9
<b>I TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 KONCEPT CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ .....</b>	<b>12</b>
1.1 HISTORICKÉ A SOUČASNÉ KONTEXTY ROZVOJE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ .....	12
1.2 STRUKTURA CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ .....	14
1.2.1 Základní kategorie učební činnosti .....	15
1.3 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH JAKO SUBSYSTÉM CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ .....	17
1.3.1 Členění dalšího vzdělávání dospělých .....	17
<b>2 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ZAPOJENÍ DO DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>21</b>
2.1 POTŘEBA JAKO VÝCHODISKO PROCESU MOTIVACE .....	21
2.1.1 Potřeba poznání .....	22
2.2 MOTIVACE .....	22
2.3 TYPY MOTIVACE.....	23
2.3.1 Vnitřní motivace.....	23
2.3.2 Vnější motivace.....	24
2.4 ZÁJEM .....	24
2.5 MOTIVACE A BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	24
<b>3 LIDSKÝ KAPITÁL V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY .....</b>	<b>28</b>
3.1 SYSTÉM PŘÍPRAVY PŘÍSLUŠNÍKŮ AČR .....	29
3.1.1 Soustava pro přípravu personálu rezortu MO .....	29
3.1.2 Kvalifikační předpoklady příslušníka AČR .....	30
3.1.3 Kvalifikační požadavky pro výkon služby.....	31
3.2 OUTPLACEMENT V PROSTŘEDÍ AČR .....	32
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>35</b>
<b>4 TÉMA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ .....</b>	<b>36</b>
4.1 CÍL VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	36
4.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A STANOVENÍ HYPOTÉZ .....	36
4.3 METODA SBĚRU DAT .....	37
4.3.1 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru .....	38
<b>5 VÝSLEDKY A ANALÝZA DAT VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>40</b>
5.1 ROZBOR A INTERPRETACE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ .....	40
5.2 VERIFIKACE STANOVENÝCH HYPOTÉZ.....	60
<b>6 DISKUSE .....</b>	<b>68</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>72</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>74</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>77</b>



<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>78</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>79</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>80</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>81</b>

## ÚVOD

Ve světě, kde jsou na jedince kladeny stále vyšší nároky, není zcela jisté jednoduché se prosadit ani uspět. Jednou z cest, jak možnosti svého uplatnění a zdárného začlenění na pracovní trh rozšířit, je další vzdělávání, učení se a prohlubování svých odborných znalostí. Vysoko hodnocené kvality dnešních zaměstnanců jsou schopnost kreativního myšlení, flexibilita a především schopnost rychle a adekvátně se přizpůsobovat změnám. Přestože je budoucnost naší společnosti formována mnoha faktory, vzdělávání z nich patří nepochybně mezi ty klíčové.

Vzdělávání je nedílným prvkem každé personální politiky, neboť nosným pilířem všech efektivně fungujících organizací jsou především schopní a kvalifikovaní zaměstnanci. Jinak tomu není ani v Armádě České republiky. Cílem ozbrojených sil České republiky, stejně jako každého státu, je mít ve svých řadách příslušníky – vojáky z povolání, kteří na základě zajištěných předpokladů k výkonu práce, budou k této práci pozitivně motivováni, vycvičeni a všestranně připraveni. Nastane ale okamžik, kdy vojenská dráha těchto profesionálů skončí a bude nutné začlenit se do systému, v němž odborné znalosti a praktické zkušenosti, jimiž bývalí profesionální vojáci disponují, jsou pro civilní organizace těžko představitelné a ještě hůře uplatnitelné.

Cílem této bakalářské práce je na základě odborných zdrojů a vlastního výzkumného šetření zjistit, zda mají příslušníci AČR zájem o další vzdělávání s ohledem na jejich budoucí pracovní uplatnění. Dále se pokusíme určit faktory, které příslušníka AČR v tomto ohledu nejvíce ovlivňují, přičemž se zaměříme především na vliv motivace, bariér a současně plánovaného pracovního uplatnění po skončení služby v AČR.

V teoretické části této práce se v rámci první kapitoly budeme zabývat historickými a současnými kontexty celoživotního učení. Zaměříme se na jeho strukturu a především pak na jeho subsystém (vzdělávání dospělých), který je pro tuto práci klíčovým aspektem. Předmětem druhé kapitoly je teoretická podstata faktorů, které mají přímý vliv na zapojení do dalšího vzdělávání. Teoretickou část této práce pak uzavírá kapitola třetí, v níž je věnována pozornost AČR a lidskému kapitálu. Zde se zaměříme především na systém přípravy personálu v podmínkách AČR a způsoby pomoci při integraci vojáků na civilní trh práce.

Předmětem praktické části této práce je analýza zájmu příslušníků AČR o další vzdělávání v souvislosti s jejich pracovním uplatněním po skončení vojenské kariéry a určení hlavních faktorů, které zapojení těchto příslušníků do dalšího vzdělávání nejvíce ovlivňují. Praktická část se dále zabývá souvislostmi v míře zájmu o další vzdělávání a počtem let ve služebním poměru, rozdíly v motivaci na základě pracovní pozice, percepce bariér různými věkovými kategoriemi a rozdíly zájmu o rekvalifikační vzdělávání na základě absolvování vojenské či civilní školy.

## I. TEORETICKÁ ČÁST

# 1 KONCEPT CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

Koncept celoživotního učení a vzdělávání je tvořen účelnými formálními i neformálními činnostmi, které souvisí s učením a jejichž průběžnou realizací dochází k rozvoji znalostí, dovedností a profesních kompetencí (Veteška, 2016). Chápeme jej tedy „jako zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života“ (Palán, 2002, s. 22).

## 1.1 Historické a současné kontexty rozvoje celoživotního učení

Vznik úvah a prvotních představ o celoživotním učení a vzdělávání zasahuje do antiky, židovské kultury, ale také neevropských kultur a filozofií. Významnou obrodu zaznamenávají tyto úvahy v období renesance, humanismu a osvícenství, jakýsi pomyslný vrchol pak v díle Jana Amose Komenského (1592-1670). Ten je považován za jednoho z průkopníků představy vzdělávání dospělých, resp. celoživotního vzdělávání, a za autora děl, v nichž je možné rozpoznat základy moderní koncepce andragogiky. Například čtvrtá část Komenského velkolepého díla *Obecná porada o nápravě věcí lidských* nazvaná *Pampaedia*, poukazuje na nutnost, možnost a snadnost toho, aby všichni lidé, bez rozdílu věku, pohlaví, národnosti, etnicity, majetkových poměrů, atd. byli učeni všemu a všestranně (Dvořáková, Šerák, 2016).

Vzdělání je považováno za důležité především z důvodu, aby lidé jednali správně, tedy ve prospěch nejen sebe ale i celé společnosti. A přestože vzdělání člověk získává zejména v mládí ve škole, neměl by zapomínat, že školou je celý život (Kasper, Kasperová, 2008).

Skutečné obrysy ale idea celoživotního učení získává až v poválečných letech, v průběhu padesátých a šedesátých let. V důsledku zrychlujících se ekonomických a sociálních změn ve vyspělých zemích dochází ke zvýšené potřebě kvalifikované pracovní síly a tím i k nárůstu tlaku na úroveň vzdělání celé společnosti (Dvořáková, Šerák, 2016).

V letech šedesátých a sedmdesátých se o formulaci konceptů celoživotního učení zasazují mezinárodní organizace UNESCO či OECD. Vize těchto organizací o vzdělávání přístupném všem bez rozdílu a omezení, ale sleduje zejména cíle sociální a kulturní, kdežto cíle zaměřené na práci a pracovní uplatnění jsou až na druhém místě. Shrňme-li toto období,

můžeme jej charakterizovat jako „dobu společenské a hospodářské prosperity, zrychlujícího se vědeckého a technologického pokroku a demokratizace západních společností. Prosadila se myšlenka rovnosti šancí ve vzdělávání. Zároveň se začalo uznávat, že stávající školství není schopné zajistit potřebné kvalifikace pro hospodářský růst a pro společenský rozvoj“ (Veteška, 2016, s. 94).

Současnou podobu, pojetí konceptu celoživotního učení, získává až v devadesátých letech 20. století. Beneš (2014, s. 36) uvádí, že smyslem prosazení celoživotního učení a vzdělávání v rámci EU je „především zaměstnatelnost, konkurenční schopnost ekonomiky, sociální soudržnost a aktivní občanství.“ Význam celoživotního učení a vzdělávání pro jednotlivce pak spočívá především v možnosti jeho seberealizace.

V souvislosti s hospodářskými potřebami se programy celoživotního učení zaměřují především na rozvoj lidských zdrojů, konkrétně na oblast odborné přípravy a vzdělávání a problematiku uplatnění v pracovním životě (Veteška, 2016). Jedním z takových programů je například koncepční studie *Memorandum o celoživotním učení*, které navazuje na Lisabonskou strategii, schválenou Evropskou radou v Lisabonu v březnu roku 2000. *Memorandum o celoživotním učení* ve svém konceptu určuje podstatu národního vzdělávání všech politik zemí EU a zdůrazňuje „dva stejně důležité úkoly celoživotního učení: podporovat aktivní občanství a podporovat zaměstnatelnost“ (Memorandum o celoživotním učení, 2001, s. 4). Memorandům dále formuluje šest stěžejních myšlenek, poskytujících strukturovaný rámec, na jehož základě, by měl být koncept celoživotního učení realizován: (1) Nové základní dovednosti pro všechny, (2) Více investic do lidských zdrojů, (3) Inovace ve vzdělávání, (4) Oceňování učení, (5) Nová koncepce poradenství, (6) Přiblížit učení domovu (Memorandum o celoživotním učení, 2001). Součástí dokumentu je i teze o možnosti, dosáhnout žádoucích kompetencí a dovedností libovolnou cestou, a to jak formální, neformální, tak i informální, přičemž by všechny uvedené způsoby měla společnost akceptovat, podporovat a rovnocenně hodnotit (Dvořáková, Šerák, 2016).

Celoživotní učení se tedy stává jakýmsi nástrojem, zajišťujícím existenci každého jedince, kdy kromě nezbytných předpokladů potřebných k uplatnění na trhu práce, poskytuje i možnost najít sebe sama a začlenit se do mnohdy složitých společenských vztahů.

**Benefity z uplatnění konceptu celoživotního učení pro:**

Stát	Zaměstnavatel	Jedinec
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ VYŠŠÍ ZAMĚSTNANOST</li> <li>✓ VYŠŠÍ KONKURENCESCHOPNOST</li> <li>✓ ZNALOSTNĚ ORIENTOVANÁ EKONOMIKA</li> <li>✓ PODPORA MOBILITY OBČANŮ</li> <li>✓ ROVNÝ PŘÍSTUP</li> <li>✓ ŠANCE PRO ZNEVÝHODNĚNÉ SKUPINY, MIGRANTY A NÍZKO-KVALIFIKOVANÉ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ KVALIFIKOVANÍ A MOTIVOVANÍ ZAMĚSTNANCI</li> <li>✓ VYŠŠÍ KONKURENCESCHOPNOST</li> <li>✓ RŮST PRODUKTIVITY PRÁCE</li> <li>✓ MOŽNOST OVLIVNIT PROFIL KVALIFIKACE (NSK)</li> <li>✓ LEPŠÍ IMAGE FIRMY</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ MOŽNOST ZVÝŠIT A PROHLouBIT KVALIFIKACI</li> <li>✓ VYŠŠÍ ZAMĚSTNATELNOST</li> <li>✓ ZLEPŠENÍ POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE, PODPORA MOBILITY</li> <li>✓ MOTIVACE K OSOBNÍMU ROZVOJI</li> <li>✓ ZVÝŠENÍ SOCIÁLNÍHO STATUSU</li> <li>✓ ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI</li> <li>✓ ZMĚNA POSTOJE K ČŽU</li> <li>✓ MOTIVACE POKRAČOVAT V DV</li> </ul>
Změna přístupu v myšlení společnosti směrem ke konceptu celoživotního učení a poskytnutí možnosti uznat kvalifikaci získanou v průběhu života různými cestami.		

*Obrázek 1 - Benefity z uplatnění konceptu celoživotního učení (Průvodce dalším vzděláváním, 2010, s. 6)*

## 1.2 Struktura celoživotního učení

Celoživotní učení je tvořeno veškerými vzdělávacími aktivitami, uskutečňovanými v průběhu života. Zahrnuje jak vzdělávání dětí a mládeže, tak další vzdělávání (učení) dospělých. Celoživotní učení tedy dělíme na dvě základní fáze a to *počáteční vzdělávání* a *další vzdělávání*.

### Počáteční vzdělávání

K počátečnímu vzdělávání řadíme *základní vzdělávání, střední vzdělávání a vzdělávání terciární*. *Základní vzdělávání* představuje dobu povinné školní docházky a je typické svým všeobecným charakterem. *Střední vzdělávání* má již charakter všeobecný nebo odborný a formu ukončení představuje maturitní zkouška, výuční list či zkouška závěrečná. *Terciární vzdělávání* pak představuje rozsáhlou oblast, nabízející vzdělávání specializované, odborné nebo umělecké. To je započato v mladém věku, avšak ukončeno může být kdykoli např. vstupem na pracovní trh nebo až v seniorském věku. Poskytovateli tohoto vzdělávání jsou vysoké školy, vyšší odborné školy, částečně i konzervatoře (Strategie celoživotního učení ČR, c2007)

### Další vzdělávání

„Probíhá po dosažení určitého stupně formálního (školního) vzdělání nebo po opuštění vzdělávacího systému či po prvním vstupu na trh práce“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 64). Je

uskutečňováno v rámci institucí spadajících do kategorie formálního vzdělávacího systému (střední a vysoké školy) nebo v institucích mimoškolních, které náleží do kategorie vzdělávání neformálního. Cílem dalšího vzdělávání je pak rozvoj širokého spektra kompetencí, vědomostí a dovedností, nezbytných v občanském, osobním i profesním uplatnění jedince (Průcha, Veteška, 2012). Zaměřuje se ale i na vzdělávací potřeby definované státními zájmy, ekonomickou nutností apod. (Beneš, 2014).

Beneš (2014, s. 37) uvádí jako účel dalšího vzdělávání:

- „Druhá vzdělávací šance (dráha)
- Odborné vzdělávání a zvyšování kvalifikací a kompetencí
- Rozvoj schopností vyplňovat sociální role v rodině, sociálním životě, jako občan, odborář, atd.
- Sociální péče týkající se zdravotní výchovy (AIDS, kouření)
- Individuální rozvoj chápáný většinou jako rozvoj kulturních a všeobecných znalostí nebo schopnosti trávit hodnotně volný čas.
- V mnoha společnostech se doplňuje individuální rozvoj záměrem spojit jej se sociálním cítěním, solidaritou, sociální soudržností, výchovou k občanství.“

### 1.2.1 Základní kategorie učební činnosti

#### Formální vzdělávání

Formální vzdělávání „je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou vymezeny právními předpisy“ (Strategie celoživotního učení ČR, c2007, s. 9). Typickými účastníky jsou osoby ve věkovém rozmezí od 5 - 6 let do 20 – 25 let. Absolventi tohoto vzdělání pak získávají uznávané certifikace, diplomy a kvalifikace.

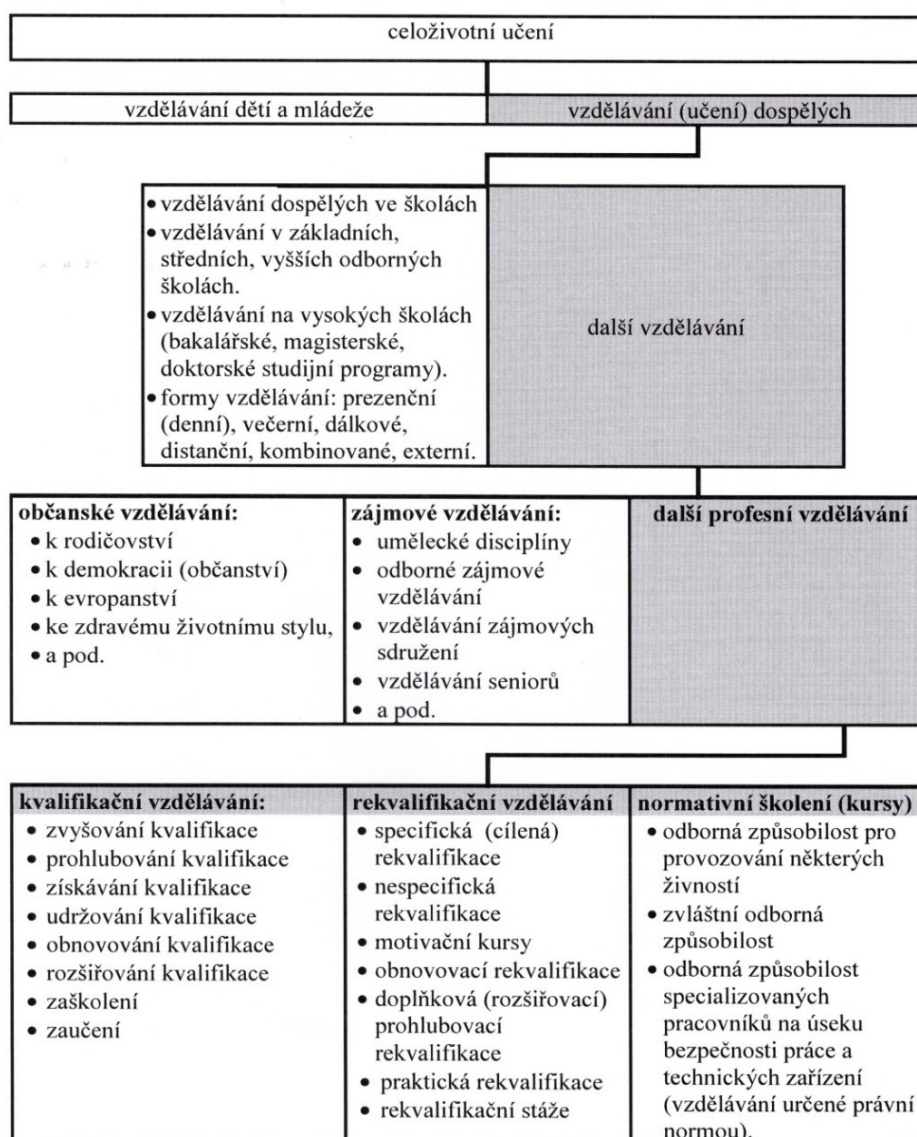
#### Neformální vzdělávání

Součástí kategorie neformálního vzdělávání jsou veškeré organizované vzdělávací činnosti mimo systém vzdělávání formálního. Realizaci neformálního vzdělávání zprostředkovávají hlavně zařízení zaměstnavatelů, soukromé vzdělávací instituce, neziskové organizace či běžná školská zařízení a to v podobě kurzů, školení, seminářů apod. Podmínkou neformálního vzdělávání, je vedení této činnosti odborníkem (lektor, tutor, trenér,...), nelze na jeho základě získat ucelený stupeň vzdělání (Průcha, Veteška, 2012).



Informální vzdělávání (učení)

Informálním učením „se rozumí proces získávání vědomostí, osvojování dovedností, postojů a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, rodině a ve volném čase (ze sociálního prostředí a z osobních kontaktů)“ (Veteška, 2016, s. 98). Součástí informálního učení je i sebevzdělávání, avšak bez možnosti ověření získaných znalostí a dovedností. Informální učení není organizované, systematické ani institucionálně koordinované. Není nezbytně ani učením úmyslným, proto jej mnohdy samotný účastník nemusí rozpoznat.



Obrázek 2 - Struktura celoživotního učení (Palán, 2002)

### 1.3 Vzdělávání dospělých jako subsystém celoživotního učení

Pojem vzdělávání dospělých, který nahrazuje dříve používaný pojem „lidová výchova“, vzniká na základě demokratizace společnosti i školství, v okamžiku, kdy lidé již nechtějí pouze osvětu, ale především možnost zvolit si vzdělávání dle svých potřeb a zájmů. Dle Beneše (2014, s. 28) se vzdělávání dospělých definovalo „jako uspokojení subjektivních vzdělávacích (poznávacích, orientačních) potřeb jednotlivce, jako personální růst, často s doplňkem nutnosti zajistit integraci jednotlivce do společnosti.“

V rámci celoživotního učení tvoří vzdělávání dospělých zásadní oblast, která může pokrývat až tři čtvrtiny života člověka. Obsahem tohoto procesu jsou veškeré vzdělávací aktivity, probíhající jako součást formálního a neformálního vzdělávání, kdy formálním vzděláváním v rámci školského systému je dosahováno určitého stupně vzdělání (počáteční vzdělání) a výrazně širší spektrum vzdělávacích příležitostí pak poskytuje vzdělávání neformální (Veteška, 2016, s. 88).

Význam dalšího vzdělávání dospělých je patrný i díky důsledkům turbulentních změn ekonomického, kulturního, společenského a politického dění, kdy dnešní společnost klade na jedince velké nároky, týkající se stálé eskalace, prohlubování či úplné změny kvalifikace. Flexibilita jedince se tak stává měřítkem jeho pracovní uplatnitelnosti a pro zaměstnavatele pak předpokladem, že firma či organizace bude na hospodářském trhu schopna vyšší konkurence (Veteška, 2016).

Aktuálnost tématu *vzdělávání dospělých* je v posledních letech umocňována také na základě kurikulárních reforem a zejména díky uskutečňování konceptu celoživotního učení, jehož součástí, spolu se vzděláváním dětí a mládeže, je. Významnou roli hraje vzdělávání dospělých i v sociální politice státu, kdy se stává jakýmsi komponentem, spojujícím vzdělávací politiku, politiku zaměstnanosti, sociálního zabezpečení i rozvoje a řízení lidských zdrojů (Veteška, 2016).

#### 1.3.1 Členění dalšího vzdělávání dospělých

Jak již bylo řečeno výše, cílem dalšího vzdělávání dospělých je především rozvoj rozmanité škály vědomostí, dovedností a kompetencí, které jsou nezbytné k uplatnění jedince. A to jak v životě osobním, občanském, tak i profesním (pracovním). Dle těchto aspektů je další vzdělávání členěno na *vzdělávání zájmové, občanské a profesní*. Aby další vzdělávání mohlo být zdrojem dosažení uznávaných kompetencí a kvalifikací, je legislativně zakotve-

no v zákonu č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (Průcha, Veteška, 2012).

### Zájmové vzdělávání

Ideu výchovy a celkového rozvoje osobnosti jako prostředek plnohodnotného využití volného času, „překonání jednostranného zaměření, zlepšení kvality života jedince a prohloubení jeho nezávislosti můžeme anticipovat již v dílech antických filozofů (Platón, Aristoteles)“ (Dvořáková, Šerák, 2016, s. 112). Počátky těchto myšlenek v moderní době jsou pak patrné již v období národního obrození, k dalšímu rozvoji a modifikacím dochází v průběhu 20. století.

Podle Průchy a Vetešky (2012, s. 280) lze současné pojetí zájmového vzdělávání dospělých popsat jako „souhrn výchovně vzdělávacích, poznávacích, rekreačních a dalších systematických i jednorázových aktivit a činností dospělých“, které jsou vykonávány mimo práci. Smyslem těchto činností je plnohodnotné naplnění a využití volného času a zároveň možnost získat nové či rozšířit si stávající znalosti a schopnosti mimo klasické vzdělávání ve škole (Veteška, 2016).

Charakteristickým rysem, kterým se dle Dvořákové a Šeráka (2016, s. 113) zájmové vzdělávání liší od ostatních, je „především dobrovolnost, vnitřní motivace, výrazná neutilitárnost a nepragmaticnost, orientace na saturaci individuálních zájmů a potřeb a rovněž propojení s volným časem účastníků.“ Tyto aspekty jsou zcela jistě součástí i ostatních forem vzdělávání dospělých, ovšem pouze v případě zájmového vzdělávání je přítomnost a spolupůsobení všech nezbytnou podmínkou (Dvořáková, Šerák, 2016).

Smyslem a prioritním posláním zájmového vzdělávání je tedy aktivní využití volného času a to především naplněním zájmů a uspokojením individuálních potřeb jedince. Nelze na jeho základě získat oficiální stupeň vzdělání, avšak pro všestranný rozvoj osobnosti poskytuje rozmanité alternativy. Zájmové vzdělávání spadá do kategorie neformálního vzdělávání a informálního učení a může být přínosem jak v profesní kariéře jednotlivce, tak v nárůstu vzdělanosti dospělého obyvatelstva (Veteška, 2016).

### Občanské a politické vzdělávání

Občanské a politické vzdělávání tvořilo vždy stabilní součást vzdělávání dospělých. V dnešní době se ovšem význam i postoj k tomuto vzdělávání zásadně mění, což způsobuje, že zájem o klasické politické vzdělávání stále klesá. Místo politické osvěty aktuálně

nahrazuje budování občanské společnosti a aktivní, učící se občan. Jedněmi z faktorů, které mají svůj podíl na nízkém zájmu o politické a občanské vzdělávání jsou např. neomezená dostupnost politických a dalších informací v masmédiích, ale i vyšší vzdělanostní úroveň populace, která již nehledá oporu pro tvorbu svých politických názorů (Beneš, 2014).

Podle Beneše (2014, s. 156) lze občanské a politické vzdělávání dospělých definovat jako „organizované vzdělávání za účelem racionálního pochopení politického dění a vytvoření kompetencí, umožňujících se v politické oblasti orientovat a participovat na veřejném životě.“ Za nositele takového to politického vzdělání je možné označit stát a státní instituce (např. při snaze seznámit populaci s informacemi v oblasti začlenění do evropských struktur), dále odbory, svazy zaměstnanců, politické strany či církve, prosazující vlastní zájmy. V neposlední řadě pak nestátní neziskové organizace, komunitní a jiné alternativní skupiny, jejichž snahou je řešení společenských problémů tím, že na ně veřejně poukazují (Beneš, 2014).

### Profesní vzdělávání

Profesní vzdělávání představuje oblast učení se a vzdělávání dospělých v souvislosti s jejich pracovištěm, pracovní náplní, profesí či povoláním a to bez ohledu, zda byla profese vykonávána v minulosti, je právě aktuální nebo je otázkou budoucnosti. (Rabušicová, Rabušic, 2008). Profesní vzdělávání tvoří součást dalšího vzdělávání dospělých, přičemž „zahrnuje i všechny formy vzdělávání a odborné přípravy v rámci počátečního, formálního vzdělávání“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 208 – 209). Značný díl na profesním vzdělávání tedy nesou odborná učiliště, střední, vyšší odborné i vysoké školy a dále pak vzdělávací instituce, samotné podniky či různá profesní sdružení, která se na realizaci profesního vzdělávání přímo zaměřují. Avšak společným cílem profesního vzdělávání (ať již formálního či neformálního) je upevnění, rozvoj či získání znalostí, schopností a postojů nezbytných pro plnohodnotný výkon určitého povolání (Průcha, Veteška, 2012).

Navazující součástí profesního vzdělávání je další profesní vzdělávání. To zahrnuje profesní a odborné vzdělávání po ukončení odborného vzdělávání, probíhajícího jako součást počátečního formálního vzdělávání (Průcha, Veteška, 2012). Smysl dalšího profesního vzdělávání je totožný jako u vzdělávání profesního, a to je upevnění, rozvoj či získání znalostí, schopností a postojů nezbytných pro plnohodnotný výkon určitého povolání.

V rámci dalšího profesního vzdělávání můžeme rozlišit různé typy vzdělávání a to kvalifikační vzdělávání, rekvalifikační vzdělávání a periodická školení. Specifikem dalšího pro-

fesního vzdělávání je jeho přímá spojitost s uplatněním a zařazením dospělého jedince např. na pracovní trh či v rámci podniku a tím i s jeho ekonomickou aktivitou (Palán, 2002). Hlavní podstatou dalšího profesního vzdělávání je ale „vytváření a udržování optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní a objektivní, což v praxi znamená neustálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 65).

## 2 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ZAPOJENÍ DO DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Abychom byli ochotní investovat svůj čas a energii, je zapotřebí dostatečné množství motivujících faktorů, které charakterizujeme jako motivaci. Motivace je rozhodnutí, kdy na základě dostatečného množství motivačních faktorů začínají lidé jednat, „uvádět se do pohybu“, chovat se určitým způsobem. K tomu, aby byli lidé motivováni, je nelze donutit. Zaměstnavatel, manažer, životní okolnosti či konkrétní situace, ale mohou vytvořit nebo být příčinou vzniku takových motivujících faktorů, které k rozhodnutí jedince *být motivován* povede. Motivace je proto vždy sebe-motivací (Kamp, 2000).

Zásadní, v procesu motivace, jsou také rozdílné potřeby každého jedince. Aby mohly být tyto potřeby naplněny, stanovuje si na jejich základě každý své cíle a podniká takové kroky, které k dosažení těchto konkrétních cílů směřují. Nelze tedy očekávat, že jeden motivační přístup či stejné motivační faktory, budou vhodné nebo efektivní pro každého (Armstrong, 2002).

### 2.1 Potřeba jako východisko procesu motivace

Prvotním podnětem pro proces motivace je výchozí motivační stav, který je charakteristický projevem nějakého nedostatku, a to v sociálním nebo fyzickém bytí jedince. Tento stav označujeme jako *potřebu*. Proces motivace dále směřuje k žádoucí eliminaci vzniklého nedostatku, což je jedincem vnímáno jako pocit uspokojení (Nakonečný, 2014).

Potřeby lze rozlišit na dva základní druhy a to z hlediska vnímání člověka jako bytosti biologické a sociokulturní (Nakonečný, 2014).

- *primární biologické potřeby* (biogenní potřeby) – představují určitý deficit v biologickém bytí jedince, disponuje jimi každá živá bytost a vyznačují se vrozenou resp. naučenou tendencí obnovy přirozené rovnováhy (Nakonečný, 2014, s. 163).

Za jakousi podskupinu biologických potřeb lze označit *potřeby pozitivní*, k jejichž uspokojení dochází na základě dosažení uspokojujícího objektu. Tím může být např. jídlo, pití, zdroj zahřátí či ochlazení atd. Opakem pozitivních potřeb jsou *potřeby negativní*, kdy je k dosažení žádoucího uspokojení zapotřebí naopak odstranit, případně se vyhnout, nechtěnému stavu či objektu. Do této skupiny můžeme zařadit potřebu odstranit bolest, nepohodlí, potřebu bezpečí atd. (Říčan, 2008).

- *primární psychologické potřeby* – i tyto potřeby jsou zakotveny jako vrozené instinkty, avšak velký vliv na jejich vývoj má učení. Mezi primární psychologické potřeby patří například citového vyžití, prožívání, poznávání či uznání a sebeuplatnění, ale také umělé potřeby, vyvolané závislostí na chemických látkách (drogách) ovlivňujících lidskou psychiku. Převládají zde však *potřeby sociálního kontaktu* nebo-li potřeby sociogenní (Říčan, 2008). Ty představují deficit v sociálně kulturním bytí jedince a fungují jako naučené tendence k udržování a obnově psychické rovnováhy (Nakonečný, 2014, s. 163).

Uspokojení primárních psychologických potřeb je specifické a obecně pro něj platí, že

1. „je za běžných podmínek méně naléhavé, než je tomu u primárních biologických potřeb, snese tedy spíše odklad;
2. může mít velmi rozmanitou podobu;
3. je do značné míry zaměnitelné v tom smyslu, že velmi často uspokojení jedné z nich nahradí uspokojení jiných“ (Říčan, 2008, s. 180).

### 2.1.1 Potřeba poznání

Potřeba poznání patří do kategorie primárních psychologických potřeb, zároveň ji lze také označit jako jednu z nejvýznamnějších lidských potřeb. Díky potřebě poznání můžeme od útlého dětství a dále pak po celý život, kdy se potřeba postupem let rozvíjí, nabýt široké a rozmanité spektrum informací a představ. Předmětem uspokojení poznávacích potřeb jsou vědomosti. V okamžiku, kdy je pak nutné řešit problémy a úkoly nejrůznější povahy, s nimiž se každý jedinec v průběhu svého života setkává, stávají se vědomosti jakýmsi nástrojem či konkrétním prostředkem k řešení těchto situací (Mužík, 2004).

V rámci profesního vzdělávání lze potřebu vzdělávání chápat jako jistý nedostatek „informací, vědomostí, dovedností, profesních návyků, schopností, způsobu jednání a chování“ pracovníka, nezbytných pro jeho pracovní pozici, profesi, roli či jeho odborné kompetence (Mužík, 2004, s. 18).

## 2.2 Motivace

„Pojem motivace je odvozen od latinského slova „movere“, co znamená hýbat, pohybovat se. Označuje vše, co iniciuje určitou aktivitu, určité chování člověka“ (Porvazník, 2003, s. 342). Vysvětluje příčinu aktivity, či z jakého důvodu došlo k její změně. Motivace je klí-

čovým podnětem činnosti jedince, přípravy jeho organismu a současně také indikátorem určujícím směr a cíl těchto činností. Může se jednat jak o aktivaci psychickou, tak o aktivaci fyzickou (Porvazník, 2003).

Rozličné významy pojmu motivace uvádí H. Thomae (1965, in Nakonečný, 1997, s. 102): 1. motivace jako příčina pohybu, 2. motivace jako důsledek změn stavu organismu, 3. motivace jako abstrakce z kontinua aktivace, 4. motivace jako determinanta zaměřování chování, 5. motivace jako výklad smysluplných souvislostí duševního života a 6. motivy jako důvody rozhodování v situaci volby.“

Základními vlastnostmi motivace jsou *směrování chování* (funkce direktivní), dále *energetizace chování*, tedy určování jeho síly (funkce energetizující) a *udržování chování* do doby, než dojde k dosažení cíle. Obecně je tedy možné funkci motivace definovat „jako proces regulace chování, jehož smyslem je dosahování významných životních cílů, tj. uspokojování potřeb a spolupůsobení při vytváření apetencí a averzí“ (Nakonečný, 1997, s. 105);

## 2.3 Typy motivace

Základními zdroji motivace u dospělého člověka jsou vnitřní a vnější motivující impulsy a konkrétní situace, které cestu k dosažení určitého uspokojení, či prostředků k uspokojení naznačují (Nakonečný, 1997).

### 2.3.1 Vnitřní motivace

Vnitřní motivace, jinak nazývána také intrinsickou motivací (Daigeler, 2008), vzniká na základě faktorů, které si tvoří každý jedinec sám uvnitř sebe. Tyto faktory pak jedince směřují k určitému způsobu chování nebo nabízí směr, kterým se na cestě k cíli vydat. Klasickými faktory, které tuto vnitřní odpovědnost tvoří, jsou *odpovědnost* - pocit, že činnost, kterou konáme, má význam a máme kontrolu nad vlastními možnostmi. *Autonomie* – volnost konat, „příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti, zajímavá a podnětná práce a příležitost k funkčnímu postupu“ (Armstrong, 2002, s. 161). Protože vnitřní motivace vychází z vlastních motivačních faktorů jedince, je její účinek hlubší a působení dlouhodobé (Armstrong, 2002).



### 2.3.2 Vnější motivace

O vnější motivaci, nebo-li motivaci extrinsické, hovoříme v okamžiku, kdy se podnětem aktivity jedince stává působení jiným činitelem zvenčí (Daigeler, 2008). Jinak řečeno, je to vše, co např. zaměstnavatel, manažer či vzdělavatel dělá, aby zájmové osoby motivoval k cílové činnosti. Typickými podněty vnější motivace podle Daigelera (2008, s. 64) jsou peníze, postavení a titul, privilegia, jistota nebo pracovní podmínky. Výhody vnější motivace mohou spočívat v jejím okamžitém a efektivním účinku (Armstrong, 2002). Dojde-li ovšem ke stagnaci motivujících podnětů, znamená to i vysoce pravděpodobnou ztrátu motivace cílových jedinců k další či precizní činnosti. Účinky vnější motivace tedy oproti motivaci vnitřní, nemusí být trvalé (Daigeler, 2008).

## 2.4 Zájem

Jedním z dalších významných motivačních činitelů je zájem. Ten lze popsat jako selektivní připravenost trvalejšího charakteru vůči specifickému objektu. Jeho podstatou je „afektivní zaujetí k poznávání něčeho, spojené se zálibou zabývat se určitým předmětem jako objektem poznání“ (Nakonečný, 1997, s. 421). Jinak řečeno zájem je jakousi výběrovou činností s trvalejším sklonem, která vyžaduje určité úsilí, čas i peníze a jejímž předmětem se může stát cokoliv (Nakonečný, 1997).

Zájem, nebo-li hluboké zaujetí něčím, může být jak praktické tak teoretické povahy. V případě že zájmová činnost je výhradně praktická, bývá označována jako *hobby* (koníček), striktní hranice ale mezi zájmem a „koníčkem“ stanovit nelze (Nakonečný, 1997).

Klíčové pro samotný zájem je jeho motivační pozadí, které v případě jednoho zájmu může být tvořeno i několika motivy. Dále je podstatné, na základě jakých potřeb se daný zájem vyvinul a jaké žádoucí uspokojení jedinci přináší. Zvláštností na uspokojování zájmů je, že jsou fakticky neuspokojitelné. Zdroj uspokojení, které daný zájem jedinci přináší, představuje činnost a poznávání, jež je nekonečné. Z toho důvodu pak ani zájmy nemohou být nikdy uspokojeny. Naopak každé jednotlivé uspokojení motivační sílu zájmu zvyšuje (Nakonečný, 1997).

## 2.5 Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Jak již bylo řečeno výše, potřeba učit se vzniká v životě člověka hlavně ve fázích osobních a sociálních výkyvů. Jsou to obvykle okamžiky, kdy na základě osvojených vědomostí,

schopností či dovedností nedokáže jedinec reagovat či se vyrovnat se vzniklou zkušeností. Doba, v níž žijeme, je permanentními změnami charakteristická, a tak se nabízí předpoklad, že k dalšímu vzdělávání by měli být motivováni i lidé (Rabušicová, Rabušic, 2008).

Skutečnost je ale taková, že většina populace potřebu a nezbytnost vzdělávat se v průběhu celého života uznává, avšak díky působení dalších faktorů, jako je společenské klima, výzvy a epochální témata, osobní charakteristika, vztahy, životní situace či okolí, se aktivně systematického učení ani vzdělávání neúčastní (Beneš, 2014).

Na základě výzkumu, realizovaného v rámci České republiky, lze za hlavní důvody, pro které je třeba se vzdělávat, označit:

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

(Vzdělávání dospělých v ČR, 2009, s. 7).

V celosvětovém měřítku pak strukturu motivů, vedoucích k účasti na dalším vzdělávání, tvoří sociální kontakt, sociální podněty (únik od každodenních tlaků, frustrací či stereotypů), účast na komunálním (politickém) životě, profesní důvody, očekávání ze strany zaměstnavatele, přátel či jiných poradenských nebo sociálních pracovníků (Beneš, 2014, s. 106).

Motivy každého jedince jsou ale různé a odvíjí se především od osobních potřeb a schopností. Výraznými faktory, na jejichž základě motivační rozdíly vznikají, jsou pohlaví, dosažené vzdělání, socioekonomický status, životní situace, v níž se jedinec aktuálně nachází (např., zda žije ve městě či na vesnici, jaký je jeho rodinný stav, kolik má dětí) a také věk. Z tohoto hlediska (hlediska věku) je u mladší generace motivace k dalšímu vzdělávání spojena spíše s výkonem pracovní profese a kariérou, naopak motivací k dalšímu vzdělávání u starší generace je především plnohodnotné trávení volného času (Zormanová, 2009).

Účast dospělé populace na dalším vzdělávání však není ovlivněna pouze motivací v podobě pozitivních podmínek a příležitostí, ale také nejrůznějšími bariérami, jejichž působení má na účast a samotný zájem o další vzdělávání zcela negativní vliv. Dle Bočkové (2000, s. 12 - 13) čelí celoživotní vzdělávání opakovaným překážkám, mezi něž patří:

- tradiční postoj ke vzdělávání, vnímanému jako školní vzdělávání dětí a mládeže, ve srovnání se vzděláváním dospělých, považovaným za mimořádné a spojovaným převážně s pracovní kvalifikací,
- míra začlenění do dalšího vzdělávání dle společenské vrstvy, pohlaví, věku či nejvyššího dosaženého vzdělání,
- dostupnost vzdělávání z hlediska volného času, kdy převážně u starší generace je účast na dalším vzdělávání negativně ovlivněna mnoha rodinnými, pracovními a dalšími povinnostmi,
- dostupnost vzdělávání z hlediska organizace, kdy většina vzdělávacích příležitostí je situována v rámci větších měst a pro mnohé se tak tyto příležitosti stávají nedostupné i po stránce finanční a fyzické,
- schopnost a zájem se vzdělávat s ohledem na budoucí změny ve společnosti,
- nesoulad vzdělávacích aktivit s potřebami a zájmem jednotlivců a absence propojeného a koordinovaného systému celoživotního vzdělávání.

Jiný pohled na překážky bránící dalšímu vzdělávání či uskutečnění pracovních a osobních aktivit nabízí Svatošová (2010), která tyto překážky člení na bariéry vnitřní a vnější. Jako příklad vnitřních bariér je uveden nedostatek času, který je častou příčinou další vnitřní bariéry a to stresu, dále nedostatek sebevědomí, nedostatečná motivace, únava, symptomy nemoci, problémy na pracovišti či v osobním životě. Příkladem vnějších bariér je nedostatek informací o možnostech dalšího vzdělávání, příp. o samotném oboru, v němž má jedinec zájem se úspěšně realizovat, dále nedostatečná cílevědomost a touha po úspěchu či negativní ergonomie.

Z mnoha pojetí a konceptů o bariérách k dalšímu či celoživotnímu vzdělávání lze však vyzdvihnout tři stěžejní druhy překážek, u nichž lze zaznamenat významnou míru kongruence. Jsou to:

- *situační bariéry*, které představují překážky v socioekonomické a rodinné oblasti jedince, přičemž se jedná především o chybějící zdroje k financování dalšího osobního vzdělávání a nedostatek času v důsledku péče o další členy rodiny, pracovní zaneprázdněnosti či jiných volnočasových aktivit.
- *institucionální bariéry* představují překážky vznikající zejména na straně poskytovatelů dalšího vzdělávání. Tzn. informace o konání vhodných kurzů i jejich samotná nabídka jsou nedostatečné, jejich kvalita a zaměření jsou často neadekvátní.

- *dispoziční*, nebo-li osobnostní *bariéry* představují individuální překážky jedinců k dalšímu vzdělávání, které souvisí s jejich přesvědčením, sebepojetím a s postoji k činnostem, majícím vztah ke vzděláváním.

(Kalenda, 2017, s. 72)

### 3 LIDSKÝ KAPITÁL V ARMÁDĚ ČESKÉ REPUBLIKY

K správnému a efektivnímu fungování každého podniku či organizace je zapotřebí nejen moderních technologií a odpovídajících technických prostředků, ale především lidí, díky nimž je možné všechna řešení a vymoženosti dnešní doby využít. Lidé se tak stávají velice cenným zdrojem, přinášejícím přidanou hodnotu v podobě „vrozených a získaných schopností, vědomostí, dovedností, zkušeností, návyků, motivace, talentu a energie“, tedy lidského kapitálu (Vodák, 2011, s 34).

Jinak tomu není ani v ozbrojených silách České republiky, jejichž základem je Armáda České republiky. „Její hlavním úkolem je připravovat se a bránit Českou republiku proti vnějšímu napadení a plnit další úkoly, vyplývající z mezinárodních smluvních závazků České republiky o společné obraně území spojenců NATO podle čl. 5 Severoatlantické smlouvy, včetně naplnění stanovených cílů evropské bezpečnostní a obranné politiky“ (Doktrína Armády České republiky, 2019, s. 4). V případě potřeby je armáda nasazena „při záchranných pracích, k likvidaci následků živelných katastrof a v mezinárodních operacích na prosazení, podporu a udržení míru a záchranných a humanitárních akcích (Bílá kniha o obraně, 2011, s. 29).

K tomu, aby mohly být hlavní role Armády České republiky řádně plněny, je zapotřebí plně způsobilých vojenských profesionálů, jež respektují základní hodnoty vyplývající z této profese a podporují rozvoj bojového étosu. Vojenský profesionál musí být pro obranu státu připraven nasadit i vlastní život. Službu v Armádě České republiky proto nelze vnímat pouze jako zaměstnání, ale především jako morální závazek, demonstrující odhodlání a aktivní přístup k obraně vlasti. Vojenská činnost, charakteristická právě morálními nároky, tak od každého příslušníka armády vyžaduje morální integritu, tedy „ztotožnění se souborem morálních hodnot vojenské profese – vlastenectví, odpovědností a smyslem pro povinnost, spravedlností, obětavostí, odvahou, věrností a ctí“ (Doktrína Armády České republiky, 2019, s. 9).

Lidé a jejich kapitál jsou tak v Armádě České republiky, stejně jako v podnicích a organizacích civilního sektoru, nejhodnotnějším zdrojem a současně hlavním faktorem pro splnění prioritních cílů a dosažení stanovených schopností (Bílá kniha o obraně, 2011).

### 3.1 Systém přípravy příslušníků AČR

Jak již bylo řečeno, tou nejvyšší hodnotou a klíčovým faktorem pro požadované fungování jsou i v Armádě České republiky lidé. Recruitment, výchova a vzdělávání těchto lidí - profesionálních kvalifikovaných vojáků, tak v rámci rezortu ozbrojených sil zaujímá první místo. Smyslem personálního managementu v podmínkách AČR je nejenom získat a udržet vhodné kandidáty pro službu v AČR, ale zároveň vojákům v aktivní službě poskytovat podmínky pro soustavný profesní a osobní rozvoj. Personální řízení při tom vychází „ze zásad umožňujících personálu dosáhnout vyššího všeobecného vzdělání, vyšší odborné kvalifikace a vyšší občanské uvědomělosti a je založeno na efektivním uplatnění získaných znalostí, zkušeností a praktických dovedností“ (Bílá kniha o obraně, 2011, s. 79).

Příprava personálu AČR je založena na systému celoživotního vzdělávání, přičemž vychází ze základních strategických dokumentů, včetně Strategie celoživotního učení ČR. Zároveň je tato příprava koncipována tak, aby poskytovala východiska v případě vojenského i nevojenského ohrožení, s prioritou přípravy vojáků k plnění misí ve válečných operacích. Klíčovou roli v systému vojenské přípravy tak představuje vojenský profesionál, charakterizovaný „jako kvalifikovaný odborník v dobrovolném služebním poměru, vzdělaný ve vojenství a speciálně připravený pro vojenskou praxi, plnící společensky významnou roli při zabezpečování obrany státu, za níž je placen a určitým dalším způsobem zvýhodněn“ (Koncepte přípravy personálu rezortu MO na období 2012 - 2018, 2011).

Koncept přípravy personálu je založen na třech základních složkách a to na výchově, vzdělávání a výcviku a jejich důsledném propojení s řízením kariér. Realizace samotné přípravy pak probíhá především v rámci vzdělávací soustavy rezortu Ministerstva obrany, využívána jsou však také zařízení mimo rezort a to jak uvnitř našeho státu, tak na mezinárodní úrovni. Významně se na přípravě příslušníků AČR, včetně přípravy individuální, podílí dílčí vojenská zařízení a útvary (Koncepte přípravy personálu rezortu MO na období 2012 - 2018, 2011)

#### 3.1.1 Soustava pro přípravu personálu rezortu MO

Soustava výcvikových a vzdělávacích institucí rezortu MO je vytvořena tak, aby funkčně a efektivně tvořila podmínky pro příslušníky AČR k dosažení předepsaných kvalifikačních předpokladů a požadavků (Koncepte přípravy personálu pro potřeby rezortu Ministerstva obrany, 2019).

„Stálými prvky soustavy jsou:

- UO;
- VeV-VA;
- VO FTVSUK;
- VSŠ a VOŠ MO.

Další zařízení a útvary:

- Centrum leteckého výcviku;
- Centrum vojenské kynologie Chotyně;
- Edukační centrum APRPA;
- Oddělení základní odborné přípravy OKPV HVeVP;
- Vojenský výzkumný ústav, s. p.;
- Výcvikové středisko záchranných a zdravotnických činností pro mimořádné události.

Další zařízení a útvary s mezinárodní účastí:

- Centrum ochrany proti zbraním hromadného ničení;
- Mnohonárodní centrum leteckého výcviku.

Podle potřeby ostatní útvary a zařízení rezortu MO.“ (Koncepte přípravy personálu pro potřeby rezortu Ministerstva obrany, 2019, s. 55)

### 3.1.2 Kvalifikační předpoklady příslušníka AČR

Kvalifikační předpoklad znamená požadovaný stupeň vzdělání, nezbytný pro výkon služební činnosti v příslušném služebním zařazení. Pro hodnostní sbor je dle Vyhlášky č. 217/2010 Sb., § 1 stanoveno minimální dosažené vzdělání takto:

- a) mužstvo - střední vzdělání s výučním listem,
- b) poddůstojníci - střední vzdělání s výučním listem,
- c) praporčíci - střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- d) nižší důstojníci - vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu,
- e) vyšší důstojníci - vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu,
- f) generálové - vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

Cílem přípravy k získání kvalifikačních předpokladů je tedy vojenský profesionál, který na základě vzdělávání dosáhl požadovaných vojensko-odborných (profesních), lidských a vzdělanostních kvalit. V rámci rezortu MO je prostřednictvím vojenských škol možné získat

středoškolské vzdělání s maturitou, vyšší odborné vzdělání a veškeré úrovně vzdělání vysokoškolského. Charakter vzdělávání je zde převážně vojenský a bezpečnostní, avšak důraz je kladen i na tvorbu předpokladů pro uplatnění příslušníků AČR v civilním sektoru (Koncepte přípravy personálu pro potřeby rezortu Ministerstva obrany, 2019, s. 31).

### 3.1.3 Kvalifikační požadavky pro výkon služby

Požadovaná kvalifikace vojáků z povolání je tvořena nejen kvalifikačními předpoklady, tedy potřebným vzděláním, ale také kvalifikačními požadavky, které jsou pevně stanoveny pro každé konkrétní systemizované místo, jednotlivé stupně velení a řízení, hodnostní sbory či skupiny hodností. Dle systemizace míst v rezortu MO lze kvalifikační požadavky rozdělit do tří skupin a to na:

- základní kvalifikační požadavky, získávané prostřednictvím základní přípravy a kariérových kurzů,
- požadovanou znalost cizího jazyka, získávanou pomocí jazykového vzdělávání,
- odborné požadavky stanovené pro vojenské odbornosti a specializace, získávané na základě přípravy v odborných kurzech (Koncepte přípravy personálu pro potřeby rezortu Ministerstva obrany, 2019).

#### Základní příprava

Základní příprava vojenských profesionálů „je zaměřena na získání základních vojenských znalostí, dovedností a návyků potřebných ke službě, na osvojení si morálního kodexu vojáka, na získání taktických dovedností, na použití a střelbu z určených ručních zbraní a na rozvoj fyzických a psychických předpokladů pro další výkon služby.“ (Koncepte přípravy personálu rezortu MO na období 2012 - 2018, 2011, s. 24)

#### Kariérové kurzy

Předpokladem pro začlenění vojenského profesionála do hodnostního sboru a jeho následný postup kariérou, je nezbytné absolvování kariérového kurzu, který utváří jeho profil a díky němuž dochází k postupnému „prohlubování všeobecné profesní přípravy“ (Koncepte přípravy personálu rezortu MO na období 2012 - 2018, 2011, s. 25).

#### Odborné kurzy

Odborná příprava v rámci AČR je koncipována tak, aby vojenský profesionál získal a dále prohluboval své odborné schopnosti, znalosti a dovednosti, které jsou specifické pro každou vojenskou odbornost a specializaci. V součinnosti s kariérovou přípravou a jazykovým vzděláváním pak odborná příprava pomáhá utvářet a rozvíjet osobnost profesionálního



příslušníka AČR (Koncepte přípravy personálu pro potřeby rezortu Ministerstva obrany, 2019, s. 39 - 40).

### Jazyková příprava

V AČR představuje jazykové vzdělávání nedílnou součást systému přípravy. Prioritou je schopnost příslušníků AČR vést konverzaci stanovené úrovně v preferovaném anglickém jazyce (v případě potřeby jsou vojenští profesionálové připravováni i ke komunikaci v jiných světových jazycích). Standardem jazykové přípravy je schopnost odborné komunikace a získání jazykové způsobilosti dle STANAG 6001 (Koncepte přípravy personálu rezortu MO na období 2012 - 2018, 2011, s. 29).

## **3.2 Outplacement v prostředí AČR**

Termín outplacement lze definovat jako soubor činností vyvíjených firmou či organizací za účelem „usnadnit a úspěšně zvládnout období změn souvisejících se snižováním počtu pracovníků“ (Mádlová, 2010, s. 46). Myšlenka outplacementu vzniká v USA v období konce druhé světové války, kdy válečným veteránům se znovu začleněním do profesního života pomáhali američtí psychologové, výrazněji se poté rozvíjí až v 80. letech (Mádlová, 2010).

Dle Wagnerové (2011, s. 105) by měl outplacement zahrnovat:

- poradenství zaměstnancům v oblasti pracovního práva, zdravotního a sociálního zabezpečení v době výpovědi a hledání nového místa;
- psychickou podporu a pomoc;
- komunikaci s úřadem práce;
- školení zaměstnanců v otázkách hledání nového místa, psaní životopisu, cvičná interview apod.;
- komunikaci s potenciálními zaměstnavateli, případně nabídky rekvalifikace;
- informace o volných pracovních místech z různých zdrojů (noviny, internet, osobní kontakty, databáze úřadu práce apod.).

Z hlediska zaměstnanců outplacement tedy představuje jakýsi nástroj volby nejvhodnější strategie, pro hledání nového pracovního uplatnění. Smyslem outplacementu však není poskytovat pomoc pouze propuštěným zaměstnancům, ale poskytovat podporu i zaměstnancům stávajícím, u nichž představa pracovní nejistoty či vnímání možných změn vyvolává stresové stavy. Budou-li mít tito zaměstnanci jistotu, že ze strany zaměstnavatele jim

v případě jejich odchodu bude s hledáním nového uplatnění poskytnuta pomoc, sníží to jejich stres, celkovou nejistotu a zároveň upevní morálku i atmosféru na pracovišti (Stýblo, 2005).

Poskytuje-li organizace služby outplacementu, je nezbytné, aby se zabývala i typickými charakteristikami pracovníků, kteří svou profesi vykonávali mnoho let a nyní jsou nuceni ji opustit. Příkladem těchto charakteristik jsou:

- „obtížnější adaptace na změny;
- neznalost pracovního trhu a pracovních příležitostí;
- nedostatečné sebevědomí a nedostatečná schopnost prezentovat své kvality“ (Binková, 2017, s. 23).

Být vojákem z povolání znamená zastávat profesi, která nemá charakter celoživotního trvání a navíc je velice specifická. Při odchodu ze služebního poměru voják kromě netradiční organizační kultury opouští i jistý životní styl, jazyk i předepsaný způsob oblékání a naopak se snaží začlenit do prostředí, které je svými zvyky a principy zcela odlišné. Kvality vojáků z povolání jsou nepopíratelné. Jsou jimi „disciplína, vytrvalost, odvaha, čest, obětavost, spolehlivost, oddanost a loajálnost či schopnost rozhodovat se v rizikových situacích, respektovat rozkazy, upřednostňovat zájmy celku a efektivně pracovat v týmu“ (Binková, 2017, s. 28). V mnoha případech však zaměstnavatelé v civilním sektoru tyto kvality nedokáží ocenit. Jedním z důvodů je, že vojáci nedokáží svůj lidský kapitál efektivně prezentovat a také, že zaměstnavatelé si často nedokáží představit, co pracovní náplň, kterou voják vykonával, obnáší.

V podmínkách AČR je pomoc při začlenění na civilní trh práce vojákům poskytována několika způsoby. Vojákově, který ukončil služební poměr, jsou v závislosti na délce služebního poměru, důvodech zániku a s přihlédnutím k náročnosti služby poskytnuty výsluhové náležitosti, jimiž jsou výsluhový příspěvek, odbytné, odchodné a úmrtné. Nárok na výsluhový příspěvek vojákům vzniká zánikem služebního poměru, který trval nejméně 15 let, přičemž výše příspěvku za toto období činí 5 % průměrného měsíčního hrubého služebního platu. S počtem odsloužených let se pak příspěvek zvyšuje (Zákon 221/1999 Sb., § 131, 132). Za stejný počet odsloužených let vzniká vojákovi nárok také na odchodné ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního hrubého služebního platu, které se za šestnáctý a každý další ukončený rok zvyšuje o 40 % (Zákon 221/1999 Sb., § 140).

Další možnosti vedoucí k lepšímu uplatnění v civilním sektoru jsou některé znalosti a dovednosti získané v rámci kariérových kurzů a dále především znalosti získané studiem některého z oborů na Univerzitě obrany, či na Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovi v Praze (Binková, 2016).

Jako poslední alternativa přípravy vojáků na civilní kariéru je nabídka akreditovaných rekvalifikačních kurzů. Nárok na rekvalifikaci má voják před zánikem služebního poměru na základě vlastní žádosti, trval-li jeho služební poměr minimálně pět let a s přihlédnutím k dosažené kvalifikaci (Zákon 221/1999 Sb., § 64). Kurz je hrazen státem, nesmí trvat déle jak tři měsíce a musí být ukončen nejpozději v poslední den služby.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 TÉMA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Oblast, kterou se zabývá výzkumné šetření této bakalářské práce, je zájem příslušníků AČR o další vzdělávání s ohledem na uplatnění po skončení jejich vojenské kariéry. V životě každého profesionálního vojáka jednoho dne nastane okamžik, kdy jeho vojenská kariéra skončí a bude se muset začlenit do pracovního trhu v civilním sektoru. Zde jsou pak odborné znalosti a praktické zkušenosti, jimiž bývalí profesionální vojáci disponují, leckdy obtížně uplatnitelné. Tématem tohoto výzkumného šetření tudíž je, jakou roli v zájmu o další vzdělávání u příslušníků AČR má jejich pracovní uplatnění po skončení vojenské kariéry.

### 4.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem výzkumu této bakalářské práce je zjistit, zda mají příslušníci AČR zájem o další vzdělávání s ohledem na jejich budoucí pracovní uplatnění. V souvislosti s tím pak určit faktory, které je v tomto směru nejvíce ovlivňují. Zaměříme se především na vliv motivace, bariér a plánovaného pracovního uplatnění po skončení služby v AČR.

### 4.2 Výzkumné otázky a stanovení hypotéz

Na základě zvoleného tématu výzkumného šetření byla definována hlavní výzkumná otázka (HVO) a na ni navazující vedlejší výzkumné otázky (VVO).

**HVO:** Jaké faktory ovlivňují zapojení příslušníků AČR do dalšího vzdělávání?

**VVO 1:** Jaká je míra zájmu příslušníků AČR o další vzdělávání?

**VVO 2:** Jaké jsou hlavní motivační faktory k dalšímu vzdělávání u příslušníků AČR?

**VVO 3:** Jaké jsou hlavní bariéry účasti na dalším vzdělávání u příslušníků AČR?

**VVO 4:** Jaké je plánované pracovní uplatnění příslušníků AČR po skončení jejich služby v AČR.

Na základě vlastního pohledu byly pro výzkumné šetření dále stanoveny tyto hypotézy:

**H 1:** Předpokládám, že existují rozdíly v míře zájmu o další vzdělávání mezi příslušníky sloužícími v AČR 10 – 15 let a příslušníky sloužícími v AČR více jak 20 let.

**H 2:** Předpokládám, že existují rozdíly v motivaci k dalšímu vzdělávání na základě pracovní pozice v AČR (vojenský specialista versus logistik).

**H 3:** Předpokládám, že existují rozdíly v percepci bariér k dalšímu vzdělávání mezi příslušníky AČR ve věku 18 – 29 let a příslušníky ve věku 40 – 49 let.

**H 4:** Předpokládám, že existují rozdíly v zájmu o rekvalifikační vzdělávání mezi absolventy vojenské školy a absolventy civilní školy.

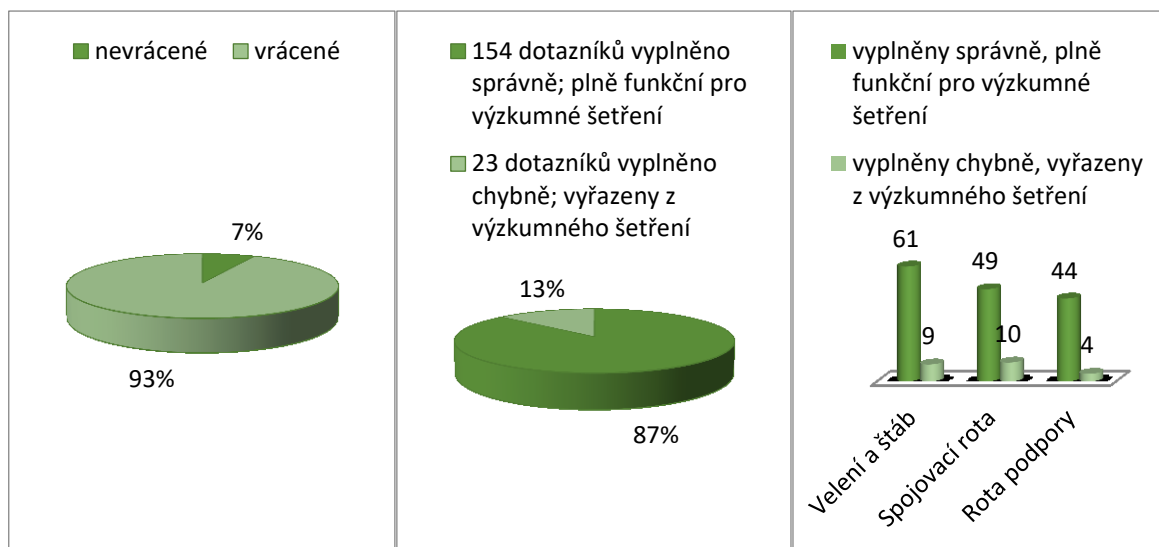
### 4.3 Metoda sběru dat

Výzkumné šetření bylo provedeno formou kvantitativní výzkumu a jako nejvhodnější metoda sběru dat bylo zvoleno dotazníkové šetření. Samotný dotazník není standardizovaný, byl sestaven na základě výzkumných otázek a stanovených hypotéz výhradně pro výzkumné šetření této bakalářské práce. Sběr dat se uskutečnil v průběhu sedmnácti dnů v období od 27. 1. 2020 do 12. 2. 2020.

Pro potřebu výzkumného šetření bylo vyhotoveno celkem 190 dotazníků. Z tohoto počtu bylo 70 dotazníků určeno pro velení a štáb, 70 dotazníků pro spojovací rotu a 50 dotazníků pro rotu podpory. Distribuce dotazníků v rámci velení a štábu byla zabezpečena autorkou této práce osobně, dotazníky pro příslušníky spojovací roty byly předány prostřednictvím vrchního praporčíka roty a dotazníky pro příslušníky roty podpory byly předány prostřednictvím zástupkyně velitelky roty.

Z celkového počtu 190 dotazníků bylo v průběhu čtrnácti dnů sesbíráno 177 vyplněných dotazníků. Návratnost tedy činila 93%, avšak po následné kontrole bylo z důvodu chybného vyplnění (označeno více odpovědí, než bylo požadováno, nedodržení postupu pro vyplňování, nedokončení dotazníku) 23 dotazníků vyřazeno. K analýze pro výzkumné šetření tedy zůstalo 154 plně funkčních dotazníků.

Graf č. 1 – Přehled návratnosti a funkčního využití jednotlivých dotazníků



Strukturu samotného dotazníku tvoří 17 otázek, které byly sestaveny a seřazeny tak, aby odpovídaly zvoleným výzkumným otázkám a hypotézám. Otázky v dotazníku lze rozdělit do dvou úseků, přičemž pomocí položek č. 1 – 6 jsou zjišťovány základní údaje o respondentovi, položky č. 7 – 17 se pak vztahují k zodpovězení výzkumných otázek.

V dotazníku převládají otázky uzavřeného typu, kde respondent volil jednu z nabízených možností. Možnost zvolit více odpovědí měl respondent pouze v položce č. 10, která zjišťovala druh dalšího vzdělávání, které respondent absolvoval či se ho v současné době účastní. Otázky škálového typu byly zvoleny ve čtyřech případech a to u položky č. 7, 8, 15 a 16 s možností odpovědi *určitě ano*, *spíše ano*, *spíše ne* a *určitě ne*. V jediném případě byl zvolen také typ polouzavřené otázky a to pro položku č. 17, jejímž předmětem je druh rekvalifikačního kurzu, o nějž by měl respondent před zánikem svého služebního poměru zájem. V tomto případě měl respondent možnost mimo nabízené možnosti uvést i vlastní variantu.

#### 4.3.1 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru

Pro účely výzkumného šetření této bakalářské práce představují základní soubor příslušníci 7. mechanizované brigády Armády České republiky, která je tvořena třemi mechanizovanými prapory, jedním praporem tankovým a Velitelstvím 7. mechanizované brigády.

Výběrovým souborem, u něhož bylo provedeno dotazníkové šetření, byli zvoleni příslušníci Velitelství 7.mb (dále jen Ve7. mb), které je tvořeno velením a štábem, spojovací rotou a rotou podpory.

Pro dotazníkové šetření byl zvolen dostupný druh výběru, což znamená, že o výběrovém souboru nebylo rozhodnuto náhodou, nýbrž byli osloveni respondenti, kteří byli v období od 27. 1. 2020 do 12. 2. 2020 k dispozici. Z tohoto důvodu budou závěry našeho výzkumu vztaženy pouze k tomuto výběrovému souboru, tedy k Velitelství 7.mb.



## 5 VÝSLEDKY A ANALÝZA DAT VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V období od 27. 1. 2020 do 12. 2. 2020 proběhlo dotazníkové šetření, na jehož základě byla získána potřebná data k provedení výzkumu. Předmětem této kapitoly je získaná data analyzovat a zároveň na jejich základě potvrdit správnost stanovených hypotéz.

Data jednotlivých dotazníků byla zpracována pomocí programu Microsoft Excel, v němž byla vytvořena jedna souhrnná tabulka. Do této tabulky byly zaneseny všechny odpovědi v podobě číselných kódů, což umožnilo jejich snazší vyhodnocení. Zjištěné výsledky jsme následně vyjádřili písemným popisem a grafickým znázorněním, které jsme navíc doplnili o tabulku absolutní a relativní četnosti pro větší přehlednost.

Na základě takto zpracovaných výsledků, jsme pro ověření správnosti hypotéz zvolili *test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku*, který se řadí mezi statistické metody pro analýzu nominálních dat (Chráska, 2007).

### 5.1 Rozbor a interpretace dotazníkového šetření

Při interpretaci výsledků jednotlivých položek je postupováno dle pořadí v dotazníku. Grafické znázornění představuje celkový počet respondentů (v tomto případě 154), jejichž dotazníky byly shledány plně funkčními pro účely výzkumu. Výjimku ve znázornění celkového počtu respondentů tvoří položky č. 11, 12 a 13, které mají přímou souvislost s položkami č. 7, 8, 9 a dále položka č. 10, u níž měl respondent možnost zvolit více odpovědí.

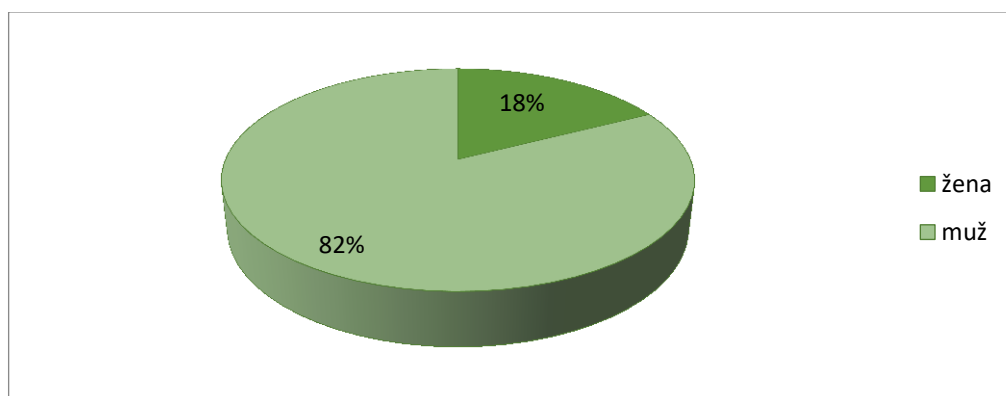
Interpretace výsledků je dále rozdělena do pěti úseků:

- První úsek (položky č. 1 – 6) - zjištění základních údajů o respondentovi,
- Druhý úsek (položky č. 7 – 10) - zjištění míry zájmu příslušníků AČR o další vzdělávání (odpověď na VVO 1),
- Třetí úsek (položky č. 11, 12) – zjištění hlavních motivačních faktorů k dalšímu vzdělávání u příslušníků AČR (odpověď na VVO 2),
- Čtvrtý úsek (položka č. 13) – zjištění hlavních bariér účasti na dalším vzdělávání u příslušníků AČR (odpověď na VVO 3),
- Pátý úsek (položky č. 14 – 17) – zjištění plánu pracovního uplatnění příslušníků AČR po skončení jejich služby (odpověď na VVO 4)

### Základní údaje o respondentovi

Otázka č. 1 „Jaké je Vaše pohlaví?“, plní ve výzkumném šetření zcela orientační funkci. Vzhledem k zaměření výzkumu na příslušníky AČR, bylo možné očekávat, že převážnou většinu respondentů budou tvořit muži. Přesto, že zvyšující se zastoupení žen v AČR dnes není ničím neobvyklým, muži v tomto specifickém povolání budou mít zcela jistě vždy převahu. To dokazují i námi získaná data, kdy celkový počet 154 respondentů tvořilo 127 (82%) mužů a 27 (18%) žen. Pro potřeby výzkumných otázek či hypotéz druh pohlaví tedy nebyl rozhodující, v rámci výzkumného šetření byli příslušníci AČR posuzováni jako celek.

Graf č. 2 – Zastoupení respondentů dle pohlaví



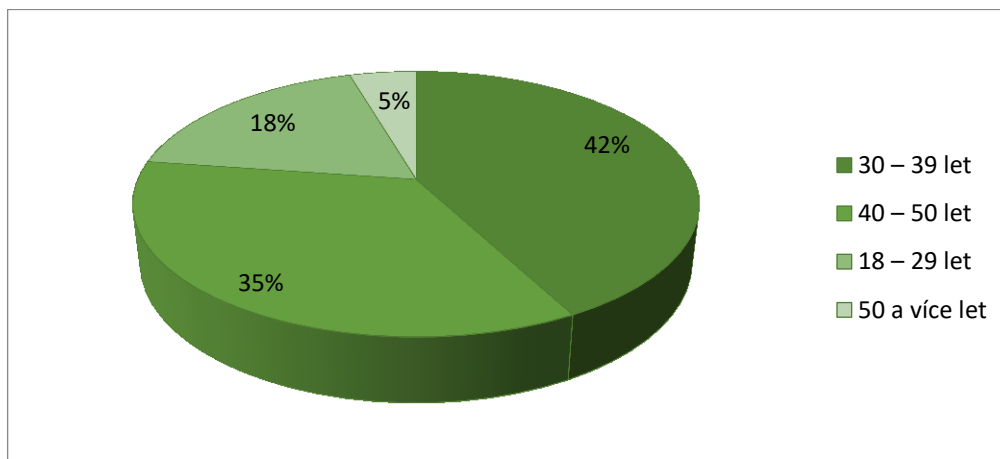
Tabulka č. 1 – Zastoupení respondentů dle pohlaví

Tvrzení/postoj	1. Jaké je Vaše pohlaví?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
žena	27	18
muž	127	82

Na základě otázky č. 2 „Jaký je Váš věk?“ bylo možné posoudit věkovou strukturu respondentů. Jak je patrné z grafického znázornění, nejpočetnější skupinou jsou respondenti v rozmezí 30 – 39 let. Z celkového počtu 154 respondentů je tato skupina zastoupena v 65 (42%) případech. Druhou nejpočetnější skupinou jsou příslušníci v rozmezí 40 – 50 let, kteří představují 54 (35%) respondentů. Tyto dvě skupiny lze v rámci armády považovat za nejproduktivnější. Tvoří ji příslušníci, kteří disponují potřebnou praxí, zkušenostmi, ale i fyzickou a psychickou zdatností. Skupinu ve věkovém rozmezí 18 – 29 let, která je zastou-

pena 28 (18%) respondenty, představují převážně nově příchozí příslušníci do AČR. Poslední skupinou, zastoupenou 7 (5%) respondenty, jsou pak příslušníci od 50 let.

Graf č. 3 – Zastoupení respondentů dle věku

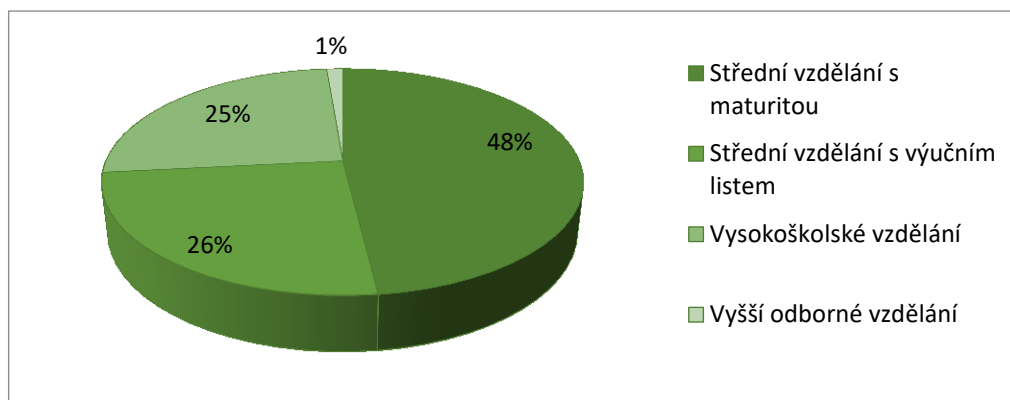


Tabulka č. 2 – Zastoupení respondentů dle věku

Tvzení/postoj	2. Jaký je Váš věk?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
30 – 39 let	65	42
40 – 50 let	54	35
18 – 29 let	28	18
50 a více let	7	5

Otázka č. 3 byla zaměřena na získání informace o nejvyšším dosaženém vzdělání respondentů. Převážná většina respondentů, konkrétně 74 (48%), uvedla jako nejvyšší dosažené vzdělání střední vzdělání s maturitou. Protože střední vzdělání s maturitou pro službu v AČR není podmínkou, je zde patrný i významný podíl respondentů, přesně 39 (26%), s výučním listem, který je zároveň totožný s počtem respondentů, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je vysokoškolské, přesně 39 (25%). Nejméně zastoupeno je vzdělání vyšší odborné, které bylo respondenty uvedeno pouze ve dvou případech (1%).

Graf č. 4 – Zastoupení respondentů dle dosaženého vzdělání



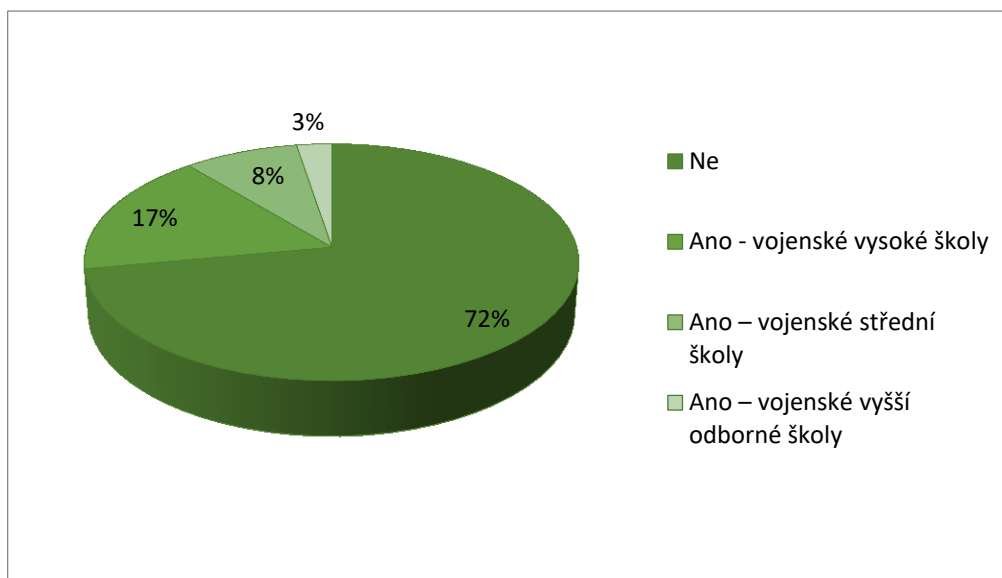
Tabulka č. 3 – Zastoupení respondentů dle dosaženého vzdělání

Tvzení/postoj	3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Střední vzdělání s maturitou	74	48
Střední vzdělání s výučním listem	39	26
Vysokoškolské vzdělání	39	25
Vyšší odborné vzdělání	2	1

Hlavním cílem otázky č. 4 bylo zjistit, kolik respondentů je absolventy školy vojenské a kolik školy civilní. Po vyhodnocení všech odpovědí bylo zjištěno, že 111 (72%) respondentů je absolventy civilního vzdělání, pouhých 43 (28%) respondentů je pak absolventy školy vojenské. Pro větší názornost měli respondenti, kteří jsou absolventy vojenské školy, možnost označit, jaký konkrétní druh vojenské školy absolvovali. Z těchto výsledků poté vyplývá, že nejvíce, tedy 26 (17%), respondentů je absolventy vojenské vysoké školy, následují absolventi vojenské střední školy 13 (8%) a absolventi vojenské vyšší odborné školy v počtu 4 (3%) respondentů.

Zjištění, zda je respondent absolventem civilní či vojenské školy bylo zcela zásadní pro verifikaci hypotézy číslo čtyři, kde předpokládáme, že právě druh získaného vzdělání, by mohl mít vliv na zájem o rekvalifikační vzdělávání před zánikem služebního poměru.

Graf č. 5 – Zastoupení respondentů z hlediska absolvování vojenské nebo civilní školy



Tabulka č. 4 – Zastoupení respondentů z hlediska absolvování vojenské nebo civilní školy

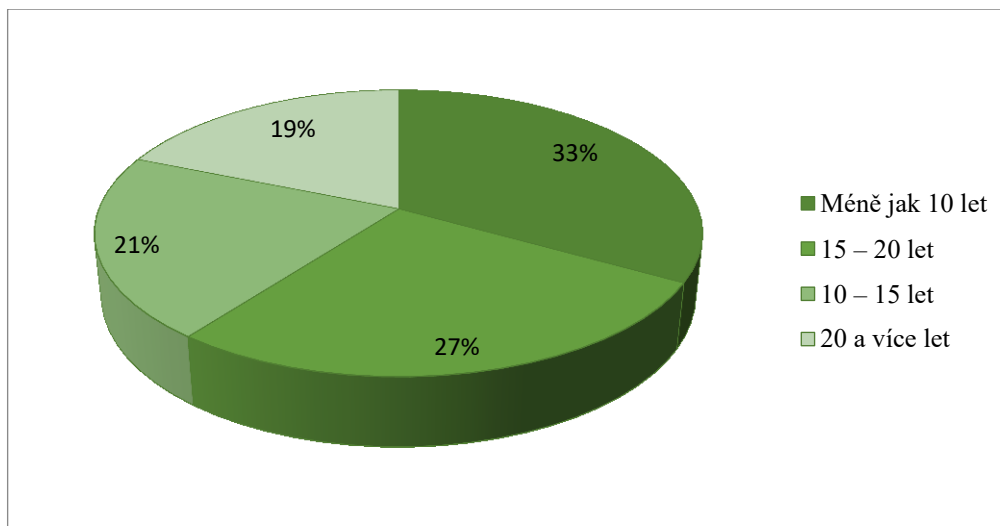
Tvrzení/postoj	4. Jste absolventem vojenské školy?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Ne	111	72
Ano – vojenské vysoké školy	26	17
Ano – vojenské střední školy	13	8
Ano – vojenské vyšší odborné školy	4	3
Ano - celkem	43	28

Pomocí otázky č. 5 jsme získali přehled o délce služebního poměru námi oslovených respondentů. Otázka nabízela možnost volby ze čtyř časových úseků, a to *méně jak 10 let*, *10 – 15 let*, *15 – 20 let* a *více jak 20 let*. Jak je z níže uvedeného grafu a tabulky patrné, nejvíce respondentů, tedy 51 (33%), zařadilo délku svého služebního poměru do časového úseku *méně jak 10 let*, což lze přikládat rozsáhlému náboru nováčků do AČR v posledních letech. S rozdílem pouhých devíti respondentů následuje skupina sloužící v AČR *15 – 20 let* (42; 27%) a dále pak skupina sloužící v AČR *10 – 15 let* (32; 21%). Porovnáme-li tyto časové úseky služebního poměru s grafem věkové struktury respondentů, odpovídá věková struktura 30 – 50 let délce služebního poměru 10 – 20 let. Patří sem tedy příslušníci, kteří v armádě slouží již delší dobu, mají potřebnou praxi, zkušenosti, jsou psychicky i fyzicky zdatní a vůči armádě loajální. 29 (19%) respondentů pak zařadilo délku svého služebního

poměru do časového úseku *20 a více let*. To odpovídá vyššímu věku příslušníků a postupnému ukončování služebního poměru jak ze strany samotných vojáků, tak ze strany AČR.

Zjištění délky služebního poměru bylo dále významné pro verifikaci hypotézy číslo jedna, kde předpokládáme, že právě délka služebního poměru, by mohl mít souvislost se zájmem o další vzdělávání před zánikem služebního poměru.

Graf č. 6 – Délka služby respondentů v AČR



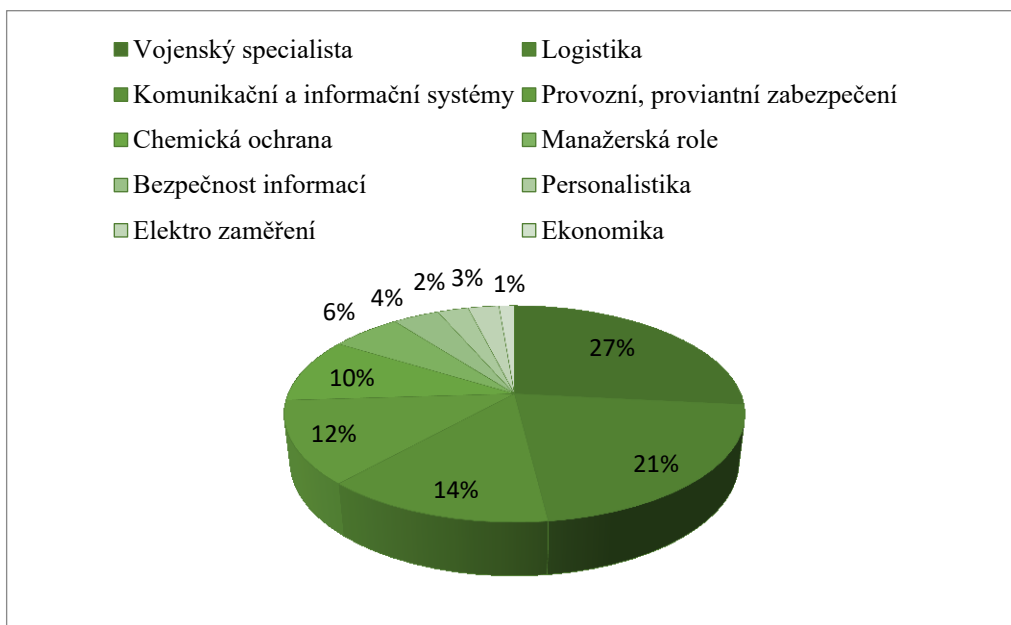
Tabulka č. 5 – Délka služby respondentů v AČR

Tvrzení/postoj	5. Jak dlouho jste příslušníkem Armády České republiky?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Méně jak 10 let	51	33
15 – 20 let	42	27
10 – 15 let	32	21
20 a více let	29	19

Otázka č. 6 nám poskytla přehled pracovního zařazení jednotlivých respondentů, přičemž měl každý respondent možnost volby jednoho z deseti možných zaměření. Dle předpokladu byla nejvíce zastoupena pozice vojenského specialisty a to 41 (27%) respondenty. Dalším nejvíce zastoupeným zaměřením byla logistika s 33 (21%) respondenty, komunikační a informační systémy s 21 (14%) respondenty, provozní a proviantní zabezpečení s 19 (12%) respondenty a chemická ochrana s 15 (10%) respondenty. Do deseti respondentů byly pak zastoupeny manažerské role (9; 6%), bezpečnost informací (6; 4%), personalistika (4; 3%), elektro zaměření (4; 3%) a ekonomika (2; 1%).

Pracovní zařazení oslovených respondentů nám dále poskytlo důležitou proměnnou pro verifikaci druhé hypotézy, kde předpokládáme, že konkrétní pracovní pozice má souvislost s motivací k dalšímu vzdělávání.

Graf č. 7 – Pracovní zařazení respondentů



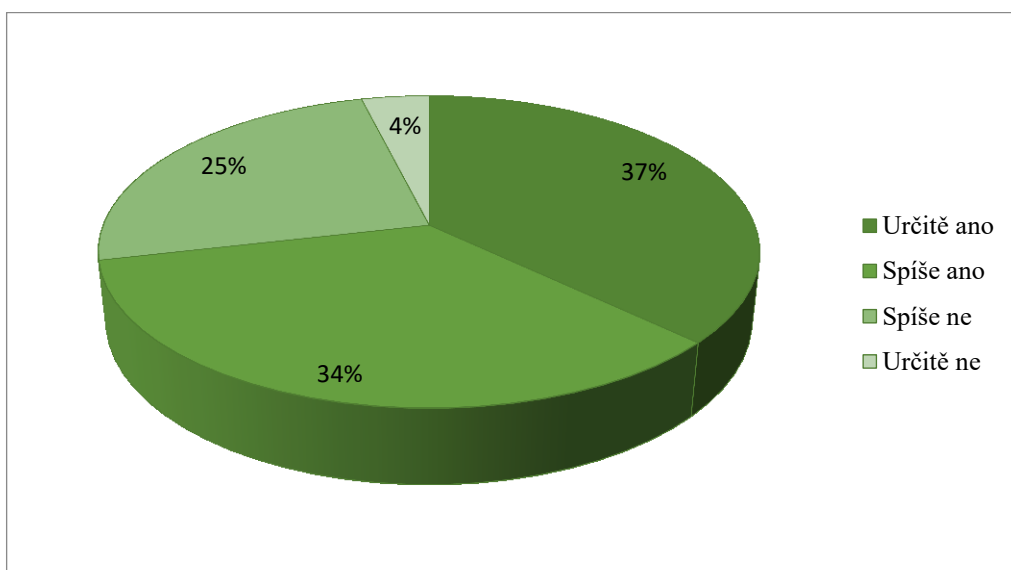
Tabulka č. 6 – Pracovní zařazení respondentů

Tvrzení/postoj	6. Jak byste zařadil/a Vaši pracovní pozici?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Vojenský specialista	41	27
Logistika	33	21
Komunikační a informační systémy	21	14
Provozní, proviantní zabezpečení	19	12
Chemická ochrana	15	10
Manažerská role	9	6
Bezpečnost informací	6	4
Personalistika	4	3
Elektro zaměření	4	3
Ekonomika	2	1

### Zájem příslušníků AČR o další vzdělávání

Na základě škálové otázky č. 7, jsme zjišťovali potřebu respondentů dále se vzdělávat a to s ohledem na jejich budoucí životní dráhu. 110 (71%) ze 154 respondentů se v tomto ohledu vyjádřilo kladně, z čehož odpověď *Určitě ano* zvolilo 57 (37%) respondentů, *Spíše ano* zvolilo 53 (34%) respondentů. Negativní postoj k potřebě dalšího vzdělávání zaujalo celkem 44 (29%) respondentů, kdy odpověď *Spíše ne* zvolilo 38 (25%) respondentů a *Určitě ne* 6 (4%) respondentů.

Graf č. 8 – Potřeba respondentů dále se vzdělávat s ohledem na budoucí životní dráhu



Tabulka č. 7 – Potřeba respondentů dále se vzdělávat s ohledem na budoucí životní dráhu

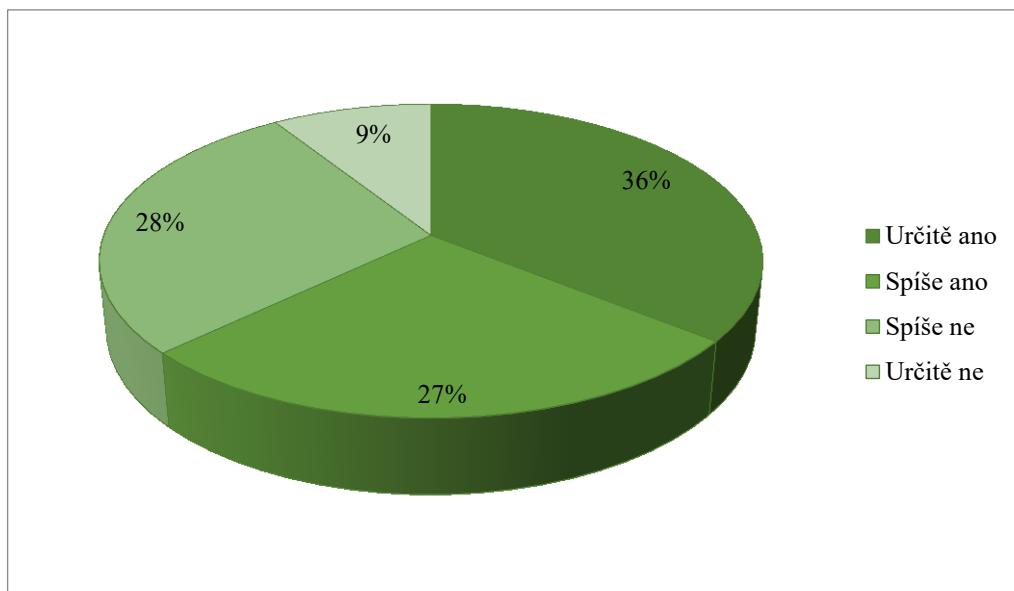
Tvrzení/postoj	7. Máte potřebu vzdělávat se s ohledem na svou budoucí životní dráhu po skončení služby v AČR?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Určitě ano	57	37
Spíše ano	53	34
Spíše ne	38	25
Určitě ne	6	4

Pomocí otázky č. 8 jsme zjišťovali, zda zájem oslovených respondentů o další vzdělávání byl natolik silný, že v posledním roce skutečně zvažovali zvýšení či rozšíření svého vzdělání a to především s ohledem na své uplatnění po skončení služby v AČR. Dle výsledků převážná část respondentů (97; 63%), z čehož 55 (36%) odpovědělo *Určitě ano* a 42 (27%)



odpovědělo *Spíše ano*, skutečně zvýšení či rozšíření svého vzdělání zvažovalo. Zbýlých 44 (29 %) respondentů, kdy *Spíše ne* odpovědělo 43 (28%) a *Určitě ne* 14 (9%), možnost zvýšení či rozšíření svého vzdělání nezvažovalo.

*Graf č. 9 – Zájem respondentů o další vzdělávání s ohledem na své uplatnění po skončení služby v AČR za poslední rok*



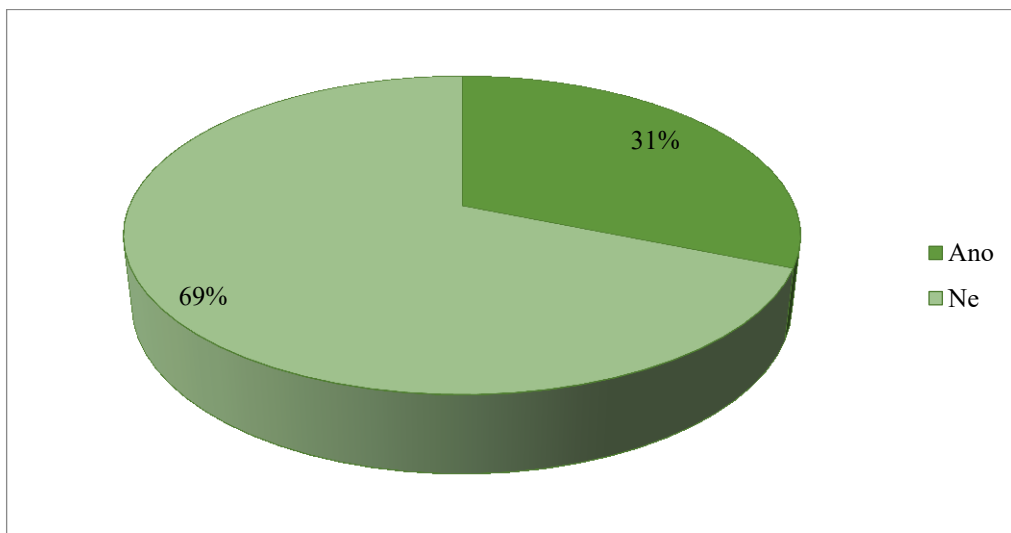
*Tabulka č. 8 – Zájem respondentů o další vzdělávání s ohledem na své uplatnění po skončení služby v AČR za poslední rok*

Tvrzení/postoj	8. Zvažoval/a jste v posledním roce zvýšení či rozšíření svého vzdělání s ohledem na své uplatnění po skončení služby v AČR?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Určitě ano	55	36
Spíše ano	42	27
Spíše ne	43	28
Určitě ne	14	9

Zcela zásadní obrat nastal v otázce č. 9, kde nás zajímala skutečná účast oslovených respondentů na dalším vzdělávání mimo AČR. Přesto, že potřebu i zájem o další vzdělávání uvádí dvě třetiny oslovených respondentů, reálnou účast na dalším vzdělávání potvrzuje pouhých 48 (31%) ze 154 oslovených respondentů. Na otázku, jaký je pro 106 (69%) respondentů, hlavní důvod neúčasti na dalším vzdělávání a co naopak zmíněných 48 (31%)

respondentů k dalšímu vzdělávání nejvíce motivovalo, jsme poté získali odpověď v následujících položkách.

Graf č. 10 – Účast respondentů na dalším vzdělávání mimo AČR

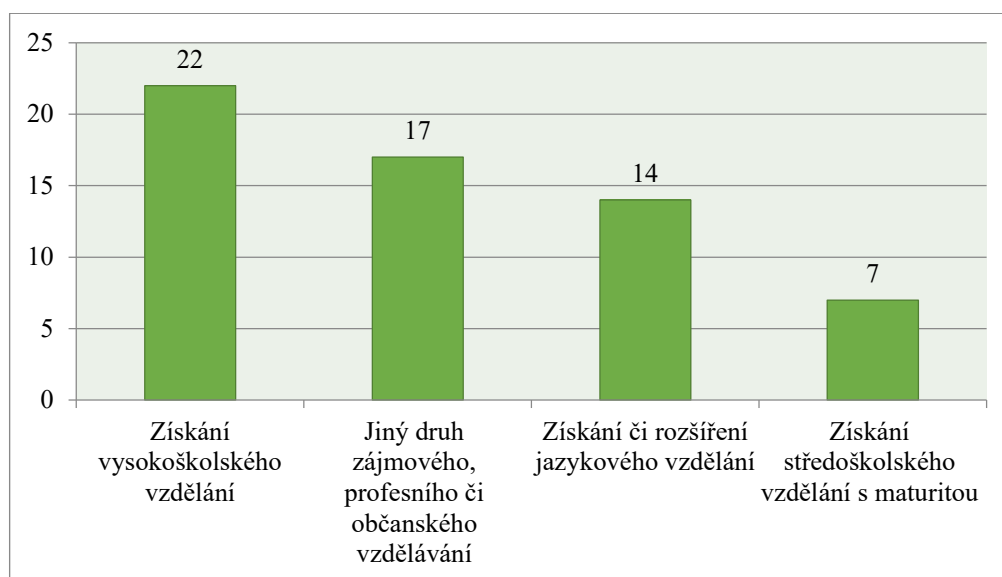


Tabulka č. 9 – Účast respondentů na dalším vzdělávání mimo AČR

Tvrzení/postoj	9. Zúčastnil/a jste se nebo jste v současné době účastníkem nějakého dalšího vzdělávání mimo AČR?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Ano	48	31
Ne	106	69

Otázka č. 10 byla specifická tím, že na ni odpovídali pouze respondenti, kteří v položce č. 7, 8 a 9, zvolili kladnou odpověď. Otázka byla zařazena zcela orientačně a to s cílem zjistit, jaký druh dalšího vzdělávání oslovení respondenti absolvovali, či kterého se v současné době účastní. Otázka nabízela možnost volby ze čtyř variant dalšího vzdělávání, přičemž měl každý respondent možnost označit více odpovědí. Nejvíce označení (22) získala varianta *Získání vysokoškolského vzdělání*, se 17 označeními následovala varianta *Jiný druh zájmového, profesního či občanského vzdělávání*, jako třetí v pořadí, se 14 označeními, byla volena varianta *Získání či rozšíření jazykového vzdělání*. Nejmenší počet označení pak získala varianta *Získání středoškolského vzdělání s maturitou*, která byla označena pouze v 7 případech.

Graf č. 11 – Druh dalšího vzdělávání, jež respondenti absolvovali, či kterého se v současné době účastní



Tabulka č. 10 – Druh dalšího vzdělávání, jež respondenti absolvovali, či kterého se v současné době účastní

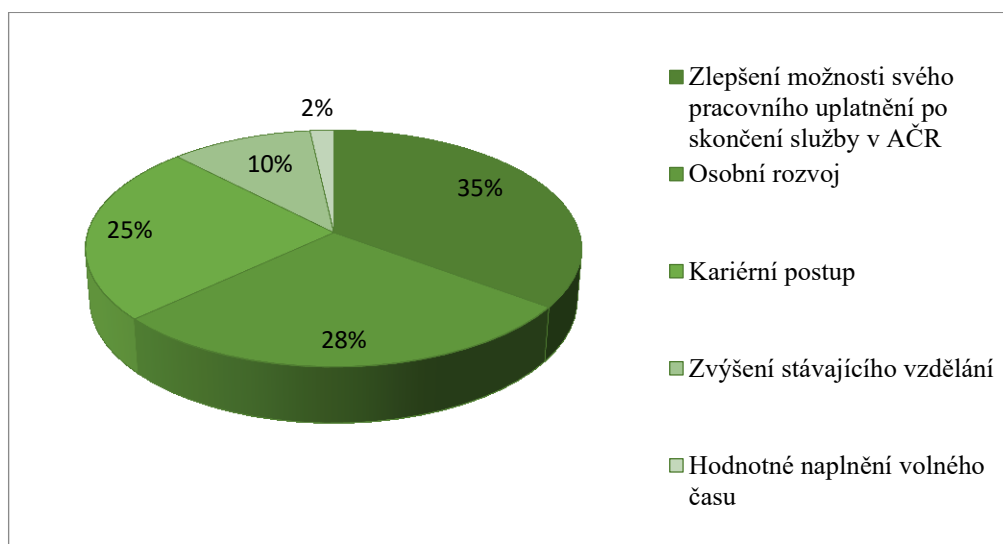
Tvrzení/postoj	<b>10. Pokud jste se zúčastnil/a nebo jste v současné době účastníkem nějakého dalšího vzdělávání mimo AČR, o jaké vzdělání se jednalo/jedná?</b>	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Získání vysokoškolského vzdělání	22	45
Jiný druh zájmového, profesního či občanského vzdělávání	17	35
Získání či rozšíření jazykového vzdělání	14	29
Získání středoškolského vzdělání s maturitou	7	14

Shrneme-li výsledky druhé části dotazníku, můžeme konstatovat, že význam a potřebu dalšího vzdělávání si uvědomuje převážná část, tedy 71% dotázaných respondentů. 63% dotázaných respondentů, což je o 8% méně, pak projevilo zájem, který vedl k reálnému zvažování dalšího vzdělávání v posledním roce. Reálná účast těchto respondentů na dalším vzdělávání však zaznamenává výrazný propad a to na pouhých 31%. Nejčastěji voleným druhem dalšího vzdělávání mimo AČR bylo *Získání vysokoškolského vzdělání*.

### Hlavních motivačních faktory k dalšímu vzdělávání u příslušníků AČR

Na otázku č. 11 opět odpovídali pouze respondenti, kteří v položkách č. 7, 8 a 9 zvolili kladnou odpověď. Cílem otázky bylo zjistit, co bylo hlavní motivací, která respondenty vedla k účasti na dalším vzdělávání. Možnost volby měl respondent celkem z devíti motivačních faktorů, avšak některé faktory, jako *Možnost dosáhnout vyššího příjmu*, *Nové sociální kontakty*, *Požadavek zaměstnavatele* či *Dosažení sociálního uznání, prestiže*, nebyly respondenty zvoleny vůbec. Nejčastěji voleným motivačním faktorem, a to u 20 (35%) respondentů, bylo *Zlepšení možnosti svého pracovního uplatnění po skončení služby v AČR*. Za další nejvíce motivující faktor byl 16 (28%) respondenty označen *Osobní rozvoj*, *Kariérní postup* (14; 25%) a *Zvýšení stávajícího vzdělání* (6; 10%). Jediný respondent pak jako hlavní motivující faktor uvedl *Hodnotné naplnění volného času*.

Graf č. 12 – Motivační faktory respondentů k dalšímu vzdělávání

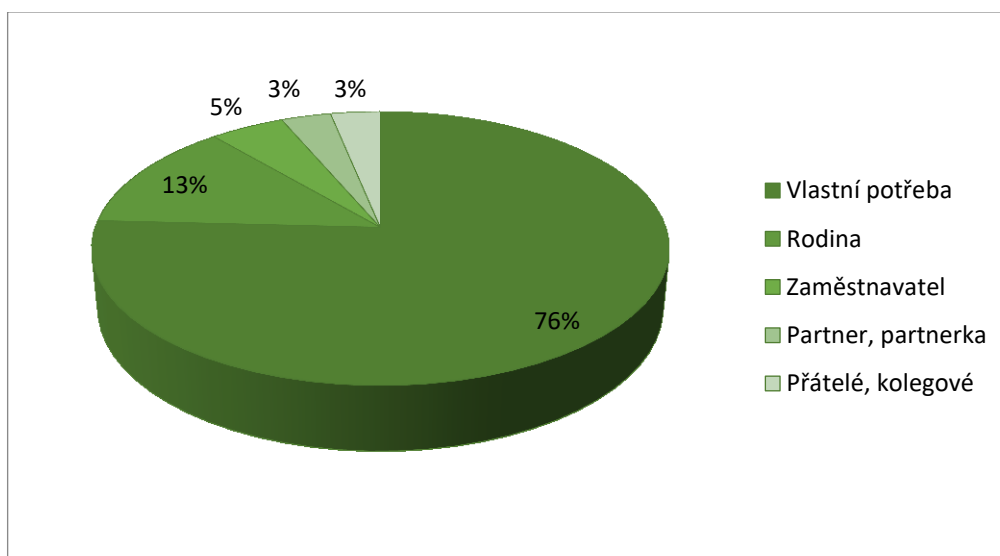


Tabulka č. 11 – Motivační faktory respondentů k dalšímu vzdělávání

Tvrzení/postoj	11. Co bylo hlavní motivací Vaší účasti na dalším vzdělávání?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Zlepšení možnosti svého pracovního uplatnění po skončení služby v AČR	20	35
Osobní rozvoj	16	28
Kariérní postup	14	25
Zvýšení stávajícího vzdělání	6	10
Hodnotné naplnění volného času	1	2

Aby byl výčet motivačních faktorů kompletní, zajímalo nás nejenom co, ale i kdo k dalšímu vzdělávání respondenty nejvíce motivoval. To bylo předmětem otázky č. 12, kterou opět zodpovídali pouze respondenti, volící kladnou odpověď v položkách č. 7, 8 a 9. Respondentům bylo nabídnuto pět alternativ motivačních faktorů, z nichž převážná většina, tedy 47 (76%) respondentů, označila jako motivační faktor k dalšímu vzdělávání *Vlastní potřebu*. 8 (13%) respondentů následně uvedlo, že k dalšímu vzdělávání je nejvíce motivuje *Rodina*, 3 (5%) respondenti jako zdroj své motivace uvedli, *Zaměstnavatele*. Alternativy, kdy k dalšímu vzdělávání nejvíce motivuje *Partner, partnerka* či *Přátelé a kolegové*, byly v obou případech označeny dvěma (3%) respondenty.

Graf č. 13 – Kdo respondenty k dalšímu vzdělávání nejvíce motivuje



Tabulka č. 12 – Kdo respondenty k dalšímu vzdělávání nejvíce motivuje

Tvzení/postoj	12. Kdo Vás k dalšímu vzdělávání nejvíce motivuje?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Vlastní potřeba	47	76
Rodina	8	13
Zaměstnavatel	3	5
Partner, partnerka	2	3
Přátelé, kolegové	2	3

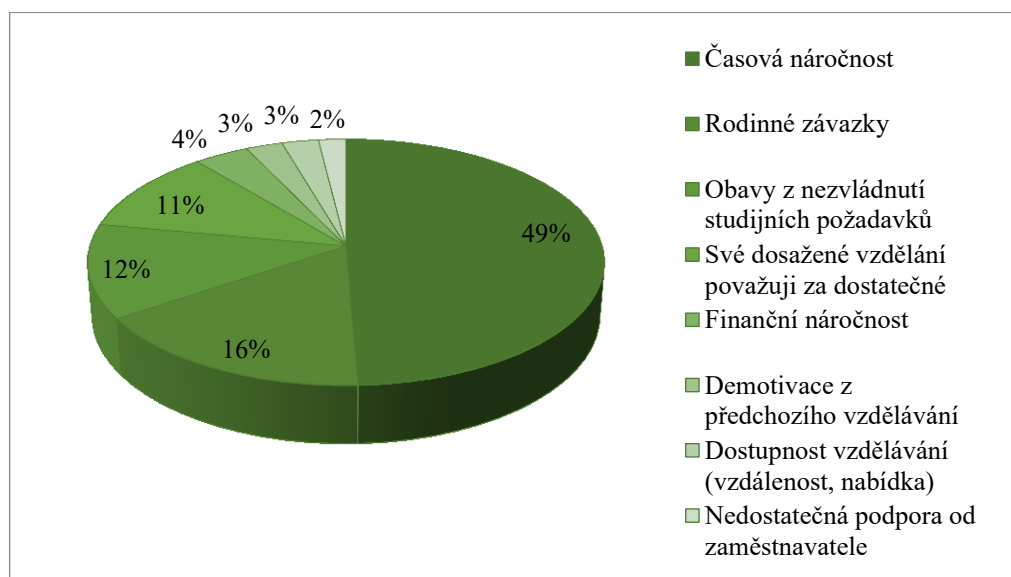
Třetí část dotazníku, jejíž zaměření spočívalo ve zjištění hlavních motivačních faktorů k dalšímu vzdělávání u příslušníků AČR, nám poskytla tyto odpovědi. Pro respondenty, kteří projevíli potřebu, zájem a případně se i dalšího vzdělávání zúčastnili, je prioritním motivačním faktorem *Zlepšení možnosti svého pracovního uplatnění po skončení služby*

v AČR a s nepatrným rozdílem pak vlastní *Osobní rozvoj*. Až na třetím místě pak tito respondenti uvádí jako motivační faktor *Kariérní postup*. Z pohledu „Kdo“ respondenty k dalšímu vzdělávání nejvíce motivuje, pak převládla *vlastní potřeba*, kterou označily více jak dvě třetiny respondentů, odpovídajících na tuto otázku.

### **Hlavních bariér účasti na dalším vzdělávání u příslušníků AČR**

Otázka č. 13 byla, vzhledem ke dvěma otázkám předchozím, zaměřena naopak na zjištění, co je pro dotázané respondenty největší překážkou v jejich účasti na dalším vzdělávání. Výsledek nám ukázal, že pro 76 respondentů, tedy 49% všech dotázaných, je největší překážkou účasti na dalším vzdělávání *Časová náročnost*. S výrazným odstupem byly 25 (16%) respondenty označeny jako největší bariéra *Rodinné závazky*, v 19 (12%) případech *Obavy z nezvládnutí studijních požadavků* a v 17 případech (11%) varianta, kdy respondenti *Své dosažené vzdělání považují za dostatečné*. Méně jak 5% všech oslovených respondentů pak, jako největší bariéru své účasti na dalším vzdělávání, označilo *Finanční náročnost*, *Demotivaci z předchozího vzdělávání*, *Dostupnost vzdělávání (vzdálenost, nabídka)* a *Nedostatečnou podporu od zaměstnavatele*.

Graf č. 14 – Bariéry účasti respondentů na dalším vzdělávání



Tabulka č. 13 – Bariéry účasti respondentů na dalším vzdělávání

Tvrzení/postoj	13. Co vnímáte jako největší překážku Vaší účasti na dalším vzdělávání?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Časová náročnost	76	49
Rodinné závazky	25	16
Obavy z nezvládnutí studijních požadavků	19	12
Své dosažené vzdělání považuji za dostatečné	17	11
Finanční náročnost	6	4
Demotivace z předchozího vzdělávání	4	3
Dostupnost vzdělávání (vzdálenost, nabídka)	4	3
Nedostatečná podpora od zaměstnavatele	3	2

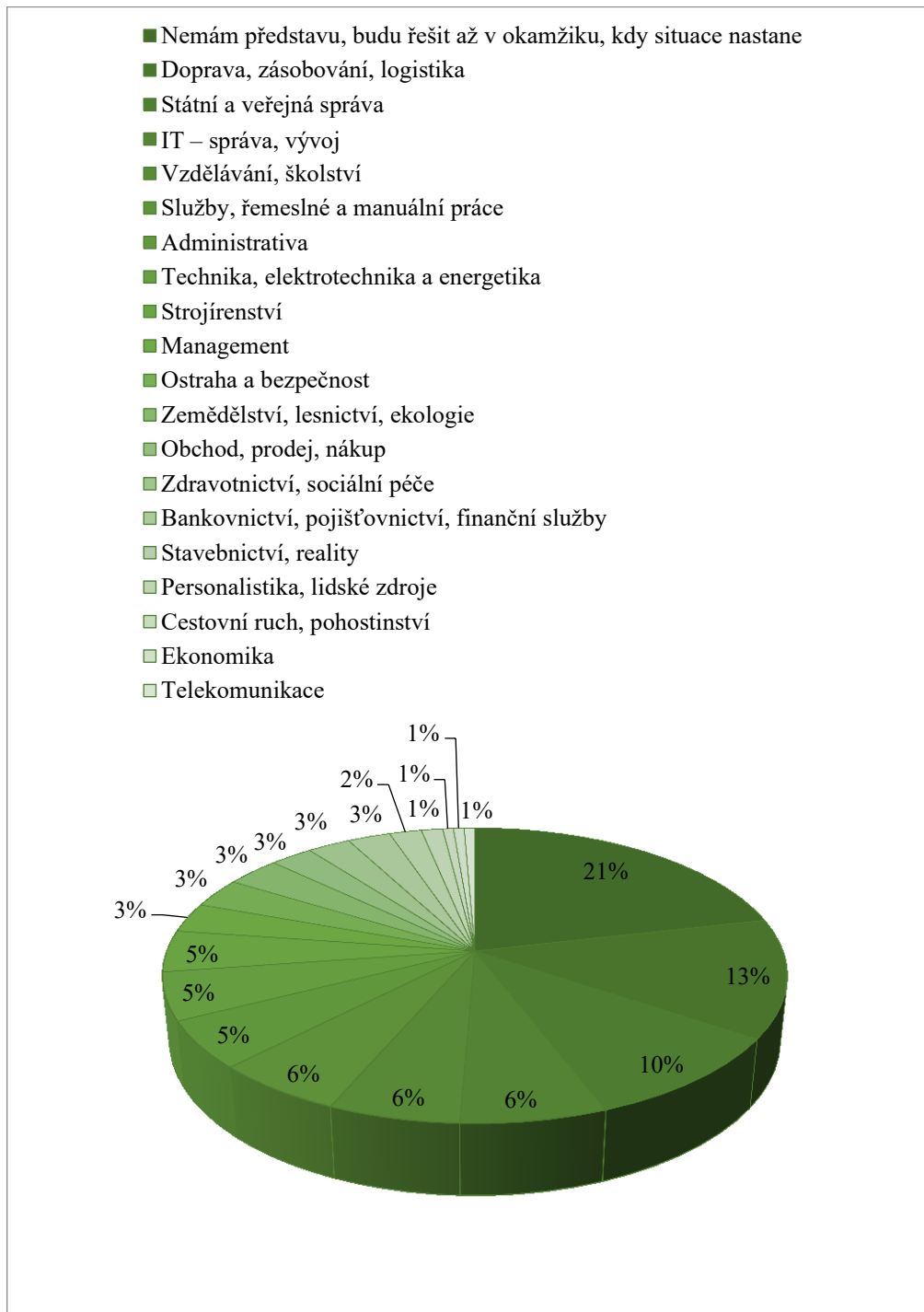
Dle výsledků čtvrté části dotazníku, je tedy největší bariérou účasti na dalším vzdělávání, vnímanou oslovenými příslušníky AČR, *časová náročnost*. Za významné bariéry lze dále považovat *Rodinné závazky*, které do jisté míry s časovou náročností souvisí, *Obavy z nezvládnutí studijních požadavků* a variantu, kdy dotázaný respondent *Své dosažené vzdělání považuje za dostatečné*.

### **Plán pracovního uplatnění příslušníků AČR po skončení jejich služby**

Otázka č. 14 byla zaměřena na zjištění, zda mají dotázaní respondenti představu o svém uplatnění po skončení služby v AČR. Možnost volby měl každý respondent z devatenácti pracovních oborů a jedné varianty, umožňující odpověď *Nemám představu, budu řešit až v okamžiku, kdy situace nastane*. Tato odpověď následně zaznamenala nejvíce označení a to 33 (21%) respondenty. S rozdílem 8% (20; 13%) následovala možnost uplatnění v *Dopravě, zásobování, logistice*, 15 (10%) respondentů zvolilo uplatnění ve *Státní a veřejné správě*, uplatnění v oboru *IT – správa, vývoj* pak označilo 10 (6%) respondentů. 9 a méně respondentů dále označilo pracovní obory *Vzdělávání, školství* (9; 6%), *Služby, řemeslné a manuální práce* (9; 6%), *Administrativa* (8; 5%), *Technika, elektrotechnika a energetika* (8; 5%), *Strojírenství* (7; 5%), *Management* (5; 3%), *Ostraha a bezpečnost* (5; 3%), *Zemědělství, lesnictví, ekologie* (5; 3%), *Obchod, prodej, nákup* (4; 3%), *Zdravotnictví, sociální péče* (4; 3%), *Bankovníctví, pojišťovnictví, finanční služby* (4; 3%), *Stavebnictví*

tví, reality (3; 2%), Personalistika, lidské zdroje (2; 1%), Cestovní ruch, pohostinství (1; 1%), Ekonomika (1; 1%), Telekomunikace (1; 1%).

Graf č. 15 – Představa respondentů o svém pracovním uplatnění po skončení služby v AČR



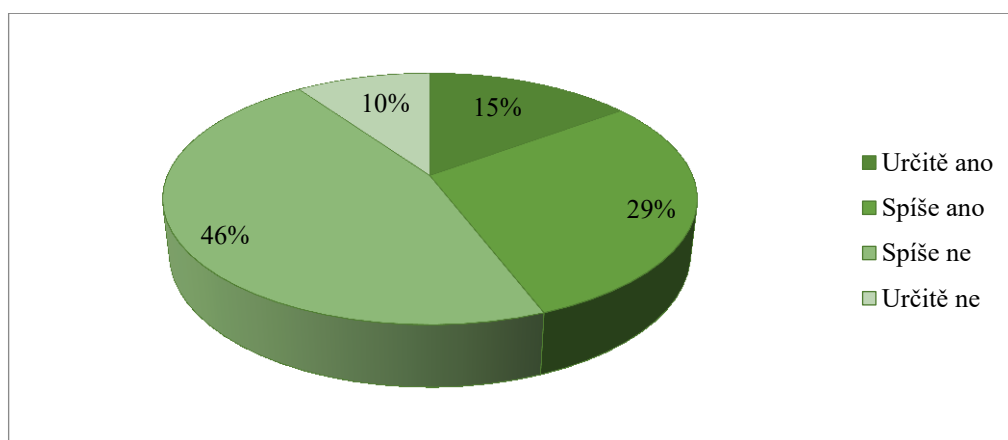


Tabulka č. 14 – Představa respondentů o svém pracovním uplatnění po skončení služby v AČR

Tvrzení/postoj	14. V jakém oboru byste se po skončení služby v AČR rád/a uplatnil/a?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Nemám představu, budu řešit až v okamžiku, kdy situace nastane	33	21
Doprava, zásobování, logistika	20	13
Státní a veřejná správa	15	10
IT – správa, vývoj	10	6
Vzdělávání, školství	9	6
Služby, řemeslné a manuální práce	9	6
Administrativa	8	5
Technika, elektrotechnika a energetika	8	5
Strojírenství	7	5
Management	5	3
Ostraha a bezpečnost	5	3
Zemědělství, lesnictví, ekologie	5	3
Obchod, prodej, nákup	4	3
Zdravotnictví, sociální péče	4	3
Bankovníctví, pojišťovnictví, finanční služby	4	3
Stavebnictví, reality	3	2
Personalistika, lidské zdroje	2	1
Cestovní ruch, pohostinství	1	1
Ekonomika	1	1
Telekomunikace	1	1

Cílem otázky č. 15 bylo zjistit, do jaké míry oslovení respondenti předpokládají, že znalosti a schopnosti získané v AČR využijí ke svému uplatnění v civilním sektoru. Výsledky této položky ukázaly, že více jak polovina, tedy 56% dotázaných respondentů, nepředpokládá, že schopnosti a znalosti získané v AČR by mohli využít ke svému dalšímu uplatnění v civilním sektoru. Konkrétně respondenti v 71 případech (46%) zvolili odpověď *Spíše ne*, v 15 případech (10%) odpověď *Určitě ne*. Kladný postoj k využití znalostí a schopností získaných v AČR pro další uplatnění v civilním sektoru pak zastává zbylých 44% respondentů. V tomto případě zvolilo 23 (15%) respondentů odpověď *Určitě ano*, 45 (29%) respondentů odpověď *Spíše ano*.

Graf č. 16 – Předpokládané využití znalostí/schopností respondentů získaných v AČR k uplatnění v civilním sektoru

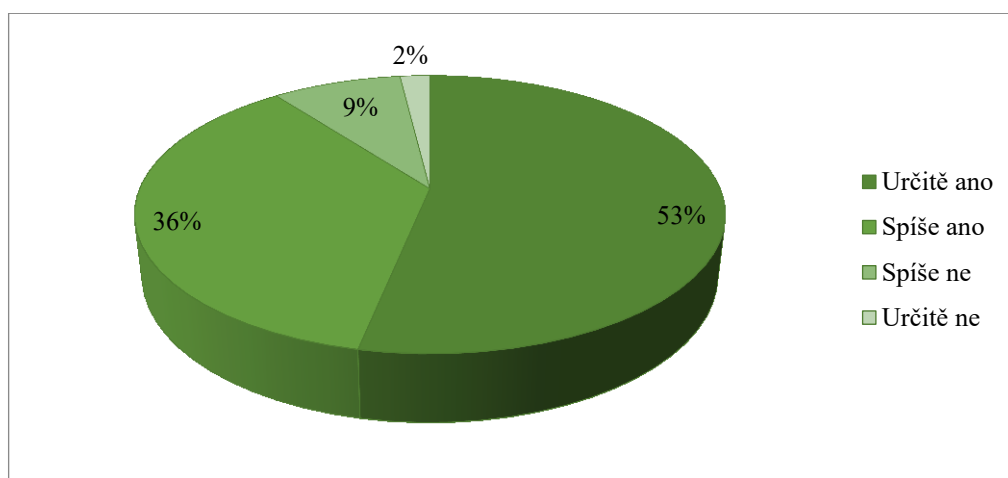


Tabulka č. 15 – Předpokládané využití znalostí/schopností respondentů získaných v AČR k uplatnění v civilním sektoru

Tvzení/postoj	15. Předpokládáte, že znalosti/schopnosti získané v AČR využijete k uplatnění v civilním sektoru?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Určitě ano	23	15
Spíše ano	45	29
Spíše ne	71	46
Určitě ne	15	10

V souvislosti s představou o budoucím pracovním uplatnění oslovených respondentů, jsme pomocí otázky č. 16 dále zjišťovali, mají-li tito respondenti zájem o absolvování některého z rekvalifikačních kurzů, které AČR svým příslušníkům před zánikem služebního poměru nabízí. 138 (89%) ze 154 oslovených respondentů absolvování rekvalifikačního kurzu skutečně zvažuje. Konkrétně možnost *Určitě ano* zvolilo 82 (53%) respondentů, možnost *Spíše ano* 56 (36%) respondentů. Zcela opačný postoj zvolilo 13 (9%) respondentů s odpovědí *Spíše ne* a 3 (2%) respondenti s odpovědí *Určitě ne*. Celkem 16 (11%) respondentů tedy o absolvování rekvalifikačního kurzu před zánikem služebního poměru neuvažuje.

Graf č. 17 – Zájem respondentů o absolvování rekvalifikačního kurzu nabízeného AČR před zánikem služebního poměru



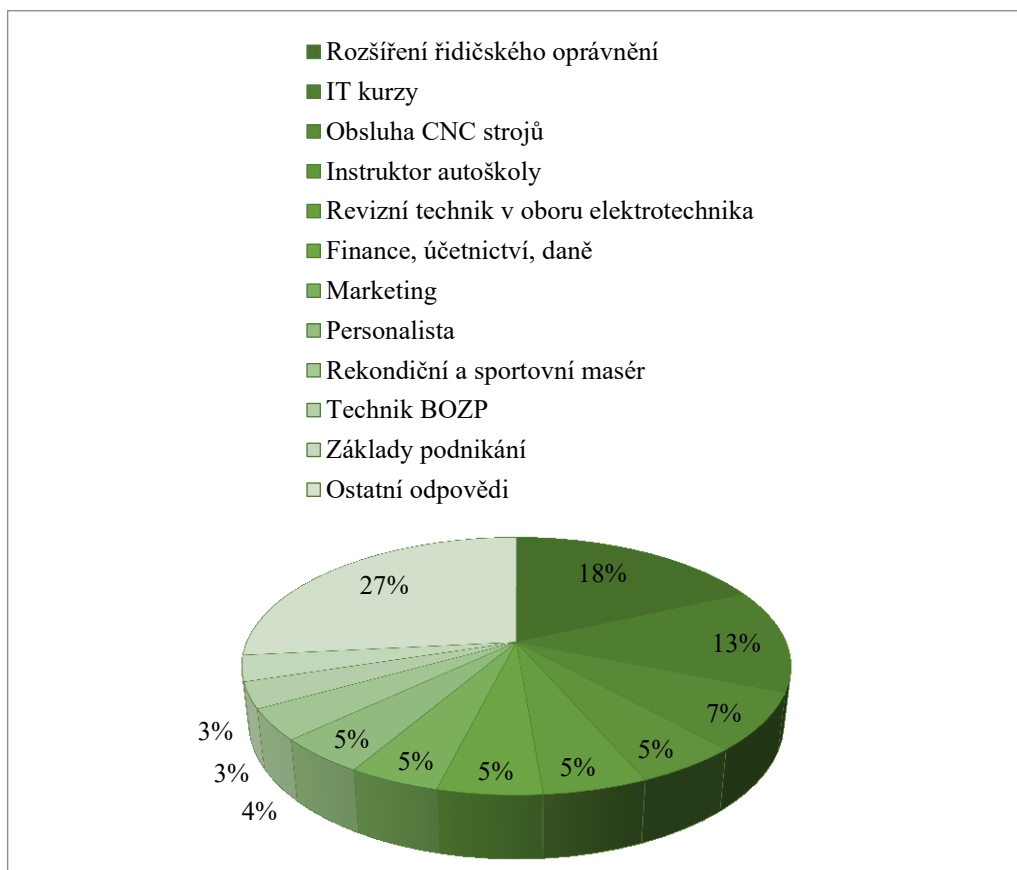
Tabulka č. 16 – Zájem respondentů o absolvování rekvalifikačního kurzu nabízeného AČR před zánikem služebního poměru

Tvrzení/postoj	16. Zvažujete možnost absolvovat re- kvalifikační kurz nabízený AČR před zánikem služebního poměru?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Určitě ano	82	53
Spíše ano	56	36
Spíše ne	13	9
Určitě ne	3	2

Předmětem otázky č. 17, která byla zároveň poslední otázkou v dotazníku, bylo zjistit, o jaký rekvalifikační kurz by oslovení respondenti měli největší zájem. Respondentům bylo nabídnuto dvacet variant rekvalifikačních kurzů a jedna otevřená odpověď, kde měli možnost uvést rekvalifikační kurz dle svých představ. Na základě vyhodnocení výsledků můžeme tedy konstatovat, že největší zájem oslovení respondenti projeví o *Rozšíření řídicího oprávnění*, kdy tuto variantu označilo 28 (18%) respondentů. Druhou nejvíce preferovanou rekvalifikací se staly *IT kurzy*, které byly označeny 20 (13%) respondenty a pomyslnou třetí příčku pak tvořila rekvalifikace k *Obsluze CNC strojů*, kterou označilo 11 (7%) respondentů. Shodný počet respondentů (8; 5%) uvedl zájem o rekvalifikační kurz *Instruktor autoškoly*, *Revizní technik v oboru elektrotechnika* a o rekvalifikaci v oboru *Finance, účetnictví, daně*. 7 (5%) respondentů by mělo zájem o rekvalifikaci v oboru *Marketing a Personalistika*, 6 (4%) respondentů o kurz *Rekondiční a sportovní masér* a 5 (3%)

respondentů o rekvalifikační kurzy *Technik BOZP* a *Základy podnikání*. Pět a méně respondentů pak označilo rekvalifikační kurz *Obsluha vysokozdvížného vozíku* (3), *Pracovník v sociálních službách* (3), *Strojník* (4), *Svářeč* (5), *Manažer* (4), *Požární ochrana* (4), *Strojvedoucí* (3), *Strážný* (2). V případě otevřené odpovědi 3 respondenti uvedli, že *Nezvažují absolvovat rekvalifikační kurz*, 4 respondenti uvedli odpověď „*Zatím nemám konkrétní představu*“, a 6 respondentů uvedlo *jinou variantu* rekvalifikačního kurzu. Rekvalifikační kurzy, které měly pět a méně respondentů, včetně otevřené odpovědi, byly pro účely vyhodnocení sloučeny v jeden celek s označením *Ostatní odpovědi*.

Graf č. 18 – Zájem respondentů o jednotlivé typy rekvalifikačních kurzů



Tabulka č. 17 – Zájem respondentů o jednotlivé typy rekvalifikačních kurzů

Tvrzení/postoj	17. O jaký rekvalifikační kurz by se v případě Vašeho zájmu jednalo?	
	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Rozšíření řidičského oprávnění	28	18
IT kurzy	20	13
Obsluha CNC strojů	11	7
Instruktor autoškoly	8	5
Revizní technik v oboru elektrotechnika	8	5
Finance, účetnictví, daně	8	5
Marketing	7	5
Personalista	7	5
Rekondiční a sportovní masér	6	4
Technik BOZP	5	3
Základy podnikání	5	3
Ostatní odpovědi	41	27

Cílem páté části dotazníku, bylo přinést odpověď na otázku, jaké je plánované pracovní uplatnění příslušníků AČR po skončení jejich služby v AČR. Dle zjištěných výsledků lze konstatovat, že čtvrtina oslovených respondentů v současné době nemá o svém budoucím pracovním uplatnění představu a bude tuto situaci řešit až v okamžiku, kdy nastane. Výraznější zájem byl pak zaznamenán o uplatnění v oboru *Doprava, zásobování, logistika, Státní a veřejná správa a IT-správa, vývoj*. To lze přikládat podobnosti těchto oborů s pozicemi, které respondenti v současnosti zastávají i v AČR a jejich začlenění v civilním sektoru by tedy nebylo tak složité. Z výsledků této části dotazníku je dále patrné, že více jak polovina respondentů (56%) si uvědomuje, jak složité bude uplatnit znalosti a schopnosti získané v AČR v civilním sektoru, což dále potvrzuje i zájem 89% respondentů o absolvování rekvalifikačního kurzu před zánikem služebního poměru. Nejvíce preferovanou byla rekvalifikace ve smyslu rozšíření řidičského oprávnění a IT kurzy, což opět reflektuje znalosti a schopnosti získané v AČR a jejich poměrně snadnou aplikaci do civilního sektoru.

## 5.2 Verifikace stanovených hypotéz

Jako nejvhodnější pro verifikaci stanovených hypotéz byl zvolen test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, neboť jsme se rozhodovali, zda existuje souvislost mezi dvěma proměnnými, zachycenými pomocí nominálního a ordinálního měření (Chráška, 2007).

Postup provedení testu (Chráška, 2007, s. 77 – 78)

Jako první krok jsme výsledky dotazníkového šetření (četnosti odpovědí na danou otázku) zanesli do kontingenční tabulky. Čísla zapsaná vpravo a pod tabulkou pak představují četnosti marginální, nebo-li součty četností ve sloupcích a řádcích. Byla formulována nulová ( $H_0$ ) a alternativní hypotéza ( $H_A$ ) a stanovena hladina významnosti  $\alpha = 0,05$ .

Jako další krok byl pro každé pole tabulky proveden výpočet očekávané četnosti  $O$ . Tu jsme získali vynásobením odpovídajících okrajových četností pro příslušné pole kontingenční tabulky a vydělením tohoto součinu celkovou četností.

Abychom získali hodnotu testového kritéria  $\chi^2$ , která nám určuje rozdíl mezi skutečností a stanovenou nulovou hypotézou, vypočítali jsme pro všechna pole kontingenční tabulky  $\frac{(P-O)^2}{O}$ . Testové kritérium  $\chi^2$  jsme poté získali součtem všech těchto hodnot  $\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$ .

Abychom mohli hodnotu  $\chi^2$  správně posoudit, bylo potřeba pro každou kontingenční tabulku o  $r$  řádcích a  $s$  sloupcích určit stupeň volnosti. To jsme učinili pomocí vztahu  $f = (r - 1) \cdot (s - 1)$ .

Na základě zvolené hladiny významnosti a vypočítaných stupňů volnosti jsme dále pomocí statistických tabulek určili kritickou hodnotu testového kritéria. Díky porovnání vypočítané a kritické hodnoty testového kritéria jsme poté došli k závěru, zda mezi zkoumanými odpověďmi byla či nebyla prokázána statistická souvislost. V případě, že vypočítaná hodnota testového kritéria je vyšší než kritická hodnota testového kritéria znamená to, že mezi odpověďmi byla prokázána statisticky významná souvislost a tudíž můžeme odmítnout nulovou hypotézu.

### **Hypotéza první**

Na základě první hypotézy předpokládáme, že existují rozdíly v míře zájmu o další vzdělávání mezi příslušníky sloužícími v AČR 10 – 15 let a příslušníky sloužícími v AČR více jak 20 let.

$H_0$ : Mezi příslušníky sloužícími v AČR 10 – 15 let a příslušníky sloužícími v AČR více jak 20 let neexistuje statisticky významný rozdíl v míře zájmu o další vzdělávání.

$H_A$ : Mezi příslušníky sloužícími v AČR 10 – 15 let a příslušníky sloužícími v AČR více jak 20 let existuje statisticky významný rozdíl v míře zájmu o další vzdělávání.

	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne	$\Sigma$
10 -15 let	11	8	10	2	31
20 a více let	9	7	7	6	29
$\Sigma$	20	15	17	8	60

Tabulka č. 18 – Kontingenční tabulka pro  $H_1$ 

Výpočet stupně volnosti:  $f = (r - 1) \cdot (s - 1)$ ;  $f = (2 - 1) \cdot (4 - 1)$ ;  $f = 3$

Doba služby v AČR	Výrok	Rozdíly v míře zájmu o další vzdělávání mezi příslušníky v AČR				
		<b>P</b>	<b>O</b>	<b>P-O</b>	<b>(P-O)<sup>2</sup></b>	<b>(P-O)<sup>2</sup> / O</b>
10-15 let	Určitě ano	11	10,33	0,67	0,449	0,043
	Spíše ano	8	7,75	0,25	0,063	0,008
	Spíše ne	10	8,78	1,22	1,488	0,170
	Určitě ne	2	4,13	-2,13	4,537	1,099
20 a více let	Určitě ano	9	9,67	-0,67	0,449	0,046
	Spíše ano	7	7,25	-0,25	0,063	0,007
	Spíše ne	7	8,21	-1,21	1,464	0,178
	Určitě ne	6	3,87	2,13	4,537	1,172
$\Sigma$					<b>2,723</b>	

Tabulka č. 19 – Výpočet testového kritéria pro  $H_1$ 

Na základě postupu, uvedeného na počátku této kapitoly, jsme dospěli k hodnotě vypočítaného testového kritéria  $\chi^2 = 2,725$ . Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát pro hladinu významnosti  $\alpha = 0,05$  a 3 stupně volnosti, určená statistickými tabulkami, je pak  $\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$ .

Při porovnání vypočítané a kritické hodnoty testového kritéria jsme došli k závěru, že

$$\chi^2 = 2,723 < \chi^2_{0,05}(3) = 7,815$$

tudíž nebyla prokázána statistická významná souvislost v míře zájmu o další vzdělávání mezi příslušníky sloužícími v AČR 10 – 15 let a příslušníky sloužícími v AČR více jak 20 let a nemůžeme tak odmítnout nulovou hypotézu.

### **Hypotéza druhá**

Na základě druhé hypotézy předpokládáme, že existují rozdíly v motivaci k dalšímu vzdělávání na základě pracovní pozice v AČR (vojenský specialista versus logistik).

$H_0$ : Mezi pracovní pozicí vojenského specialisty a pracovní pozicí logistika neexistuje statisticky významný rozdíl v motivaci k dalšímu vzdělávání.

$H_A$ : Mezi pracovní pozicí vojenského specialisty a pracovní pozicí logistika existuje statisticky významný rozdíl v motivaci k dalšímu vzdělávání.

	Lepší pracovní uplatnění	Osobní rozvoj	Kariérní postup	Zvýšení stávajícího vzdělání	$\Sigma$
Vojenský specialista	4	6	2	1	13
Logistik	6	1	2	2	11
$\Sigma$	10	7	4	3	24

Tabulka č. 20 – Kontingenční tabulka pro  $H_2$

Výpočet stupně volnosti:  $f = (r - 1) \cdot (s - 1)$ ;  $f = (2 - 1) \cdot (4 - 1)$ ;  $f = 3$

Pracovní pozice	Hlavní motivace účasti na dalším vzdělávání	Rozdíly v motivaci k dalšímu vzdělávání na základě pracovní pozice v AČR				
		P	O	P-O	$(P-O)^2$	$(P-O)^2/O$
Vojenský specialista	Lepší pracovní uplatnění	4	5,42	-1,42	2,0164	0,372
	Osobní rozvoj	6	3,79	2,21	4,884	1,289
	Kariérní postup v AČR	2	2,17	-0,17	0,029	0,013
	Zvýšení stávajícího vzdělání	1	1,63	-0,63	0,397	0,243
Logistik	Lepší pracovní uplatnění	6	4,58	1,42	2,016	0,440
	Osobní rozvoj	1	3,21	-2,21	4,884	1,522
	Kariérní postup v AČR	2	1,83	0,17	0,029	0,016
	Zvýšení stávajícího vzdělání	2	1,38	0,62	0,384	0,279
$\Sigma$					<b>4,174</b>	

Tabulka č. 21 – Výpočet testového kritéria pro  $H_2$

Na základě postupu, uvedeného na počátku této kapitoly, jsme dospěli k hodnotě vypočítaného testového kritéria  $\chi^2 = 4,174$ . Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát pro hladinu významnosti  $\alpha = 0,05$  a 3 stupně volnosti, určená statistickými tabulkami, je pak  $\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$ .



Při porovnání vypočítané a kritické hodnoty testového kritéria jsme došli k závěru, že

$$\chi^2 = 4,174 < \chi^2_{0,05}(3) = 7,815$$

tudíž nebyla prokázána statisticky významná souvislost v motivaci k dalšímu vzdělávání mezi pracovní pozicí vojenského specialisty a pracovní pozicí logistika a nemůžeme tak odmítnout nulovou hypotézu.

### Hypotéza třetí

Na základě třetí hypotézy předpokládáme, že existují rozdíly v percepci bariér k dalšímu vzdělávání mezi příslušníky AČR ve věku 18 – 29 let a příslušníky ve věku 40 – 50 let.

$H_0$ : Mezi příslušníky ve věku 18 - 29 let a příslušníky ve věku 40 - 50 let neexistuje statisticky významný rozdíl v percepci bariér k další vzdělávání.

$H_A$ : Mezi příslušníky ve věku 18 - 29 let a příslušníky ve věku 40 - 50 let existuje statisticky významný rozdíl v percepci bariér k další vzdělávání.

	18 - 29 let	40 - 50 let	$\Sigma$
časová náročnost	18	23	41
rodinné závazky	0	10	10
obavy z nezvládnutí studijních požadavků	3	10	13
své dosažené vzdělání považují za dostatečné	3	8	11
finanční náročnost	2	2	4
dostupnost vzdělávání	1	1	2
nedostatečná podpora od zaměstnavatele	1	0	1
$\Sigma$	28	54	82

Tabulka č. 22 – Kontingenční tabulka pro  $H_3$

Výpočet stupně volnosti:  $f = (r - 1) \cdot (s - 1)$ ;  $f = (7 - 1) \cdot (2 - 1)$ ;  $f = 6$

Věk	Percepce bariér	Rozdíly v percepci bariér k dalšímu vzdělávání				
		P	O	P-O	(P-O) <sup>2</sup>	(P-O) <sup>2</sup> /O
18-29	Časová náročnost	18	14	4	16	1,143
	Rodinné závazky	0	3,41	-3,41	11,628	3,41
	Obavy z nezvládnutí studijních požadavků	3	4,44	-1,44	2,070	0,466
	Dosažené vzdělání považují za dostatečné	3	3,76	-0,76	0,578	0,154
	Finanční náročnost	2	1,37	0,63	0,397	0,290
	Dostupnost vzdělávání	1	0,68	0,32	0,102	0,151
	Nedostatečná podpora od zaměstnavatele	1	0,34	0,66	0,436	1,282
40-50	Časová náročnost	23	27	-4	16	0,591
	Rodinné závazky	10	6,59	3,41	11,628	1,764
	Obavy z nezvládnutí studijních požadavků	10	8,56	1,44	2,074	0,242
	Dosažené vzdělání považují za dostatečné	8	7,24	0,76	0,578	0,080
	Finanční náročnost	2	2,63	-0,63	0,397	0,151
	Dostupnost vzdělávání	1	1,32	-0,32	0,102	0,077
	Nedostatečná podpora od zaměstnavatele	0	0,66	-0,66	0,436	0,661
Σ		82	82			<b>10,462</b>

Tabulka č. 23 – Výpočet testového kritéria pro H3

Na základě postupu, uvedeného na počátku této kapitoly, jsme dospěli k hodnotě vypočítaného testového kritéria  $\chi^2 = 10,462$ . Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát pro hladinu významnosti  $\alpha = 0,05$  a 6 stupňů volnosti, určená statistickými tabulkami, je pak  $\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$ .

Při porovnání vypočítané a kritické hodnoty testového kritéria jsme došli k závěru, že

$$\chi^2 = 10,462 < \chi^2_{0,05}(6) = 12,592$$

tudíž nebyla prokázána statisticky významná souvislost v percepci bariér k dalšímu vzdělávání mezi příslušníky AČR ve věku 18 – 29 let a příslušníky ve věku 40 – 50 let a nemůžeme tak odmítnout nulovou hypotézu.

**Hypotéza čtvrtá**

Na základě čtvrté hypotézy předpokládáme, že existují rozdíly v zájmu o rekvalifikační vzdělávání mezi absolventy vojenské školy a absolventy civilní školy.

$H_0$ : Mezi absolventy vojenské školy a absolventy civilní školy neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o rekvalifikační vzdělávání.

$H_A$ : Mezi absolventy vojenské školy a absolventy civilní školy existuje statisticky významný rozdíl v zájmu o rekvalifikační vzdělávání.

	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne	$\Sigma$
Absolvent vojenské školy	27	12	4	0	43
Absolvent civilní školy	55	44	9	3	111
$\Sigma$	82	56	13	3	154

Tabulka č. 24 – Kontingenční tabulka pro  $H_4$

Výpočet stupně volnosti:  $f = (r - 1) \cdot (s - 1)$ ;  $f = (2 - 1) \cdot (4 - 1)$ ;  $f = 3$

Druh školy	Výrok	Rozdíly v zájmu o rekvalifikační vzdělávání mezi absolventy vojenské a civilní školy				
		<b>P</b>	<b>O</b>	<b>P-O</b>	<b>(P-O)<sup>2</sup></b>	<b>(P-O)<sup>2</sup>/O</b>
Vojenská škola	Určitě ano	27	22,90	4,10	16,81	0,734
	Spíše ano	12	15,64	-3,64	13,25	0,847
	Spíše ne	4	3,63	0,37	0,137	0,038
	Určitě ne	0	0,84	-0,84	0,706	0,840
Civilní škola	Určitě ano	55	59,10	-4,1	16,81	0,284
	Spíše ano	44	40,36	3,64	13,250	0,328
	Spíše ne	9	9,37	-0,37	0,137	0,015
	Určitě ne	3	2,16	0,84	0,706	0,327
$\Sigma$					3,413	

Tabulka č. 25 – Výpočet testového kritéria pro  $H_4$

Na základě postupu, uvedeného na počátku této kapitoly, jsme dospěli k hodnotě vypočítaného testového kritéria  $\chi^2 = 3,413$ . Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát pro hladinu významnosti  $\alpha = 0,05$  a 3 stupně volnosti, určená statistickými tabulkami, je pak  $\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$ .

Při porovnání vypočítané a kritické hodnoty testového kritéria jsme došli k závěru, že

$$x^2 = 3,413 < x^2_{0,05}(3) = 7,815$$

tudíž nebyla prokázána statisticky významná souvislost v zájmu o rekvalifikační vzdělávání mezi absolventy vojenské školy a absolventy civilní školy a nemůžeme tak odmítnout nulovou hypotézu.

## 6 DISKUSE

Cíl výzkumu této bakalářské práce byl zaměřen na zjištění, zda s ohledem na své uplatnění po skončení vojenské kariéry, mají příslušníci AČR zájem o další vzdělávání mimo vzdělávací soustavu rezortu MO. Konkrétní pozornost byla věnována vlivu motivace, bariér a plánovaného pracovního uplatnění po skončení služby v AČR, působícího na zapojení příslušníků AČR do dalšího vzdělávání.

Z výsledků zjištěných na základě dotazníkového šetření, které je detailně rozpracováno v praktické části této bakalářské práce, lze konstatovat, že převážná část oslovených respondentů si v souvislosti s vlastní osobou význam a potřebu dalšího vzdělávání uvědomuje. Dvě třetiny těchto respondentů reálnou účast na dalším vzdělávání skutečně zvažují, avšak pouhá třetina oslovených respondentů se dalšího vzdělávání skutečně zúčastnila nebo se v současné době účastní. Naše zjištění tak potvrzuje tvrzení Beneše (2014, s. 104), který uvádí, „že se potencionálně může, a v dnešní době musí, učit a vzdělávat takřka každý. Ve skutečnosti se ale značná část populace systematicky neučí a nevzdělává, i když nutnost celoživotního vzdělávání většina občanů uznává“ i průzkumu Vzdělávání dospělých v ČR (2009, s. 7-8), kdy na základě tohoto průzkumu bylo zjištěno, že „deklarovaná ochota účastnit se vzdělávání v dospělosti je relativně velká (zejména ve větším městě), reálná ochota je však nízká. Přes důležitost, kterou vzdělávání v dospělosti většina lidí přisuzuje, se jich systematicky vzdělává pouze minimum.“

Z hlediska zájmu o další vzdělávání u příslušníků AČR jsme dále zjišťovali, zda se míra zájmu o další vzdělávání bude lišit v závislosti na době trvání služebního poměru. Povinností státu je zabezpečení vojáka po skončení služebního poměru výsluhovými náležitostmi, kdy jednou z nich je výsluhový příspěvek. Nárok na tento příspěvek vojákům vzniká zánikem služebního poměru, který trval nejméně 15 let a výše tohoto příspěvku je pak stanovena počtem odsloužených let (Zákon 221/1999 Sb., § 131, 132). Naším předpokladem byl vyšší zájem o další vzdělávání u příslušníků AČR, jejichž služební poměr trvá méně jak 15 let. A to z důvodu, že tito příslušníci nesplňují podmínky nároku na výsluhový příspěvek, díky němuž by bylo možné zachovat si současnou finanční a celkovou životní úroveň a zároveň se uplatnit např. na pracovní pozici s nižšími kvalifikačními předpoklady či požadavky. Výsledky výzkumného šetření této bakalářské práce však naši domněnku o existenci souvislosti mezi délkou služebního poměru a zájmem o další vzdělávání nepotvrdily.

Za příčinu těchto výsledků lze považovat přesvědčení téměř poloviny oslovených respondentů (vyplývající též z výzkumného šetření této bakalářské práce), že schopnosti a znalosti získané v AČR jsou pro jejich budoucí uplatnění v civilním sektoru zcela dostačující a dále (vlastní zkušenost a pohled autora této bakalářské práce), že si příslušníci AČR nepřipouští možnost předčasného ukončení či neprodloužení svého služebního poměru. Do služebního poměru je však voják povolán na dobu určitou a to v trvání minimálně dvou a maximálně dvaceti let, přičemž o prodloužení či ukončení služebního poměru rozhoduje služební orgán (Zákon 221/1999 Sb., § 5).

Dalším krokem výzkumného šetření této bakalářské práce bylo zjistit, co příslušníky AČR k dalšímu vzdělávání nejvíce motivuje a co je v tomto směru naopak hlavní bariérou. Dle výsledků výzkumného šetření jsou hlavními faktory motivace k dalšímu vzdělávání u příslušníků AČR: 1. Zlepšení možnosti svého pracovního uplatnění po skončení služby v AČR, 2. Osobní rozvoj, 3. Kariérní postup, 4. Zvýšení stávajícího vzdělání a 5. Hodnotné naplnění volného času. Výslednou percepci hlavních faktorů motivace k dalšímu vzdělávání, vyplývající z šetření této bakalářské práce, lze vztáhnout pouze na zvolený výběrový soubor, avšak zjištěné výsledky korespondují s poznatky průzkumů prováděných v rámci ČR (viz Vzdělávání dospělých v ČR, 2009; Rabušicová, Rabušic, 2008). Výsledky našeho šetření dále prokázaly shodu z pohledu vnitřní a vnější motivace k dalšímu vzdělávání (viz Rabušicová, Rabušic, 2008), kdy u oslovených respondentů zcela převládá motivace vnitřní.

Z hlediska motivace jsme se dále zabývali hypotézou o existenci rozdílů v motivaci k dalšímu vzdělávání na základě pracovní pozice. Pro účely výzkumného šetření této práce jsme zvolili pozici vojenského specialisty, která se vyznačuje striktně specializovanými vojenskými činnostmi a lze u ní předpokládat složité uplatnění v civilním sektoru a pozici logistika, jehož činnost je také vojenského charakteru, avšak získané znalosti a dovednosti jsou do civilního sektoru snáze aplikovatelné. Naším předpokladem tak bylo, že *Zlepšení budoucího pracovního uplatnění* bude hlavním motivačním faktorem k dalšímu vzdělávání pro pozici vojenského specialisty oproti pozici logistika, avšak výsledky šetření ukázaly, že tento motivační faktor je jako hlavní percipován pozicí logistika a pozicí vojenského specialisty je jako hlavní motivační faktor percipován osobní rozvoj. V celkovém kontextu však výsledky šetření významné rozdíly v motivaci k dalšímu vzdělávání na základě pracovní pozice neprokázaly, což opět přikládáme skutečnosti, že příslušníci AČR svým znalostem a schopnostem získaným v AČR věří a považují je za dostatečné.

Z výzkumného šetření této bakalářské práce dále vzešla struktura bariér, která je srovnatelná s výsledky průzkumů provedených na území ČR (viz *Vzdělávání dospělých v ČR*, 2009; Rabušicová, Rabušic, 2008; Kalenda, Kočvarová, 2017). V percepci bariér příslušníky AČR převládly, stejně jako u zmíněných průzkumů provedených v rámci ČR, bariéry situační, zahrnující časovou a finanční náročnost, dále bariéry osobní, kdy oslovení respondenti své vzdělání považují za dostatečné, tudíž další vzdělávání z jejich pohledu nemá smysl a bariéry institucionální z pohledu nedostatečné nabídky a dostupnosti (myšleno vzdálenost) samotných vzdělávacích příležitostí.

Rozdíly v percepci bariér k dalšímu vzdělávání jsme dále posuzovali z hlediska věku, a to u věkové kategorie 18 – 29 let a kategorie 40 – 50 let. Předpokládali jsme, že *Rodinné závazky*, *Obavy z nezvládnutí studijních požadavků* či *Vnímání dosaženého vzdělání jako dostatečného*, budou pro věkovou kategorii 40 – 50 let větší překážkou než pro věkovou kategorii 18 – 29 let. Náš předpoklad se v tomto případě potvrdil, což přisuzujeme skutečnosti, že mnoho jedinců v mladší věkové kategorii ještě nemá rodinné závazky, strach z nezvládnutí studia pociťuje spíše starší generace v důsledku neznalosti moderních technologií a dlouhé prodlevy od posledního vzdělávání a dosažené vzdělání pak může být pro starší generaci považováno za dostatečné, neboť si jej na rozdíl od mladší generace již stihla doplnit. V celkovém kontextu však významné rozdíly v percepci bariér na základě věku nebyly prokázány.

Cílem poslední části výzkumného šetření této bakalářské práce bylo zjistit, jaké je plánované pracovní uplatnění příslušníků AČR po skončení jejich služebního poměru. Dle zjištěných výsledků se prokázalo, že pouze zhruba čtvrtina oslovených respondentů v současné době nemá o svém budoucím pracovním uplatnění představu a řešení této otázky ponechává až na dobu, kdy bude tato situace aktuální. U ostatních respondentů byl pak výraznější zájem zaznamenán o uplatnění v oboru *Doprava, zásobování, logistika, Státní a veřejná správa a IT-správa, vývoj*. Tuto skutečnost přikládáme podobnosti oborů s pozicemi, které respondenti v současnosti zastávají i v AČR, což znamená, že začlenění těchto jedinců v civilním sektoru by nebylo tak složité. Z výzkumného šetření však také vyplývá, že více jak polovina respondentů je přesvědčena, že znalosti a schopnosti získané v AČR jejich uplatnění v civilním sektoru neumožní. V této souvislosti jsme tedy zjišťovali zájem respondentů o absolvování rekvalifikačního kurzu před zánikem služebního poměru, přičemž jsme došli k výsledku téměř 100% zájmu oslovených respondentů. Největší zájem oslovení respondenti projeví o rekvalifikaci v podobě rozšíření řidičského oprávnění a IT

kurzů, což opět reflektuje znalosti a schopnosti získané v AČR a jejich poměrně snadnou aplikaci do civilního sektoru. Z hlediska preference rekvalifikačních kurzů pak výsledky výzkumného šetření této práce prokázali shodu s nejčastěji reálně absolvovanými rekvalifikačními kurzy (viz Binková, 2018).

V rámci oblasti rekvalifikačního vzdělávání jsme se dále zabývali otázkou, zda mezi absolventy vojenské a absolventy civilní školy existují rozdíly v zájmu o rekvalifikaci. Naším předpokladem byl větší zájem ze strany absolventa vojenské školy, neboť charakter jeho vzdělání je prioritně zaměřen na vojenskou činnost, na rozdíl od absolventa civilního vzdělání, které může mít pro budoucího zaměstnavatele daleko lepší vypovídající hodnotu. Výsledky výzkumného šetření však významné rozdíly v zájmu o rekvalifikační vzdělávání na základě absolvování vojenské či civilní školy nepotvrdily.

Na základě výsledků výzkumného šetření této bakalářské práce jsme dospěli k závěru, že zájem o další vzdělávání výběrového souboru příslušníků AČR, včetně faktorů, které tento zájem ovlivňují, je zcela srovnatelný s výsledky ostatních výzkumných šetření zabývajících se stejnou problematikou v rámci území ČR, (viz Vzdělávání dospělých v ČR, 2009; Rabušicová, Rabušic, 2008; Kalenda, Kočvarová, 2017; Binková, 2018). Na základě specifik vojenské profese se tedy v zájmu, motivaci a percepci bariér k dalšímu vzdělávání neprokázaly významné rozdíly.

U dosažených výsledků výzkumného šetření je zároveň nezbytné reflektovat limity, které byly dány v důsledku zvolené strategie výzkumu. Výběrový soubor, u něhož bylo provedeno dotazníkové šetření, byl zvolen na základě dostupného druhu výběru. To znamená, že o výběrovém souboru nebylo rozhodnuto náhodou, ale byli osloveni respondenti, kteří byli v období realizace dotazníkového šetření (od 27. 1. 2020 do 12. 2. 2020) k dispozici. Z tohoto důvodu není možné závěry našeho výzkumného šetření vztáhnout na veškeré příslušníky 7. mechanizované brigády ani na příslušníky jiných jednotek. Zjištěné výsledky jsou tedy relevantní pouze ke zvolenému výběrovému souboru, tedy k Velitelství 7.mb.



## ZÁVĚR

Kariéra, budovaná v dnešní dynamicky se vyvíjející společnosti není zcela jistě přímočará ani celoživotní. Typickým příkladem této skutečnosti jsou profesionální vojáci. Jejich služební poměr je uzavírán vždy pouze na dobu určitou a specifický charakter jejich profese, včetně kvalit získaných službou v AČR, nedokáží zaměstnavatelé civilních organizací často ocenit. Z tohoto důvodu jsme se v bakalářské práci zabývali zájmem příslušníků AČR o další vzdělávání s ohledem na jejich budoucí pracovní uplatnění a dále určením faktorů, které je v tomto směru nejvíce ovlivňují.

Základním souborem pro účely výzkumného šetření byli zvoleni příslušníci 7. mechanizované brigády Armády České republiky, přičemž samotné šetření proběhlo formou kvantitativního výzkumu. Na základě analýzy získaných výsledků jsme poté došli k těmto závěrům.

Míra zájmu o další vzdělávání je u příslušníků AČR velice nízká. Většina oslovených respondentů si význam a potřebu dalšího vzdělávání uvědomuje, avšak zájem v podobě reálné účasti na dalším vzdělávání potvrdily výsledky výzkumného šetření pouze u jedné třetiny oslovených respondentů. V této souvislosti jsme dále předpokládali existenci rozdílů v míře zájmu o další vzdělávání na základě počtu odsloužených let, naše hypotéza se však nepotvrdila.

Pro respondenty, kteří se dalšího vzdělávání zúčastnili nebo se dalšího vzdělávání v současné době účastní, je hlavním motivačním faktorem skutečně zlepšení možnosti budoucího pracovního uplatnění. Následuje osobní rozvoj, kariérní postup, zvýšení stávajícího vzdělání a hodnotné trávení volného času. Tato skutečnost se pak neliší ani v souvislosti s druhem zastávané pracovní pozice, což vyvrací náš předpoklad.

Vzhledem k míře zájmu o další vzdělávání, která byla na základě výzkumného šetření u příslušníků AČR zjištěna, lze konstatovat, že percepce bariér k dalšímu vzdělávání je daleko silnější než faktory, které vojáky k dalšímu vzdělávání motivují. Z pohledu příslušníků AČR jsou jako hlavní bariéry dalšího vzdělávání percipovány nedostatek volného času, rodinné závazky, obavy z nezvládnutí studijních požadavků a vnímání dosaženého vzdělání za dostatečné. Drobné difference ve vnímání těchto bariér byly zaznamenány z hlediska věku, avšak rozdíl nebyl natolik významný, aby bylo možné odmítnout nulovou hypotézu.

Naše výzkumné šetření dále prokázalo, že uplatnění schopností a dovedností získaných praxí v AČR oslovení respondenti spíše nepředpokládají, což potvrdil i téměř stoprocentní zájem o absolvování rekvalifikace před zánikem služebního poměru. Preference rekvalifikačních kurzů pak jasně korespondovali s obory, ve kterých by se příslušníci AČR po skončení služebního poměru rádi uplatnili. Zájem o rekvalifikační vzdělávání jsme dále zkoumali z hlediska druhu absolvovaného vzdělání, přičemž náš předpoklad o vyšší míře zájmu rekvalifikovat se u absolventů vojenských škol se nepotvrdil.

V celkovém kontextu výsledků této bakalářské práce jsme došli k závěru, že zájem příslušníků AČR o další vzdělávání, včetně faktorů, které tento zájem ovlivňují, zcela koresponduje s výsledky ostatních výzkumných šetření zabývajících se stejnou problematikou u populace v rámci celé ČR. Specifika vojenské profese se tak v otázce zájmu, motivace a percepce bariér k dalšímu vzdělávání neprokázala.

V bakalářské práci se nám tak na základě provedeného výzkumu podařilo získat odpovědi na všechny stanovené otázky, čímž její cíl považujeme za naplněný. Zároveň věříme, že naše práce a zjištěné poznatky budou pro čtenáře inspirací, která v budoucích výzkumech, týkajících se zájmu o další vzdělávání, povede spíše k převaze motivace než k percepci bariér.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1]. ARMSTRONG, Michael, c2002. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 80-247-0469-2.
- [2]. BENEŠ, Milan, 2014. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4824-5.
- [3]. BOČKOVÁ, Věra, 2000. *Celoživotní vzdělávání - výzva nebo povinnost?*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. ISBN 80-244-0155-X.
- [4]. DAIGELER, Thomas, 2008. *Vedení lidí v kostce: techniky vedoucí k úspěchu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2158-3.
- [5]. *Doktrína Armády České republiky*, 2019. 4. vyd. Brno: Ministerstvo obrany České republiky.
- [6]. DVOŘÁKOVÁ, Miroslava, ŠERÁK, Michal, 2016. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy. ISBN 978-80-7308-694-7.
- [7]. KAMP, Di, 2000. *Manažer 21. století*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0005-0.
- [8]. KASPER, Tomáš, KASPEROVÁ, Dana, 2008. *Dějiny pedagogiky*. Praha: Grada Publishing, a.s. 224 s. ISBN 978-80-247-2429-4.
- [9]. MÁDLOVÁ, Lucie, 2010. *Společenská odpovědnost firem: [etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi]*. Kanina: OPS. ISBN ISBN978-80-87269-12-1.
- [10]. MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-735-7045-9.
- [11]. NAKONEČNÝ, Milan, 1997. *Encyklopedie obecné psychologie*. 2., rozš. vyd., v Akademii vyd. 1. (1. vyd. v nakl. Vodnář pod náz. Lexikon psychologie). Praha: Academia. ISBN 80-200-0625-7.
- [12]. NAKONEČNÝ, Milan, 2014. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-830-6.
- [13]. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha*, 2001. Praha: Tauris. ISBN 80-211-0372-8.
- [14]. PALÁN, Zdeněk, 2002. *Základy andragogiky*. Úvod do studia personalistiky. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o.
- [15]. PORVAZNÍK, Ján, 2003. *Celostní management: pilíře kompetence v řízení*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Bratislava: Sprint. 509 s. ISBN 80-89085-05-9.

- [16]. PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2012. *Andragogický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3960-1.
- [17]. RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed., 2008. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4779-2.
- [18]. ŘÍČAN, Pavel, 2008. *Psychologie: příručka pro studenty*. Vyd. 2., dopl. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-406-9.
- [19]. *Strategie celoživotního učení ČR, c2007*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-254-2218-2.
- [20]. STÝBLO, Jiří, 2005. *Outsourcing a outplacement: vyčleňování činností a uvolňování zaměstnanců: praxe a právní souvislosti*. Praha: ASPI. Lidské zdroje. ISBN 80-735-7094-7.
- [21]. SVATOŠOVÁ, Veronika, 2010. *Tvořivé myšlení a inovace*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-010-5.
- [22]. VETEŠKA, Jaroslav, 2016. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1026-9.
- [23]. VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ, 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.
- [24]. WAGNEROVÁ, Irena, 2011. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.
- [25]. WAGNEROVÁ, Irena, 2011. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.
- [26]. ZORMANOVÁ, Lucie, 2017. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

### **Internetové zdroje:**

- [27]. Analýza občanského vzdělávání dospělých, 2010. In: *MŠMT* [online]. Brno: Centrum občanského vzdělávání, 2010 [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/obcanske-vzdelavani-dospelych>
- [28]. BINKOVÁ, Kristýna a Zdeněk BEDNÁŘ, 2017. Outplacement in the Defence Sector Environment. *Vojenské rozhledy* [online]. 26(1), 22-39 [cit. 2020-05-19]. DOI: 10.3849/2336-2995.26.2017.01.022-039. ISSN 12103292. Dostupné z:

- <http://www.vojenskerozhledy.cz/en/kategorie/outplacement-v-podminkach-rezortu-obrany>
- [29]. BINKOVÁ, Kristýna, 2016. Integrace vojenských profesionálů na trh práce: Příklad České republiky a Slovenska. In: *Economics and Management, mimořádné číslo - Brno 30 th November 2016: sborník* [online]. Brno: University of Defence, 2016 [cit. 2020-05-19]. Dostupné z: <https://www.unob.cz/eam/Documents/EaM%20M-2016.pdf>
- [30]. ČESKO, 1999. Zákon č. 221 ze dne 14. září 1999 o vojácích z povolání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 76, s. 3722-3754. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-221>
- [31]. Implementační plán Strategie celoživotního učení, 2008. In: *MŠMT* [online]. Praha: MŠMT, 2008 [cit. 2020-02-08]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>
- [32]. KALENDA, Jan a Ilona KOČVAROVÁ, 2017. Proměny bariér ke vzdělávání dospělých v České republice: 2005–2015. *Studia paedagogica* [online]. 2017, 22(3), 69-89 [cit. 2020-05-13]. ISSN ISSN 2336-4521. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/view/1657>
- [33]. Koncepce přípravy personálu rezortu MO na období 2012 - 2018, 2011. In: Docplayer [online]. Praha: MO ČR, 2011 [cit. 2020-05-15]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/18233409-Koncepce-pripravy-personalu-rezortu-mo-na-obdobi-2012-2018.html>
- [34]. Memorandum o celoživotním učení: Pracovní materiál Evropské komise, 2001. *Zpravodaj odborné vzdělávání v zahraničí: Zpravodaj - příloha II/2001* [online]. Praha, 2001 [cit. 2019-12-01]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2001/ZP01PIIa.pdf>
- [35]. Průvodce dalším vzděláváním, 2010. In: *MŠMT* [online]. Praha: MŠMT [cit. 2020-05-15]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>
- [36]. Vzdělávání dospělých v ČR: Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti, 2009. In: *MŠMT* [online]. Praha, 2009 [cit. 2020-05-15]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/zprava-z-pruzkumu-vzdelavani-dospelych-v-cr>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

AČR	Armáda České republiky.
APRPA	Agentura profesního rozvoje a podpory aktivit
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
HVO	Hlavní výzkumná otázka
MO ČR	Ministerstvo obrany České republiky
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NATO	Severoatlantická aliance
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OKPV HVeVP	Odbor koordinace policejního výkonu Hlavního velitelství Vojenské policie
STANAG 6001	Standardizační dohoda NATO – úroveň jazykových dovedností
UNESCO	Organizace spojených národů pro vzdělávání, vědu a kulturu
UO	Univerzita obrany
Ve 7. mb	Velitelství 7. mechanizované brigády
VeV-VA	Velitelství výcviku – Vojenská akademie
VO FTVSUK	Vojenský obor při fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy
VOŠ MO	Vyšší odborná škola Ministerstva obrany
VŠŠ	Vojenská střední škola
VVO	Vedlejší výzkumná otázka

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 - Benefity z uplatnění konceptu celoživotního učení .....	14
Obrázek 2 - Struktura celoživotního učení .....	17

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka č. 1 – Zastoupení respondentů dle pohlaví.....	42
Tabulka č. 2 – Zastoupení respondentů dle věku.....	43
Tabulka č. 3 – Zastoupení respondentů dle dosaženého vzdělání.....	44
Tabulka č. 4 – Zastoupení respondentů z hlediska absolvování vojenské nebo civilní školy .....	45
Tabulka č. 5 – Délka služby respondentů v AČR.....	46
Tabulka č. 6 – Pracovní zařazení respondentů.....	47
Tabulka č. 7 – Potřeba respondentů dále se vzdělávat s ohledem na budoucí životní dráhu .....	48
Tabulka č. 8 – Zájem respondentů o další vzdělávání s ohledem na své uplatnění po skon- čení služby v AČR za poslední rok.....	49
Tabulka č. 9 – Účast respondentů na dalším vzdělávání mimo AČR.....	50
Tabulka č. 10 – Druh dalšího vzdělávání, jež respondenti absolvovali, či kterého se v sou- časné době účastní.....	51
Tabulka č. 11 – Motivační faktory respondentů k dalšímu vzdělávání.....	52
Tabulka č. 12 – Kdo respondenty k dalšímu vzdělávání nejvíce motivuje.....	53
Tabulka č. 13 – Bariéry účasti respondentů na dalším vzdělávání.....	54
Tabulka č. 14 – Představa respondentů o svém pracovním uplatnění po skončení služby v AČR.....	56
Tabulka č. 15 – Předpokládané využití znalostí/schopností respondentů získaných v AČR k uplatnění v civilním sektoru.....	58
Tabulka č. 16 – Zájem respondentů o absolvování rekvalifikačního kurzu nabízeného AČR před zánikem služebního poměru.....	59
Tabulka č. 17 – Zájem respondentů o jednotlivé typy rekvalifikačních kurzů.....	60
Tabulka č. 18 – Kontingenční tabulka pro H1.....	62
Tabulka č. 19 – Výpočet testového kritéria pro H1.....	63
Tabulka č. 20 – Kontingenční tabulka pro H2.....	63
Tabulka č. 21 – Výpočet testového kritéria pro H2.....	64
Tabulka č. 22 – Kontingenční tabulka pro H3.....	65
Tabulka č. 23 – Výpočet testového kritéria pro H3.....	66
Tabulka č. 24 – Kontingenční tabulka pro H4.....	66
Tabulka č. 25 – Výpočet testového kritéria pro H4.....	67



**SEZNAM GRAFŮ**

Graf č. 1 – Přehled návratnosti a funkčního využití jednotlivých dotazníků.....	39
Graf č. 2 – Zastoupení respondentů dle pohlaví.....	42
Graf č. 3 – Zastoupení respondentů dle věku.....	43
Graf č. 4 – Zastoupení respondentů dle dosaženého vzdělání.....	44
Graf č. 5 – Zastoupení respondentů z hlediska absolvování vojenské nebo civilní školy...	45
Graf č. 6 – Délka služby respondentů v AČR.....	46
Graf č. 7 – Pracovní zařazení respondentů.....	47
Graf č. 8 – Potřeba respondentů dále se vzdělávat s ohledem na budoucí životní dráhu.....	48
Graf č. 9 – Zájem respondentů o další vzdělávání s ohledem na své uplatnění po skončení služby v AČR za poslední rok.....	49
Graf č. 10 – Účast respondentů na dalším vzdělávání mimo AČR.....	50
Graf č. 11 – Druh dalšího vzdělávání, jež respondenti absolvovali, či kterého se v současné době účastní.....	51
Graf č. 12 – Motivační faktory respondentů k dalšímu vzdělávání.....	52
Graf č. 13 – Kdo respondenty k dalšímu vzdělávání nejvíce motivuje.....	53
Graf č. 14 – Bariéry účasti respondentů na dalším vzdělávání.....	54
Graf č. 15 – Představa respondentů o svém pracovním uplatnění po skončení služby v AČR.....	56
Graf č. 16 – Předpokládané využití znalostí/schopností respondentů získaných v AČR k uplatnění v civilním sektoru.....	58
Graf č. 17 – Zájem respondentů o absolvování rekvalifikačního kurzu nabízeného AČR před zánikem služebního poměru.....	59
Graf č. 18 – Zájem respondentů o jednotlivé typy rekvalifikačních kurzů.....	60

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha PI: Dotazník

# PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

## DOTAZNÍK

zjištění motivace příslušníků Armády České republiky k dalšímu vzdělávání  
s ohledem na jejich budoucí životní dráhu

Vážené kolegyně, Vážení kolegové,

ráda bych Vás touto cestou požádala o spolupráci při výzkumném šetření, které je součástí mé bakalářské práce. Cílem tohoto šetření je zjistit, zda mají příslušníci AČR zájem o další vzdělávání s ohledem na jejich budoucí pracovní uplatnění a dále určit faktory, které je v tomto směru nejvíce ovlivňují. Dotazníkové šetření je zcela anonymní a jeho výsledky budou sloužit výhradně pro potřebu mé bakalářské práce.

Velice děkuji za Vaši pomoc.

Jitka Šrámková

### 1. Jaké je Vaše pohlaví? (vyberte jednu odpověď)

- Muž  
 Žena

### 2. Jaký je Váš věk? (vyberte jednu odpověď)

- 18 - 29  
 30 - 39  
 40 - 50  
 50 a více

### 3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (vyberte jednu odpověď)

- Střední vzdělání s výučním listem  
 Střední vzdělání s maturitou  
 Vyšší odborné vzdělání  
 Vysokoškolské

### 4. Jste absolventem vojenské školy? (vyberte jednu odpověď)

- Ano - vojenské střední školy  
 Ano - vojenské vyšší odborné školy  
 Ano - vojenské vysoké školy  
 Ne

**5. Jak dlouho jste příslušníkem Armády České republiky** (vyberte jednu odpověď)

- Méně jak 10 let
- 10 – 15 let
- 15 – 20 let
- 20 a více

**6. Jak byste zařadil/a Vaši pracovní pozici?** (vyberte jednu odpověď)

- Manažerská role
- Personalistika
- Ekonomika
- Logistika
- Bezpečnost informací
- Komunikační a informační systémy
- Provozní, proviantní zabezpečení
- Elektro zaměření
- Chemická ochrana
- Vojenský specialista (operační řízení, analýzy, plánování, bojovní instruktoři, střelci, operátoři,...)

**7. Máte potřebu vzdělávat se s ohledem na svou budoucí životní dráhu po skončení služby v AČR?** (vyberte jednu odpověď)

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**8. Zvažoval/a jste v posledním roce zvýšení či rozšíření svého vzdělání s ohledem na své uplatnění po skončení služby v AČR?** (vyberte jednu odpověď)

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

**9. Zúčastnil/a jste se nebo jste v současné době účastníkem nějakého dalšího vzdělávání mimo AČR?** (vyberte jednu odpověď)

- Ano
- Ne

**Pozn.: Pokud jste v otázce číslo 7, 8 a 9 zvolil/a negativní odpověď, dále prosím pokračujte otázkou číslo 13.**

**10. Pokud jste se účastnil/a nebo jste v současné době účastníkem nějakého dalšího vzdělávání mimo AČR, o jaké vzdělání se jednalo/jedná?** *(možnost zvolit více odpovědí)*

- Získání středoškolského vzdělání s maturitou
- Získání vysokoškolského vzdělání
- Získání či rozšíření jazykového vzdělání
- Jiný druh zájmového, profesního či občanského vzdělávání (kurzy, semináře, školení,...)

**11. Co bylo hlavní motivací Vaší účasti na dalším vzdělávání?** *(vyberte jednu odpověď, kterou považujete za nejdůležitější)*

- Kariérní postup v AČR
- Možnost dosáhnout vyššího příjmu
- Zvýšení stávajícího vzdělání
- Nové sociální kontakty
- Požadavek zaměstnavatele
- Hodnotné naplnění volného času
- Zlepšení možnosti svého pracovního uplatnění po skončení služby v AČR
- Dosažení sociálního uznání, prestiže
- Osobní rozvoj

**12. Kdo Vás k dalšímu vzdělávání nejvíce motivuje?** *(vyberte jednu odpověď, kterou považujete za nejdůležitější)*

- Vlastní potřeba
- Zaměstnavatel
- Rodina
- Přátelé, kolegové
- Partner, partnerka

**13. Co vnímáte jako největší překážku Vaší účasti na dalším vzdělávání?** *(vyberte jednu odpověď, kterou považujete za nejdůležitější)*

- Dostupnost vzdělávání (vzdálenost, nabídka)
- Finanční náročnost
- Rodinné závazky
- Obavy z nezvládnutí studijních požadavků
- Časová náročnost
- Omezená dostupnost studijních materiálů
- Svě dosažené vzdělání považuji za dostatečné
- Nedostatečná podpora od zaměstnavatele
- Demotivace z předchozího vzdělávání

**14. V jakém oboru byste se po skončení služby v AČR rád/a uplatnil/a?** (vyberte jednu odpověď, kterou považujete za nejdůležitější)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Administrativa                                | <input type="checkbox"/> Telekomunikace   |
| <input type="checkbox"/> Bankovníctví, pojišťovnictví, finanční služby | <input type="checkbox"/> Služby, řemeslné a manuální práce                              |
| <input type="checkbox"/> Doprava, zásobování, logistika                | <input type="checkbox"/> Státní a veřejná správa  |
| <input type="checkbox"/> Ekonomika                                     | <input type="checkbox"/> Ostraha a bezpečnost   |
| <input type="checkbox"/> IT – správa, vývoj                            | <input type="checkbox"/> Stavebnictví, reality  |
| <input type="checkbox"/> Cestovní ruch, pohostinství                   | <input type="checkbox"/> Strojírenství  |
| <input type="checkbox"/> Management                                    | <input type="checkbox"/> Zdravotnictví, sociální péče                                   |
| <input type="checkbox"/> Personalistika, lidské zdroje                 | <input type="checkbox"/> Zemědělství, lesnictví, ekologie                               |
| <input type="checkbox"/> Obchod, prodej, nákup                         | <input type="checkbox"/> Technika, elektrotechnika a energetika                         |
| <input type="checkbox"/> Vzdělávání, školství                          | <input type="checkbox"/> Nemám představu, budu řešit až v okamžiku, kdy situace nastane |

**15. Předpokládáte, že znalosti/schopnosti získané v AČR využijete k uplatnění v civilním sektoru?** (vyberte jednu odpověď)

- Určitě ano  
 Spíše ano  
 Spíše ne  
 Určitě ne

**16. Zvažujete možnost absolvovat rekvalifikační kurz nabízený AČR před zánikem služebního poměru?** (vyberte jednu odpověď)

- Určitě ano  
 Spíše ano  
 Spíše ne  
 Určitě ne

**17. O jaký rekvalifikační kurz by se v případě Vašeho zájmu jednalo?** (vyberte jednu odpověď, kterou považujete za nejdůležitější)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Rozšíření řidičského oprávnění          | <input type="checkbox"/> Svářeč                       |
| <input type="checkbox"/> IT kurzy                                | <input type="checkbox"/> Rekondiční a sportovní masér |
| <input type="checkbox"/> Obsluha vysokozdvížného vozíku          | <input type="checkbox"/> Personalista                 |
| <input type="checkbox"/> Finance, účetnictví, daně               | <input type="checkbox"/> Manažer                      |
| <input type="checkbox"/> Základy podnikání                       | <input type="checkbox"/> Technik BOZP                 |
| <input type="checkbox"/> Marketing                               | <input type="checkbox"/> Požární ochrana              |
| <input type="checkbox"/> Manikúra, pedikúra                      | <input type="checkbox"/> Obsluha CNC strojů           |
| <input type="checkbox"/> Instruktor autoškoly                    | <input type="checkbox"/> Strojvedoucí                 |
| <input type="checkbox"/> Pracovník v sociálních službách         | <input type="checkbox"/> Strážný                      |
| <input type="checkbox"/> Strojník                                | <input type="checkbox"/> Jiný (uved'te variantu)..... |
| <input type="checkbox"/> Revizní technik v oboru elektrotechnika | .....   |

**Děkuji za Vaši ochotu a čas, který jste věnovali vyplnění tohoto dotazníku!**