

Universita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

**ANALÝZA VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB ÚČASTNÍKŮ
VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Analysis of Educational Needs of Learners in Adult Education

Magisterská diplomová práce

Kysová Iveta

Vedoucí magisterské diplomové práce: doc. Mgr. Jana Poláchová
Vašátková, Ph.D.

Olomouc 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 20.3.2016

Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové práce paní doc. Mgr. Janě Poláchové Vašátkové, Ph.D. za inspiraci, podněty a laskavé vedení během psaní mé práce také za její flexibilitu a vstřícnost při konzultacích.

Obsah

ÚVOD	5
1 Explanace vzdělanosti a vzdělávání – pojetí z hlediska různých disciplín.....	6
1.1 Vzdělanost a vzdělávání v pojetí andragogické teorie.....	15
2 Vzdělávání dospělých	17
2.1 Další profesní vzdělávání	21
2.2 Charakteristika cílových skupin a jejich motivace ke vzdělávání	24
2.3 Vzdělávací cyklus	26
2.4 Vzdělávací potřeby a motivace dospělých ke vzdělávání	27
3 Tvorba vzdělávacího programu a cíle vzdělávání.....	33
3.1 Hodnocení výsledků vzdělávání	35
4 Analýza vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávání dospělých ve vybrané společnosti.....	44
4.1 Stanovení cíle, problémů a předmětu výzkumu	45
4.2 Metodologický design.....	47
4.2.1 Popis etap hodnocení.....	50
4.3 Vyhodnocování zjištěných dat	55
4.4 Shrnutí a diskuse ke zjištěním	71
5 Závěr	77
Seznam příloh	90

ÚVOD

Předmětem mé práce je téma, které se zabývá analýzou důvodů k účasti dospělých ve vzdělávání včetně analýzy jejich vzdělávacích potřeb. Pracuji osmým rokem ve vzdělávací společnosti a výstupy této práce slouží k rozvoji této vzdělávací společnosti. Diplomová práce je dělena na dvě části. Část teoretická je rozdělena na tři kapitoly. V první kapitole pohlížím na vzdělávání multidisciplinárně z optiky řad oborů psychologie, sociologie, andragogiky, legislativy a ekonomiky. Ve druhé kapitole diferencuji vzdělávání dospělých na formální a neformální vzdělávání. Podrobněji v podkapitolách vymezuji subjekty vzdělávání, jednotlivé cílové skupiny a v rámci vzdělávacího cyklu determinuji jejich vzdělávací potřeby a motivaci ke vzdělávání. Následuje seznámení s principy tvorby vzdělávacího programu. Teoretické ukotvení práce ukončuje kapitola zaměřená na hodnocení a efektivitu vzdělávání. Záměrem první části práce je shromáždit a analyzovat teoretické zdroje potřebné k realizaci výzkumu analýzy vzdělávacích potřeb dospělých účastníků vzdělávání s ohledem na jejich věk, vzdělání.

V empirické části mé práce se soustředuji na samotný výzkum, který je popsán ve čtvrté kapitole. Nejprve charakterizuji výzkum a představuji výzkumné cíle a metodologický design výzkumu. V závěru vyhodnocuji a shrnuji poznatky z výzkumu. Jedním z cílů empirické části je analyzovat strukturu účastníků vzdělávání, včetně jejich důvodů k účasti na vzdělávání ve vybrané společnosti. Druhým cílem je analyzovat vstupní znalosti účastníků a porovnat je s výsledky vzdělávání. Dále porovnáám, zda akreditovaný rozsah a obsah pilotních vzdělávacích programů odpovídá identifikovaným vzdělávacím potřebám účastníků vzdělávání. Závěrem budou stanovena doporučení vzdělávací společnosti pro případnou korekci nabídky.

1 Explanace vzdělanosti a vzdělávání – pojetí z hlediska různých disciplín

V této kapitole je záměrem upřesnit a objasnit pojem vzdělanost z hlediska několika disciplín zejména pedagogiky, sociologie, psychologie, andragogiky a legislativy. V úvodu jsou vysvětleny termíny vzdělání, vzdělávání, vzdělanost, poznání, společnost vědění v pojetí různých autorů.

Vzdělávání dospělých není pouhou aplikací konceptů a metod psychologie, pedagogiky či sociologie, jedná se o disciplínu, která dokáže všechny tyto oblasti integrovat a rozvíjet a zároveň formulovat vlastní poznatky a přístupy. Vědění a učení mohou být smysluplné a srozumitelné jen při porozumění různým sociálním, kulturním a politickým praktikám, jež jsou s ním spojeny. Jinými slovy vyjádřeno, vzdělávání a učení se nikdy neodehrávají stranou socioekonomického, sociokulturního, politického nebo sociálněpsychologického kontextu. (Kopecký, 2013).

Vzdělávání lze definovat jako proces, v němž si formou výuky člověk osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním přetváří na vědomosti, dovednosti a návyky. Vzdělávání se odehrává mezi dvěma činiteli: mezi vzdělavatelem a vzdělávaným. Z pohledu vzdělavatele jde o vyučování, z pohledu vzdělávaného jde o učení. Zatímco vzdělání je souhrn vědění, které člověk získává jako produkt vzdělávání, a to jednak formálního vzdělávání jednak neformálního vzdělávání. I když se úroveň vzdělání dokládá na základě vysvědčení, certifikátů a diplomů, ve skutečnosti nelze přesně rozlišit, ze kterých zdrojů se vytváří vzdělání (Průcha, a další, 2014).

Vzdělání je nepochybně základní hodnotou každého jedince a současně kapitálem, na kterém je založena moderní společnost. Vzdělání má však také výrazný lidskoprávní rozměr. Listina základních práv a svobod stanoví, že každý má právo na vzdělání. Možná by bylo přesnější hovořit o právu na vzdělání ve smyslu otevření možností a vytvoření podmínek pro získání vzdělání, a nikoliv o zárukách vzdělání evokujících představu práva na dosažení požadovaného vzdělání (Šimíček, 2014).

Fenomén vzdělávání je mnoha disciplínami chápán odlišně. Z hlediska psychologického je na vzdělávání nahlíženo jako na činnost, která se uskutečňuje prostřednictvím vlastních prožitků a zkušeností. Z hlediska pedagogického jde zejména o přípravu mladého jedince na život, pedagogika se věnuje průběhu výchovy a dosaženým výsledkům. V pedagogice jde zejména o působení učitele na děti. V sociologickém pojetí je vzdělání zkoumáno z hlediska vlivu sociálních faktorů na jedince. Andragogická teorie se snaží jít svou vlastní cestou a využívat poznatků za všech zmíněných disciplín. V této kapitole vymezím širěji vliv každé disciplíny na vzdělanost a vzdělávání. Dle mého názoru, má každá disciplína své klíčové objevy, které se dají různě využívat a jejich znalosti kombinovat. V úvodu kapitoly vymezím termíny vzdělávání, poznání, společnost vědění.

Být vzdělaný znamená v současné době osvojit si základy vědy, znát její klíčové úspěchy, umět tvůrčím způsobem myslet a pracovat, v praxi uplatňovat vědecké a technické poznatky a dokonale si osvojit moderní techniku i moderní metody řízení. Ideálem vzdělaného člověka je ideál veškerého poznání (Afanasjev, 1972).

Poznání je osobní záležitostí, tvrdí Angers (1976). Získává a prohlubuje se v interakci s předmětem, je výsledkem budování vnitřního modelu vědomím dospívajícího, přičemž toto budování získává materiál a inspiraci ve všech událostech života (Bertrand, 1998).

Žijeme ve společnosti vědění, která dává křídla politikům, pedagogům a je hnací silou vědců a podniků. Na první pohled se zdá, že mnohé z toho co se propaguje pod heslem vzdělávání a vzdělanost se při bližším pohledu ukáže jako rétorická figura, která je zavázána politickým a ekonomickým zájmům. Četné reformy školství obracejí myšlenky klasických teorií naruby. Člověk, který je ochotný se celoživotně vzdělávat a musí se hodně naučit, postrádá ve svém vědění sílu, často se jedná o slepeninu, kterou lze rychle dosáhnout, ale také rychle zapomenout. Nevzdělaností není chápána pouhá prostá absence vzdělání nebo forma nekultivovanosti nýbrž nevzdělanost je

osudem nás všech, protože je nutnou součástí konsekvencí ducha (Liessmann, 2009).

Vzdělávání v pojetí psychologické teorie je třeba více popsat, tak především psychologie je vědní obor, který se zabývá duševním životem člověka, jeho chováním, myšlením a různými poznávacími procesy. V současnosti je psychologie rozvětvena do mnoha disciplín (Průcha, a další, 2014).

Psychologické hledisko poukazuje na předpoklady a možnosti lidské osobnosti. Uplatňuje zřetel k zaměření a zájmům jednotlivce. Upozorňuje na specifika dospělého člověka (Bočková, a další, 1986).

Psychologie ve vzdělávání přebírá společenskou, mezilidskou a osobnostní roli. Význam psychologie tkví v tom, že vede jedince ke svobodnému rozhodování, jehož cílem je porozumění světu a porozumění sobě, svému vlastnímu chování a prožívání (Kosíková, 2011 str. 19).

V psychologii člověka se zkoumá na jedné straně jeho motivy tedy to, co jej uvádí do pohybu a co zároveň rozhoduje o směru a síle jeho aktivity, na straně druhé pak jeho kompetence (inteligence, paměť, koncentrace, kreativita). Slovo motiv bývá v přirozeném jazyce chápán jako důvod (Rozsypalová, a další, 2003).

V širším psychosociálním pojetí se chápe vzdělávání jako nejen záměrné, ale i nezáměrné působení jedněch osob na jiné, činitelů lokálního prostředí, sociální skupiny, pracoviště médií a celého společenství na jedince. V tomto smyslu je výchova uskutečňována prostřednictvím bezděčného učení, na základě životních prožitků a zkušeností. I když je převážně fenomén výchovy spojován s působením na děti a mládež, je rovněž důležitý u dospělých. Již psychologie se zmiňuje o vlivu působení prostředí na jedince (Průcha, a další, 2014).

Této problematice se více a podrobně věnuje sociologie, která řeší problémy vztahů ve skupině, jak okolí, prostředí normy působí na život a

vývoj jedince, sociologie výchovy řeší i funkci vzdělavatelů a vzdělávacích institucí. Sociologie vzdělávání je zaměřena na generační problémy, vzdělávání pro výkon povolání, celoživotní vzdělávání. Sociologie zkoumá sociální nerovnosti, otázku identity a důvěry, různá sociální rizika. Střední vrstvy se domnívají, že skrze, vzdělávání, mohou získat přístup ke skutečným privilegiím horních. Zároveň si prostřednictvím vzdělávání monopolizují pro sebe atraktivnější místa ve srovnání s lidmi málo kvalifikovanými (Keller, 2011).

Dle koncepce sociologismu Emila Durkheima je hlavní funkcí vzdělávání formování bytosti jako projekce společnosti do individuů. Společnost nejenže povýšila žádoucí typ člověka na hodnotu modelu, který se musí vzděláváním reprodukovat, ale je to společnost sama, která tento model konstruuje. Tento model není dán dopředu v přirozenosti člověka. Model člověka, který se má v nás uskutečnit prostřednictvím vzdělávání, není člověk, jak ho příroda stvořila, ale jakého si žádá společnost (Maňák, a další, 1998).

Vzdělanost v pojetí sociologické teorie je vědecká disciplína, která je hraničním oborem mezi sociologií a pedagogikou. Proto je její označení zatím neustálené. Disciplína zkoumá sociální determinanty školního a mimoškolního vzdělávání, roli rodiny ve vzdělávání mládeže a dospělých, vztahy vzdělávacích společností a prostředí, sociální procesy uvnitř škol a jiných vzdělávacích institucí, vzdělávání sociálně znevýhodněných dětí a mládeže, efekty vzdělávání pro společnost. Nejúžeji souvisí sociologie výchovy se sociologií vzdělání, kterou lze s určitými výhradami pokládat za součást sociologii výchovy. Uvnitř sociologie vzdělání se vyskytují podstatné rozdíly v preferencích témat, mezi něž patří zejména vztahy mezi rodinou, generační problémy ve vzdělávacím procesu, vzdělávací instituce, vzdělávání dospělých a otázky celoživotního vzdělávání, vzdělávání jako povolání, role, otázky postavení a prestiže učitelů, studentů a žáků (Havlík, a další, 2011).

Zájem o sociologii výchovy a vzdělávání rostl ve všech rozvinutých zemích mnohdy v souvislosti s přípravou a vyhodnocováním změn vzdělávacích soustav. Přitom se ukázaly významné interakce i s makrosociálními procesy. Tradičně byly sledovány dopady výchovně – vzdělávacích procesů na sociální mobilitu a na chápání pojmů jako spravedlnost a rovnost. Do popředí vystoupily problémy vztahů mezi vzděláním a výchovou a procesy ekonomickými, politickými a demografickými. Trvalá pozornost je věnována postavení rodiny. Vzdělávání chápeme jako záměrné ovlivňování socializačních procesů v souladu se společensky přijatými normami a učení se společenským rolím a vzdělávání jako vštěpování znalostí nezbytných pro hraní profesních, rodinných a občanských rolí. Víme, že vedle záměrného působení vychovatelů hrají klíčovou roli v socializaci biologické faktory, vlivy prostředí a vlastních činností jedinců. Pohled sociologa se upíná hlavně na to, co vychází ze společenského prostředí. Jaké jsou požadavky rolí, normy a hodnoty, jaké společenské tlaky a odkud na jedince působí, v jakých podmínkách se socializace uskutečňuje, s jakými dopady. V zájmu pochopení problémů socializace, výchovy a vzdělávání je vhodné usilovat o postižení co nejvíc souvislostí z prostředí vychovávaného, vychovatele a výchovného procesu samotného. Nejde přitom o působení jevů vedle sebe ale o zachycení spleti jejich vzájemných vztahů. Úkolem sociologie je pomáhat vychovatelům orientovat se v souvislostech výchovy a podněcovat k hledání nových metod výchovné práce (Havlík, a další, 2011).

Na specifičnost výchovy a vzdělávání poukazuje pedagogika. Často se říká, že pedagogika má dva předměty tedy výchovu a vzdělávání. Pedagogika má cíle vzdělávací, které se týkají vědomostí, zatímco cíle výchovné spíše pěstění mravních stránek osobnosti. Slovem vzdělanec se nemusí potom vyznačovat člověk mravně jednající, nýbrž ten kdo je vědomostně dobře vybaven a člověk bez hlubšího vzdělání může být vychován k mravnímu jednání. Vzdělání jako by tak apelovalo spíš na rozum, výchova na vůli, vzdělání se spíš podílí na vědění, výchova zase na činnosti (Gobelová, 2006). Pedagogika zkoumá výchovu jako záměrnou

formativní činnost, její zákonitosti, vývoj, povahu, strukturu, formy a podmínky (Skalka, a další, 1989). Pedagogové termín vzdělanost, popisují jako konečná úroveň formálního vzdělávání. Vzdělanost a vzdělávání je zaměřeno spíše na výchovu. Pedagogika je věda o výchově a vzdělávání nebo nověji jako věda o edukačních procesech, jejichž produktem je vzdělání (Průcha, 2015). To znamená zkoumat podmínky a souvislosti, které ovlivňují průběh a výsledky vzdělávání. Vzdělávání je přípravou na problémy v životě a během zrání v dospělosti. Čím je společnost vyvinutější a kultura vyspělejší, tím je také vzdělávání náročnější a probíhá v delším časovém úseku (Paulínová, a další, 2008).

V pedagogické teorii se předpokládá, že všechny osoby mají podobnou intelektuální vybavenost i dispozice ke vzdělávání. Avšak odborník si je vědom, že zde hraje roli mnoho faktorů jako například sociální a kulturní odlišnosti. Pedagogická teorie poskytuje přínos ve schopnosti rozpoznat, které edukační procesy vedou k vytvoření vzdělanostních produktů, i když ve formálním vzdělávání. V neposlední řadě je pedagogický výzkum schopný měřit a hodnotit úroveň vzdělanosti (Průcha, 2015).

Potencionální ekonomické přínosy vzdělávání dospělých lze měřit různými způsoby a na různých úrovních. Studie jsou zaměřeny na jednotlivce i na společnost. Studie, které sledují vývoj průměrného výdělku v závislosti na věku, dokazují, že vztah mezi formálním vzděláváním a výdělkem roste až do bodu mezi 40. až 45. rokem života a pak se stabilizuje. Pokud jde o společenskou návratnost z ekonomického hlediska, pak vzdělávání dospělých ovlivňuje produktivitu hospodářství. Současné trendy ve vzdělávání dospělých ukazují na zlepšení možnosti studia, větší důraz na učení na pracovišti. (Vzdělávání dospělých, výtah z dokumentů a publikací, 1997).

Vzdělání má tedy jak nákladovou stránku tak je i rozhodujícím základem hospodářského progresu, takže výdaje na vzdělávání se nám vracejí. Náklady na vzdělávání jsou dnes považovány za investice, které mohou přispívat k ekonomickému růstu, zvyšovat produktivitu práce a snižovat

sociální nerovnost. Z tohoto stanoviska se odvíjí analýzy, které provádějí Evropská unie, OECD a další i české organizace. V minulých letech byla největší pozornost ekonomů soustředěna na problémy efektivnosti vzdělávání. V posledních letech až do současnosti se pozornost zaměřuje na teorii lidského kapitálu, jakožto soubor znalostí, schopností a dovedností, které jsou získávány vzděláváním, pracovní a jinou činností. Studuje se, která investice do lidského kapitálu tvoří výnosy. Po roce 1989 se vztahy mezi trhem práce a vzdělaností lidí staly klíčovým tématem. Obecně je známý trend, čím vyšší úroveň vzdělání lidé dosahují, tím jsou jejich šance pro pracovní uplatnění vyšší a tím je nižší je pravděpodobnost, že se stanou nezaměstnanými (Průcha, 2015). Ekonomie školství objasňuje vzájemné podmiňování ekonomických procesů, produktivity práce a faktory vzdělávání. Sleduje podíl vysokoškolsky vzdělané populace, analýzy nákladů na školství, efektivnost, kvalitu vzdělávání. Disciplína také sleduje financování školství z veřejných rozpočtů, platy pedagogických pracovníků (Průcha a další, 2014).

Vzdělanost české populace je definována tím, jaké vzdělávací dráhy si volí mladí lidé po ukončení základního vzdělávání. Tato volba předurčuje jejich profesní postavení a uplatnění na trhu práce. Podstata a logika dalšího vzdělávání říká, že toto vzdělávání, bez ohledu na to, zda jde o vzdělání formální nebo neformální, určitým způsobem navazuje na předchozí získané znalosti. Zahraniční studie ukazují, že existuje vazba mezi úspěšností v počátečním vzdělávání ve škole a mezi mírou účasti v dalším vzdělávání. Vliv počátečního vzdělávání na rozsah a zaměření dalšího vzdělávání je velmi silný neboť ovlivňuje počátek pracovní dráhy, formuje vstup jednotlivce na trh práce, spoluurčuje, v jaké profesi získá zaměstnání a někdy i v jakém odvětví. (Matějů, a další, 2010).

V současné době volba probíhá hlavně mezi alternativami učební obory (s dosažením výučního listu), studijní obory na středních školách s maturitou nebo technicky zaměřené vzdělávání a příprava humanitní,

sociální, ekonomické směry. Následující tabulka informuje, co budou studovat mladí lidé.

Tabulka 1: Rozložení vzdělávacích drah mladých lidí (Průcha, 2015 str. 145)

Vstup do oborů vzdělávání	
S výučním listem	32,1 % žáků
Odborné vzdělávání s maturitou (bez odborného výcviku)	34,8 % žáků
Odborné vzdělávání s maturitou (s odborným výcvikem)	6,0 % žáků
Gymnaziální vzdělávání	22,0 % žáků

Data vypovídají, jaké podíly mladých lidí z populačního ročníku 2012/2013 vstupují do prvního ročníku středních škol různého typu. Za posledních deset let dochází ke snížení počtu žáků z důvodu populačního poklesu a vyjevují se dvě tendence ve vývoji, kdy podíl žáků v učebních oborech s výučním listem se po poklesu stabilizoval a v současnosti se mírně zvyšuje. Podíl žáků v středních odborných školách a v gymnáziích zůstává v posledním desetiletí zhruba stabilní. Z ekonomického hlediska je sledováno, jaká je perspektiva absolventů různých oborů vzdělávání na trhu práce. Srovnávají se počty absolventů různých škol, kteří buď mají zaměstnání, nebo jsou bez zaměstnání. Ekonomické faktory jsou úzce spjaty se vzdělávací politikou (Průcha, 2015).

Tohoto úkolu se zhostila organizace UNESCO, která je odpovědná za výchovu, vědu a kulturu. Tato organizace vytváří předpoklady, aby se úvaha o místě a vzdělávání u nás vztahovala nejen k jedné skupině zemí, ale ke světu jako celku. Tato organizace byla první, která ihned po skončení druhé světové války se ujala role prostředníka při spolupráci zemí a vlád vztahující se k duchovní a tvůrčí sféře světového lidského společenství (Učení je skryté bohatství, 1997).

V České republice se to prosazuje v dokumentu Národní program rozvoje vzdělávání v české republice, nazývaném Bílá kniha. V bílé knize se

proklamuje zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity společnosti, přispívání k rozvoji lidských zdrojů (Průcha, 2015).

Bílá kniha jak je nazýván Národní program rozvoje vzdělání, v ČR obsahuje základní strategie české vzdělávací politiky. Tento dokument vychází z analýz vzdělávání a formuje cíle vzdělávání ČR, a to ve všech oblastech (Zormanová, 2014).

Analýzy zabývající se vzděláváním dospělých ukázaly, že v celé oblasti vzdělávání dospělých existují tři problémy. První se týká nejasných kompetencí, tedy není právní rámec, který by určoval odpovědnost za vzdělávání dospělých. Druhý problém se týká motivace a spočívá v tom, že na národní úrovni neexistují pobídky a mechanismy, které by rozvoj vzdělávání účinně stimulovaly. Za třetí neexistuje mechanismů systémového rozvoje vzdělávání dospělých v ČR (Národní program rozvoje vzdělávání: Bílá kniha, 2001)

Jedním ze způsobů jak mohou vlády podpořit další vzdělávání, a stále častěji tak činí, je přimět zaměstnavatele, aby svým zaměstnancům poskytl volno na studium formou placené dovolené, kterou Mezinárodní konference práce, konvence 140, pojala jako volno poskytované zaměstnanci v pracovní době na studijní účely pro určené období s přiměřenými finančními nároky. Aktivní úloha státu ve vzdělávání dospělých zahrnuje tři široké, vzájemně dosti odlišné okruhy činnosti, jedná se o poskytování podpůrných služeb, poskytování vzdělávání dospělých a financování vzdělávání dospělých (Vzdělávání dospělých, výtah z dokumentů a publikací, 1997).

Mezi další dokumenty upravující právo na vzdělání patří školské zákony, úmluva o právech dítěte. Legislativu v oblasti vzdělávání dospělých částečně zpracovává Zákoník práce, který stanovuje podmínky, práva a povinnosti týkající se dalšího profesního vzdělávání pracovníků k prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace (Průcha, a další, 2014)

1.1 Vzdělanost a vzdělávání v pojetí andragogické teorie

Andragogika (pojetí Jochmanovo 1992) potvrzuje vazby na filosofii, sociologii, psychologii, pedagogiku, fyziologii, etiku, logiku se zdůrazněním významu kultury a od ní se odvíjejících disciplín (Zapletal, 2000).

Andragogika se snaží převést životní problémy jednotlivce společnosti na problémy řešitelné učením. Andragogika se pak zaměřuje na vytvoření komunikace podporující učení a na vztah mezi tématy a učením. Úkolem andragogiky je hledat formy a metody podněcující učení se dospělého. Volba témat není vždy v kompetencích andragogiky, a proto využívá poznatky jiných oborů (Beneš, 2014 str. 18).

Andragogiku lze definovat jako vědeckou disciplínu zabývající se všemi procesy a souvislostmi edukace dospělých. Když zjišťujeme, které procesy tuto edukaci naplňují a ve kterých etapách lidského života se realizují, můžeme rozeznat dimenze z hlediska způsobů edukace. Jde o tři odlišné typy učení a vzdělávání, tedy vzdělávání formální, neformální a informální. Z hlediska životní dráhy člověka je zřejmé, že tyto typy učení probíhají někdy souběžně, jindy jen v některém období života jedinců (Průcha, 2015).

V soudobém pojetí andragogiky je naznačená vnitřní struktura, která má členění na andragogiku didaktickou, andragogiku sociální, podniková, kulturní. V rámci andragogiky lze rozlišit analogické vnitřní členění na teorii výchovy dospělých, vzdělávání dospělých (Zapletal, 2000).

Andragogika jako vědní systém, studijní a výzkumný obor, nevznikla jen v důsledku rozvoje nebo diferenciací stávajících vědeckých disciplín, ale také pod vlivem společenské poptávky po nových druzích znalostí a kvalifikací (Kalnický, 2007 str. 21).

V andragogice stojí problematika výchovy dospělých dosud na okraji zájmu, ačkoliv v praxi se realizují různé typy výchovy v podobě osvětových aktivit zaměřených na ochranu životního prostředí, na zdravý životní styl, na dopravní výchovu (Průcha, a další, 2014).

Výchova je definována jako záměrné ovlivňování vychovávaného. Jejím účelem je změna dispozic k jednání a chování v souladu s určitým cílem. V českém prostředí není vztah vzdělání a výchovy definován jednotně, což působí určité problémy (Paulínová, a další, 2008).

Jochman popisuje výchovu jako základní sociální funkci, jejímž úkolem je vytváření člověka jako společenské bytosti a nositele ostatních sociálních funkcí. Z hlediska individua jde o formování osobnosti čili personalizaci. Z hlediska obsahu tu jde o enkulturaci, jako vpravování člověka do existující kultury. Z hlediska cíle jde dle Jochmana o socializaci tedy vytváření člověka jak sociální bytosti (Jochmann, 1969).

Průcha, který zavádí pojmy edukační realita, nevidí možnost se obejít bez pojmu vzdělávání. Tím označuje takový typ edukace, která je záměrnou a řízenou činností. Tím se liší od edukace, která může být i nezáměrnou. Andragogika má s pojmem výchova někdy problémy. Výchova se po dosažení cíle stává přebytečnou. Výchova implikuje stav podřízenosti, někdo zralejší má nárok někoho nedokonalého vychovávat. Ani to se pro andragogiku nehodí. Andragogika preferovala vždy pojem vzdělávání. V posledních letech se stává hlavním andragogickým pojmem učení se dospělých (Beneš, 2014) .

2 Vzdělávání dospělých

Vznik vzdělávání dospělých je reakcí na historické a společenské změny moderních společností. V různých epochách a společenských podmínkách se názory na význam a úlohu vzdělávání dospělých mění. Specifický je i vývoj českého vzdělávání dospělých. Dalším důvodem vzniku organizovaného vzdělávání dospělých byl pokus o kompenzaci nedostatků školských systémů. V současné době hodnota a prestiž vzdělání roste. Vzdělávání dospělých se stalo součástí personálního řízení v organizacích (Beneš, 2014).

Vzdělávání dospělých vyjadřuje určitý vnitřní stav, motivaci člověka, kdy se rozhoduje, zda dá přednost formalizovanému vzdělávání (účast na kurzech) nebo zda dá přednost vlastnímu samoučení. V odborné literatuře je zdůrazňována svoboda lidí, víra ve vlastní síly. Osobnost člověka je převážně produktem učení. Čím více člověk na sobě pracuje, tím může být jeho pozice na trhu práce pevnější (Mužík, 2011).

Vzdělávání bývá zejména zaměřeno na kultivaci znalostí nebo dovedností. Z hlediska společnosti je vzdělávání jednou z nezbytných podmínek jejího vývoje a přežití. Bez kontinuálního vzdělávání zasahujícího každou novou generaci by se společnost nemohla udržet a zdokonalovat. Vzdělávání dospělých se týká nejdelšího životního období člověka. Důležitou roli hraje zjištěný rozpor mezi aktuálními znalostmi a tím co by vědět měl (Průcha, 2014).

Vzdělávání dospělých má v naší zemi dlouhodobou a bohatou tradici. Další vzdělávání bylo součástí celospolečensky řízeného rozvoje pracovních sil, který byl konkretizován v podnikovém systému a personální práce. Vzdělávání probíhalo v podnikových zařízeních, kde měl každý článek určen, jaké typy vzdělávacích programů musí realizovat a pro které pracovníky. Transformace České republiky vyvolala rozvoj tržních vztahů v oblasti vzdělávání zejména v profesním vzdělávání (Nováčková, 2006).

Moderní vzdělávání dospělých lze považovat za transformační sílu, v níž se realizují možnosti, které společnost poskytuje dospělému, aby ve svém životě uměl vědomě zacházet s prvkem změny. Dospělost není stav, který je v určité chvíli dosažen, je to možnost být a stávat se pro sebe a pro druhé tím, kým chceme být. Dospělost je spojována s kompetencí, kterou chápeme jako možnost rozumět realitě a zacházet s ní (Kopecký, 2013).

V současné době se společenský terén v podobě profesních příležitostí a nabídek rychle proměňuje. Již ani vysoká úroveň kvalifikace automaticky nezaručuje dobré místo. A pokud ho osoba získá, velmi snadno o ně můžete přijít. Už neplatí, že pokud setrvá dostatečně dlouho v nějaké profesní struktuře, má díky tradici, kontaktům a zkušenostem do důchodu vystaráno. Dnes i profesně úspěšný padesátník může být ze dne na den bez zaměstnání. Jasně viditelný společenský žebřík, definovaný před sto lety zmizel. Zůstal nepřehledný terén. Nakolik ho alespoň pro některé změny, platnost nového služebního zákona, který vrátil definitivu do hry, je zatím předčasné soudit (Feřtek, 2015).

Další vzdělávání obsahuje vzdělávací aktivity, které nejsou počátečním vzděláváním. Vzdělávání je poskytnuto institucionálně, nebere se v úvahu věk studujících ani forma vzdělávání (Veteška, a další, 2011).

Zasedání evropské rady v Lisabonu určilo budoucí směr politiky a činností v Evropské unii. Jeho závěry potvrzují, že Evropa vstoupila do znalostního věku se všemi důsledky, které to bude mít pro kulturní, hospodářský a sociální život. Znamená to, že se jednotlivci musí přizpůsobovat změnám, ale také, že se musí změnit zavedené způsoby práce. Celoživotní učení již není aspektem vzdělávání, musí se stát podmínkou určujícím nabídku a účast na jakémkoliv kontextu učení. Termín celoživotní učení, zdůrazňuje časovou dimenzi učení buď nepřetržité, nebo periodické. To nám připomíná, že užitečné a zábavné učení může probíhat v rodině, ve volném čase a v každodenním pracovním životě (Memorandum o celoživotním učení, pracovní materiál evropské komise, 2001).

Celoživotní učení se dotýká jen otázky časového vymezení. Smysl tohoto je také v tom, že přináší určitý posun od institucionálního pojetí až po rozvoj dalších forem vzdělávání. Detailnější strukturaci CŽV nalezneme v Memorandu o celoživotním učení, které definuje učební činnosti formální, neformální a informální učení (Veteška, a další, 2011).

Memorandum o celoživotním učení definuje tři základní kategorie učební činnosti: formální, neformální a informální učení. Jedná se o národní dokument, který je spíše politicko-ekonomickým materiálem, který hlásí, že učení a vzdělávání a jejich výsledky rozhodují a stále více budou rozhodovat o inovacích a kvalitě života lidí. Celoživotní vzdělávání je termín, používaný u nás i ve světě v několika významech například další vzdělávání – further, kontinuální vzdělávání – continuing education, celoživotní vzdělávání – lifelong learning (Kalnický, 2007).

Celoživotní vzdělávání představuje veškeré formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí. Jde o zajištění přístupu ke vzdělávání po celý život, možnosti učení se až do úrovně osobnostních možností a mezí. Celoživotní učení lze členit na počáteční vzdělávání a další vzdělávání. (Veteška, a další, 2011 str. 50)

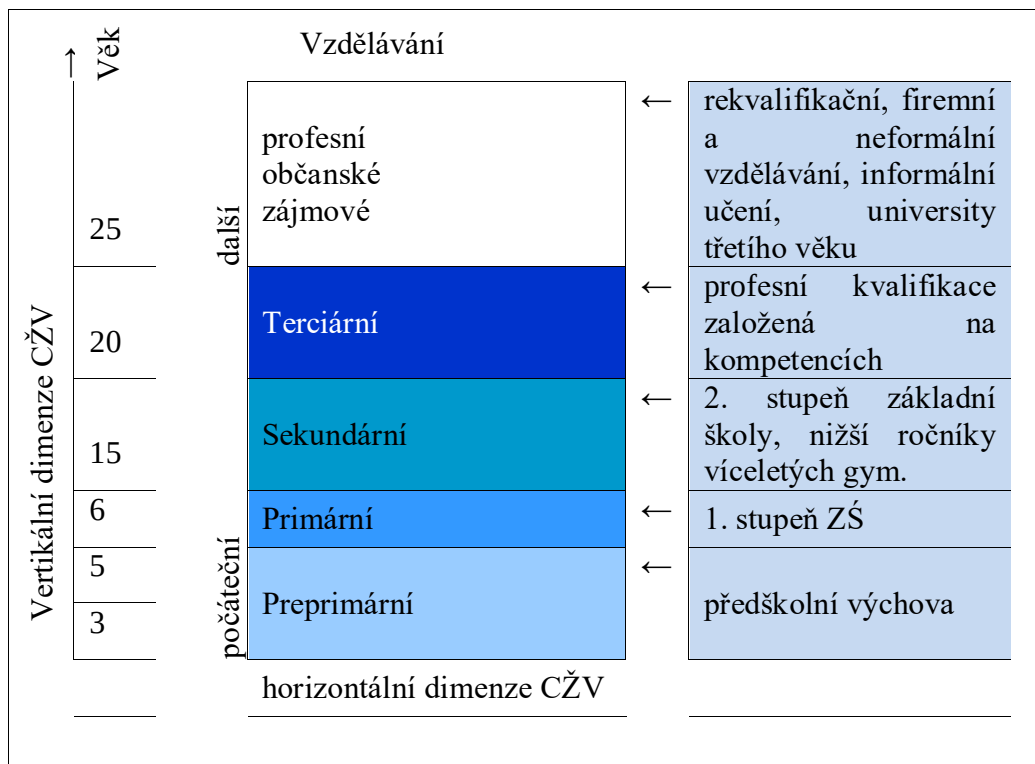
Při realizaci formálního vzdělávání jde o procesy učení, které jsou řízené a záměrné, probíhají ve školském prostředí a vedou k dosaženým úrovním vzdělání. Je strukturováno podle věkových kategorií vzdělávajících se subjektů (primární, sekundární, terciární vzdělávání). Vede k získání státem uznávaných certifikací, vysvědčení, diplom. Neformální vzdělávání je součástí celoživotního vzdělávání dospělých, zahrnuje všechny vzdělávací aktivity probíhající mimo formální vzdělávání. Realizuje se v podobě kurzů, seminářů, školení, firemního vzdělávání. Probíhá ve vzdělávacích zařízeních podniků, v organizacích zájmového vzdělávání. Učení je v tomto vzdělávání organizované avšak dobrovolné. Toto učení nevede k získání uznávaného stupně vzdělání, i když může být ukončeno certifikátem. Informální učení je každodenní proces spontánního učení, při němž si každý

jedinec v průběhu svého života osvojuje znalosti, postoje, hodnoty a jiné dovednosti. Prostě člověk se učí, i když nechce, a dokonce i když neví, že se učí (Průcha, 2014).

Učení je aktivní činnost účastníka spočívající v kvantitativním a kvalitativním nárůstu osvojených poznatků, ale také v přenosu a případné změně hodnot, postojů, zájmů. (Mužik, 2011 str. 25).

Učení představuje součást života, proto je i vzdělávání nikdy nekončícím procesem. Na celoživotním vzdělávání se musí podílet celý vzdělávací systém a vzdělávání se nemůže pouze redukovat na vzdělávání formální tedy ve školských institucích. Je zřejmé, že vzdělání se netýká pouze povolání ale také osobnostního rozvoje zejména v nepracovním kontextu. Nicméně v současné době výrazně převládá orientace na prvek profesní tedy vzdělávání odborné, kvalifikační, rekvalifikační a na ostatní segmenty již nezbyvá tolik pozornosti. Vedle profesního vzdělávání rozlišujeme vzdělávání zájmové, občanské, které spolu s profesním vzděláváním utváří celistvější pohled na člověka (Veteška, a další, 2011).

Tabulka 2: Pyramidální pojetí celoživotního učení a vzdělávání, zdroj: (Veteška, 2010 str. 48)



2.1 Další profesní vzdělávání

Vzdělávání dospělých je pojem s velmi širokým obsahem a několika synonymními pojmy. Zahrnuje všechny edukační procesy, v nichž dospělí jedinci získávají základní školní vzdělání (jehož nenabyli předtím, než se stali dospělými), nebo další vzdělávání, navazující na to, které už získali v mladším věku. Existují kategorie ve vzdělávání dospělých a to základní vzdělávání dospělých, kontinuální vzdělávání dospělých. Další vzdělávání má několik forem a obsahových typů například další profesní vzdělávání, realizované nejčastěji jako podnikové vzdělávání a vedle toho je vzdělávání dospělých známé jako studium při zaměstnání realizované v různých formách jako distanční, kombinované (Průcha, 1999).

Cílové struktury vzdělávání dospělých jsou zaměřeny na rozšiřování všeobecného vzdělávání, na zvyšování odborné kvalifikace či rekvalifikaci,

na osobní kultivaci a na uspokojování svých individuálních zájmů a potřeb (Zapletal, 2000).

Pod pojmem dospělý účastník vzdělávacího procesu se v širším smyslu chápe každý, kdo se tohoto procesu zúčastňuje. V užším pojetí rozumíme školeného, zaučovaného, trénovaného, sebevzdělávajícího dospělého člověka (Kalnický, 2007 str. 122).

Schopnost učit se v dospělém věku trvá a může být efektivně využita. Dospělý člověk se chce učit, chce se zdokonalovat, protože pociťuje rozdíl mezi tím, čím si přeje být, a tím, čím v současnosti je. Dospělý nedostačuje nárokům, které na něho klade jeho profese, rodina, veřejná činnost. Knowles zdůrazňuje u dospělého člověka vzdělávací potřeby rozvíjet se, získávat zkušenosti, překonávat vlastní nedostatky, potřebu ocenění (Mužík, 2004).

Vzdělávání je považováno za veřejný statek. Profesní vzdělávání se mění na spotřební statek, který je nabízen na trhu. Poskytování vzdělání představuje z ekonomického hlediska službu. Člověk je svým aktivním podílem spolutvůrcem výsledného statku. Vzdělání představuje určitou investici nejen financí ale také energie, času. Školní vzdělání má charakter kapitálové investice, protože je základem kvalifikace člověka. Profesní vzdělávání je vázáno na získání profesních kompetencí, pracovní pozici a tím i na jeho ekonomickou aktivitu (Mužík, 2012).

Kompetence mají vlastní strukturu. Tvoří je inteligence, talent, schopnosti, hodnoty, postoje, motivy, dovednosti, vědomosti a ve výsledné podobě chování. Kompetence v zásadě můžeme členit na kompetence osobnostní, sociální a kompetence v oblasti metod (Chadt, a další, 2009).

Kompetence je schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů. (Mužík, 2011 str. 46).

Vzdělávání pracovníků v malých a středních firmách se koncentruje na oblast odborného vzdělávání a oblast rozvoje. V rámci oblasti odborného vzdělávání jde o vzdělávání, jehož cílem je pomoc pracovníkovi se přizpůsobit požadavkům organizace tedy jde o zapracování nového pracovníka, může jít také o doškolení nebo přeškolení na nové povolání tedy jedná se o rekvalifikaci. V rámci oblasti rozvoje pracovníků se jedná o získání širší palety dovedností a znalostí pro výkon povolání (Koubek, 2011).

V rámci dalšího profesního vzdělávání lze vymezit tyto typy vzdělávacích akcí normativní vzdělávání na základě zákonů, rekvalifikační vzdělávání uchazečů o zaměstnání, školení pracovníků podniků nesplňujících zákonně stanovené standardy bezpečnosti práce, kurzy celoživotního vzdělávání, podnikové vzdělávání, ostatní odborné a zájmové vzdělávání (Mužík, 2012).

Formy rekvalifikace jsou různé, například příprava ve studijním oboru, specializační kurzy. Do systému rekvalifikace se řadí i poradenské služby. U nás jsou rekvalifikace legislativně upraveny vyhláškou ministerstva školství a sociálních věcí ČR o bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců. Do procesu rekvalifikace vstupují nový zaměstnavatel, úřady práce, vzdělávací zařízení, ministerstvo práce a sociálních věcí, ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Při rekvalifikaci se přihlíží k dosavadní kvalifikaci, k osobním předpokladům a ke zdravotní způsobilosti (Zapletal, 2000 str. 20)

Národní soustava kvalifikace popisuje přehledně všechny kvalifikace, které nacházejí uplatnění na trhu práce. Kromě úplných kvalifikací obsahují i kvalifikace dílčí. Všechny kvalifikace jsou popsány pomocí jednotlivých kvalifikačních hodnotících standardů, které určují, co má umět člověk, který chce získat certifikát pro danou kvalifikaci. Mezi formy rekvalifikace patří teoretická a praktická příprava k výkonu určitých činností s ohledem na požadavky pro výkon práce. V předpisech upravující rekvalifikace jsou uvedené organizace, které mohou rekvalifikaci realizovat. Aby ministerstvo

školství mohlo zabezpečit proces udělování akreditací, byly postupně vytvořeny vyhlášky, které upravují rekvalifikace. Pro jednotlivé rekvalifikační kurzy jsou stanoveny minimální hodinové dotace, které pro všechny realizované rekvalifikační kurzy stanovují minimální rozsah výuky (Mužík, 2012).

V dějinách byly připisovány různé funkce vzdělávání. Tyto funkce lze chápat jako představy o přínosu vzdělávání dospělých pro chod a rozvoj společnosti. Mezi základní funkce patří humanizační, integrační a kvalifikační. Všechny tři funkce odráží klíčové požadavky na humanizaci a socializaci jedince, včetně jeho potřeby se uplatnit na trhu práce (Průcha, a další, 2014).

Další funkce jsou například kompenzační chápána jako instrument k zapojení nižších vrstev do procesu industrializace společnosti. V dnešní době umožňuje kompenzační funkce především získání vyššího a vysokoškolského vzdělání. Důležitá je i funkce kvalifikační, která je spojena s odborným vzděláváním, sociální mobilitou, konkurenční rovností jednotlivců. Literatura zmiňuje i funkci emancipační, která slouží při rozvoji nových forem společenského spoluzití a při zvyšování participace v ekonomickém a politickém procesu (Beneš, 2014).

2.2 Charakteristika cílových skupin a jejich motivace ke vzdělávání

Cílové skupiny v podnikovém vzdělávání jsou homogenní skupiny, pro které je konkrétní vzdělávací akce určena. V podnikovém vzdělávání můžeme hovořit o konkrétních cílových skupinách řidičů, účetních, personalisté. Ve středních a malých podnicích jsou pracovníci zpravidla rozděleni dle pracovního zařazení s ohledem na společné vzdělávací potřeby. Vzdělávání, rozvoj a učení pracovníků v rámci podniku je v souladu se strategií řízení lidských zdrojů. Pro potřeby podnikového vzdělávání můžeme pracovníky členit na nově nastupující, nekvalifikované pracovníky, dělnické profese, odborné pracovníky, specialisty. Identifikace cílových skupin následuje po zjištění vzdělávacích potřeb a zpracování

koncepce vzdělávání, jehož součástí je rozhodnutí o vzájemném vztahu a podílu interního vzdělávání, externího vzdělávání a vzdělávání na pracovním místě. Určení cílových skupin je často jedním z nejdůležitějších předpokladů efektivnosti a hospodárnosti vzdělávacího procesu i celého vzdělávacího systému (Průcha, a další, 2014).

Charakteristiky cílových skupin mohou být vytvářeny podle profesí, zájmů, typu organizací, věku a dalších kritérií. Jedná se například o nezaměstnané, matky po mateřské dovolené, sociálně a zdravotně znevýhodněné, migranty, azylanty, jedince po výkonu trestu, seniory, absolventy, učitele, lékaře a manažery. Charakteristika cílové skupiny je zaměřena na možnosti a potřeby cílových skupin. Důležité je uznat to, že nestačí cílové skupiny jen zvenčí určit, ale že potencionální účastníci musí sami sebe jako specifickou cílovou skupinu chápat. Jako kritéria při určování cílových skupin se používají většinou sociální a sociodemografické faktory mimo jiné sociologické kritérium, podle pohlaví, podle věku, např. absolventi škol, senioři, podle formy vzdělávání, podle dosaženého vzdělání, podle profesního zařazení, podle motivace, např. učící se z důvodu profesního růstu (Beneš, 2014).

Při rozhodování dospělého zda se vzdělávat či nikoliv hrají roli motivy kladné například touha po dalším postupu v práci, příklad známých a motivy záporné nedostatek času, nepochopení v rodině, netolerance na pracovišti. Mezi cílové skupiny vzdělávání dospělých patří imigranti, pracovníci měnící pracovní místo, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé s předcházejícím nízkým vzděláním, lépe vzdělané skupiny a starší lidé (Zapletal, 2000 str. 11).

Na základě rozsáhlých výzkumů, provedených v různých zemích světa se dá přesně určit struktura motivů účasti na dalším vzdělávání, jsou to: Sociální kontakt, sociální podněty, profesní důvody, participace na politickém životě, vnější očekávání a kognitivní zájmy. Motivы jednotlivých skupin se liší. Lehce se dají zjistit motivační rozdíly podle věku, pohlaví,

dosaženého vzdělání a životních okolností. Mladší lidé mají spíše pragmatickou motivaci spojenou s výkonem profese (Beneš, 2014).

2.3 Vzdělávací cyklus

Vlastní cyklus vzdělávání sestává ze sekvence čtyř na sebe navazujících kroků identifikace a analýza vzdělávacích potřeb, plánování vzdělávacích akcí, realizace vzdělávacích akcí a měření efektivity vzdělávání. Charakter vzdělávání je třeba doplnit o průběžný monitoring a evaluaci činností prováděných v rámci všech kroků základního cyklu (Tureckiová, 2009).

Vzdělávání není krátkodobou záležitostí, vzdělávání představuje dlouhodobý proces, tvořený fázemi identifikací vzdělávacích potřeb, plánování vzdělávání, realizací vzdělávání a vyhodnocením vzdělávacího procesu.

a) Identifikace potřeb

Analýza potřeb vzdělávání v podstatě spočívá ve shromažďování informací o současném stavu znalostí, schopností účastníků vzdělávání a v porovnávání zjištěných údajů s požadovanou úrovní. Při identifikaci potřeb vzdělávání je potřeba sledovat úroveň výkonnosti standartní a současnou. Rozdíl mezi těmito dvěma úrovněmi představuje výkonnostní mezeru u účastníků vzdělávání. Výsledkem takovéto analýzy je zjištění mezer ve výkonnosti, které je třeba odstranit či eliminovat. Dalším výsledkem je návrh vhodného vzdělávacího programu.

b) Plánování vzdělávání

Výstupem fáze identifikace vzdělávacích potřeb je vypracovaný návrh, plán, projekt, což představuje proces přípravu učebních osnov a materiálů. Tato etapa se skládá z fáze přípravné, realizační fáze a fáze zdokonalování. Každý dobrý plán by měl znát odpovědi na otázky jaká témata vzdělávání školit, jaká bude cílová skupina účastníků, jakými metodami a technikami se má vzdělávání realizovat, kde a kdy a s jakou vzdělávací institucí.

c) Realizace vzdělávacího procesu

Po ukončení plánovací fáze a všech přípravných prací je možné začít s realizací konkrétních vzdělávacích aktivit. Fáze realizace pozůstává z prvků jako cíle vzdělávání, vzdělávací program, motivace, metody, účastníci vzdělávání a lektori.

d) Hodnocení výsledků vzdělávání

Vyhodnocování je poslední a zároveň velmi důležitou součástí vzdělávacího procesu. Je to pokus získat informace o účincích určitého vzdělávacího programu a ocenit hodnotu tohoto vzdělávání ve světle získané informace. Měří se celkové přínosy a náklady vzdělávacího programu (Vodák, a další, 2011).

2.4 Vzdělávací potřeby a motivace dospělých ke vzdělávání

Zjišťování vzdělávacích potřeb je prvním bodem vzdělávacího cyklu a spočívá ve sběru dat týkajících se důvodů a cílů vedoucí účastníky k zapojení se do vzdělávání. Zjišťování vzdělávacích potřeb bývá cíleně prováděno ve firemní praxi, kde je výkonnost a kompetentnost klíčovým faktorem úspěchu. Je zřejmé, že vedle individuálních vzdělávacích potřeb existují vzdělávací potřeby typické pro některé kategorie zaměstnanců, respektive pro některé profese (Průcha, 2014).

Analýza vzdělávacích potřeb je analytický postup, který je určen k identifikaci mezer nebo diferencí ve výkonu zaměstnance, jednotlivce nebo organizace. (Mužík, 2011 str. 272)

Zjišťování vzdělávacích potřeb pracovníků je nelehký úkol, protože vzdělání je a kvalifikace jsou kvalitativní charakteristiky, nedokážeme je příliš měřit kvantitativními nástroji, nedokážeme ani změřit a jednoznačně stanovit kvalifikační požadavky určitého pracovního místa. Rozhodující pro analýzu vzdělávacích potřeb je praxe, zkušenosti a možnost opírat se o informace, které máme z náboru nových pracovníků, z komunikace se současnými pracovníky, informace od nadřízených pracovníků, z firemních

plánů vzdělávání, informace o spokojenosti zákazníků popřípadě informace z porad a diskusí (Koubek, 2011).

Je přirozené, že vzdělávací potřeby subjektu se mění v průběhu života – jsou odlišné v mládí, v dospělosti v seniorském věku. Rozlišujeme nejméně tři druhy vzdělávacích potřeb, jsou to vzdělávací potřeby jednotlivých subjektů, skupin a skutečných nebo potencionálních účastníků vzdělávání dospělých. Vzdělávací potřeby jednotlivců jsou velmi variabilní, v závislosti na věku, pohlaví, úrovni vzdělání a proto jsou složitě identifikovatelné. Vzdělávací potřeby skupin subjektů. Jsou to zejména skupiny věkové (mladiství, senioři) skupiny profesní (učitelé, hasiči) skupiny socioekonomické (nezaměstnaní, ženy na mateřské dovolené) (Průcha, 2014).

Vzdělávací potřeba, tedy potřeba něco zkoumat, řešit, učit se v lidském životě vyvstává vždy, když současný stav vědění neumožňuje jedinci vyrovnat se s aktuální složitou zkušeností, tyto situace se objevují neustále v průběhu života. Vzdělávací potřebou se tak stává lidská potřeba učení se během života. Aktuální dokumenty vzdělávací politiky postulují jako žádoucí normu celoživotní vzdělávání, což implikuje, že určité vzdělávací potřeby má každý. Daleko větší pozornost je věnována vzdělávacím potřebám v oblasti rozvoje lidských zdrojů, kde identifikace vzdělávacích potřeb je předpokladem efektivit vzdělávání dospělých. Existují však i empirická řešení vzdělávacích potřeb, která často nabývají aplikačního charakteru. Existují však i hlasy, které empirickou identifikaci vzdělávacích potřeb zpochybňují, protože vzdělávací potřebou může být často pouze přání či touha. Vzdělávací potřeby tedy mají dvojí úhel pohledu. Jedná se o subjektivní dimenzi tedy vlastní touhy a objektivní, které jsou určeny z venku například zaměstnavatelem. Identifikace vzdělávacích potřeb je základním předpokladem realizace těchto potřeb, sama o sobě však není vždy zárukou přímo realizace (Šedřová, a další, 2006).

Mezi těmito druhy vzdělávacích potřeb může být soulad či ztotožnění. Častěji může vznikat nesoulad, rozpor z toho, že vnější vzdělávací potřeby

vytyčované podnikem se nekryjí s vnitřními potřebami individuálních subjektů ve vztahu ke vzdělávání. K analýze vzdělávacích potřeb konkrétnějšímu určení toho co je žádoucí a co je slouží analýza vzdělávacích potřeb, k jejíž provedení je zapotřebí znát vhodné zdroje informací, kterými se informace získají. Příkladem takových zdrojů informací jsou organizace, kde se zkoumají postoje zaměstnanců, strategie firmy, dalším zdrojem je práce samotná - tedy pracovní náplň a v neposlední řadě se jedná o zaměstnance, v rámci něj se zkoumají vztahy s kolegy a s nadřízenými. Při analýze vzdělávacích potřeb nám mohou pomoci názory expertů, kteří přináší jistou subjektivitu. Další metodou je srovnávání stávajícího stavu výkonnosti se stavem žádoucím, Srovnávat lze pracovní podmínky, výkonnost, kompetence (Prášilová, 2013).

V rámci zjišťování vzdělávacích potřeb je možno zjišťovat i jednotlivé učební styly u dospělých, tedy způsoby, které dospělému jedinci nejvíce vyhovuje při osvojení nového učiva. Učební styly jsou tři, jedná se o behaviouristický, zaměřený na podmíněné chování v závislosti na podněty, kognitivní styl zaměřený na vlastní autoreflexi při monitorování vlastních potřeb a konstruktivní styl pojící se s možností učit se skrze své zkušenosti (Bélanger, 2011).

Vzhledem ke spletnosti osobnosti člověka a navíc již dospělého zformovaného jedince je na místě poukázat i na zvláštnosti vzdělávání dospělých. Dospělý člověk získává vědomosti a dovednosti ve zcela odlišné situaci než dítě. Ráda bych nastínila pohled i na zvláštnosti vzdělávání dospělých, protože dospělý člověk přenáší do svého vzdělávání svoji profesní a osobnostní pozici, která se projevuje v mnoha směrech. Dospělý člověk se někdy trápí, že by mohl být zahanben díky svým malým znalostem, bývá více citlivý na kritiku a obává se, že ve svém věku již není tak bystrý. Dospělí mají spoustu starostí a málo času věnovat se vzdělávání. Dospělí lidé jsou ovlivněni také svým sociálním statutem a pojetím sebe (Rogers, 1977).

Dospělý člověk si uvědomuje objektivní požadavky na své vědomosti, dovednosti či návyky. Stupeň tohoto uvědomění ovlivňuje jeho zainteresovanost na jejich prohlubování a rozvoji. Do vzdělávání a učení se dospělý člověk zapojuje převážně z vnitřních pohnutek, které ho vedou k určité selektivitě. Tato selektivita se týká především vědomostí, jejichž osvojování považuje za nezbytné. Dospělý člověk srovnává učební látku se svými dosavadními profesními, životními či pracovními zkušenostmi. V zásadě dospělý člověk přijímá učivo jen do určité míry, v jaké ji pokládá za prostředek při řešení úkolů své profesní praxe. V procesu vyučování a učení musí mít dospělý možnost aktivně se podílet na řešení různých úkolů, problémů. Musí mít příležitost aplikovat osvojené vědomosti, rozvíjet praktické dovednosti a svoji osobnost (Mužík, 2004).

V tak rozsáhlém poli působnosti, na kterém působí vzdělavatel, jsou cenné informace z psychologie o důvodech lidského jedince ke vzdělávání a principech fungování motivace jakožto vnitřních pohnutek k určité činnosti. Člověk se učí tím intenzivněji a uvědoměleji, jestliže má ke své aktivitě pozitivní vztah, je-li k procesu učení motivován. K řadě teorií motivace podává kriticky orientovaný rozbor F. Hyhlík, který naznačuje současné i nové pojetí motivace jako vnitřního psychického děje, zahrnujícího nejen zaměřování činností a chování na určitý cíl, ale i udržování a ukončení zacílené činnosti, tedy energetizace činnosti, přičemž intenzitu aktivity vidí v jednotě (Bočková, a další, 1986).

Maslowova teorie konkrétně uplatňuje princip funkční autonomie. Maslow rozřídil lidské motivy, potřeby do několika skupin a tyto skupiny seřadil podle toho, jak se postupně vyvinuly, a zároveň podle toho, jsou-li vyšší nebo nižší ve smyslu hodnoty. Současně byl přesvědčen, že uspokojení nižších potřeb je předpokladem toho, aby nastoupily vyšší potřeby. Toto pořadí platí při vývoji jedince a zčásti i v situacích, do kterých se dostáváme (Říčan, 2013 str. 188).

Motivace studia a sní spjaté potřeby a zájmy patří k velmi významným podmínkám vzdělávání. Účinky motivace na výsledky učení hodnotí

psychologie mnohem výše než například vliv rozumových dovedností. Motivy, které působí z vnějšku, jsou pochvala, uznání, povzbuzení, odměna, výstraha, pohružka. Moderní psychologie ukazuje, že negativní vnější motivy nemohou dosahovat takových výsledků jako na učení, jako je tomu je-li učení doprovázeno pochvalou, odměnou. Důležitým předpokladem u vzdělávání dospělých je znalost věkových zvláštností v psychice člověka (Livečka, 1969).

Motivace ve vzdělávání je důležitým faktorem, který ukazuje, zda dospělý úspěšně ukončí vzdělávání či ne. Tento determinant vysvětluje přístup studujícího. Vliv faktoru motivace má dopad na vytrvalost účastníka vzdělávání a také jeho vůli překonávat překážky (Anderson, 1995).

Motivy lze třídit různým způsobem. Nejběžnější je začít od primárních biologických potřeb, jež mají všichni lidé a jež máme společné. Jednu jejich skupinu lze označit, jako pozitivní potřeby to jsou ty, k jejichž uspokojení je třeba získat odpovídající uspokojující objekt. Stejně naléhavé bývají negativní potřeby, k jejich uspokojení je zapotřebí uniknout nežádoucímu objektu či stavu. Do druhé skupiny patří primární sociální potřeby, jsou zakotveny v lidské instinktové výbavě, jsou formovány taky učením. Existují i potřeby sociální, vztahující se k druhým lidem, například potřeba být v kontaktu s druhými lidmi. Sekundární motivy jsou psychologické, i když jsou často odvozeny z biologických motivů. Příkladem sekundárního motivu je potřeba peněz, za něž si lze koupit jídlo, prestiž, příjemnou společnost a mnohdy i zdraví. Psychologové se snaží vyložit každý sekundární motiv či postoj kombinací primárních motivů (Říčan, 2013).

Mzda je hojně využívána v pokusech o zvýšení motivace. Odměňování dle výkonu praktikuje řada organizací. Často je k dispozici jen pouze určité množství mzdových prostředků, takže jednotlivci soutěží o to, kdo získá více. Pro Maslowa by byla mzda motivací pouze pro lidi fungující na nižších úrovních hierarchie hodnot. Stoupenci potřeby úspěchu upozorňují, že mzda signalizuje, že příslušný člověk je úspěšný. Z toho pohledu je tedy

mzda motivátorem, jestliže naznačuje, že osoba uspěla ve svých pracovních úkolech (Arnold, a další, 2007).

Každý účastník vzdělávání dospělých je nějakým způsobem motivován, mnoho jich ale z různých důvodů ztroskotá. Jedná se tedy o osoby většinou s nižším vzděláním, nižším sociálním statusem a s povoláním, které k dalšímu vzdělávání nenutí. Základním předpokladem optimálního motivačního působení lektora na aktivity dospělých ve výuce je potřeba znát, které potřeby jsou v subjektivní hierarchii jedince prioritní – tedy determinující aktivity. Motivovat dospělého k učení lze jednak formou pedagogické interakce s ohledem na aktuální sociální potřeby a jednak vytvářením podmínek s obsahem silných incentív pro konkrétní skupiny potřeb (Beneš, 2014).

Dle K. Lewina mají různí lidé různou aspirační úroveň, jde o úroveň vlastního výkonu, který jedinec očekává na základě předchozího výkonu. Tedy předvídání úspěšnosti před vlastní výkonem na podkladě zkušenosti. Aspirace mají vztah k cílům, které si jedinec stanovuje a kterých se snaží dosáhnout. Aspirační úroveň je ovlivňována osobními dispozicemi, hodnotovou orientací, sebepoznáním a sebehodnocením, které se projevují ve strategii jednání člověka. Podle rozdílu mezi očekávaným a reálným výkonem posuzuje dospělý student míru úspěšnosti vlastního výkonu. Poměr mezi úrovní aspirace a reálným výkonem je u jedince relativně konstantní. Vyšší výkon v jedné oblasti může mít vliv na zvýšení aspirací v jiné oblasti. U jedince může nastat nepřiměřeně vysoká nebo nízká aspirační úroveň v korelaci s jeho očekáváním učebního výkonu. Příčiny těchto nepřiměřených aspirací vychází z hodnocení vlastních možností ve vztahu k učebním požadavkům, které jedinec může vyhodnotit jako příliš snadné, jednoduché, nenáročné nebo příliš složité, komplikované, časově nezvládnutelné (Veteška, a další, 2011 str. 74).

3 Tvorba vzdělávacího programu a cíle vzdělávání

Vzdělávací program je popis základního produktu, kterým je ve vzdělávání dospělých kurz. Podmínky a podoba vzdělávacího programu je často odvozována od požadavků MŠMT. Vzdělávací program je tvořený cíli vzdělávání, popisem vzdělávacích aktivit, formami vzdělávání a metodami výuky, způsoby ukončení akce, pedagogickou dokumentací. Vzdělávací programy se skládají z několika vzdělávacích modulů s určitým časovým rozsahem. Vzdělávací modul je základní jednotkou školicího procesu (Mužík, 2011).

Pro úspěšnou realizaci vzdělávacího programu je důležité analyzovat kvalitu vstupní úrovně účastníků. U dospělého člověka se u dalšího vzdělávání vlastně nadstavuje na již získanou úroveň teoretických vědomostí v různých stupních formální školské soustavy, dále na úroveň dovedností, zručností, návyků, způsobilostí, postojů, zájmů ale bere se v potaz i celkový kulturní a etický profil, který se má další edukací kultivovat. V tomto procesu dochází u dospělých účastníků k odbourávání přežitých poznatků, včetně úsilí o utlumení, či úplné odstranění jistých charakteristických projevů v chování a vystupování a to procesem reedukace (Kalnický, 2007).

Efektivní vzdělávání musí vést k tomu, že se účastníci skutečně něco naučí. Tomuto požadavku musí být přizpůsobený program vzdělávání. Pro zajištění plynulého naplnění programu je třeba zajistit, aby se účastníci vzdělávání mohli vyjádřit k harmonogramu či obsahu programu například v podnikovém vzdělávání, kooperace s lektory (Vodák, a další, 2011).

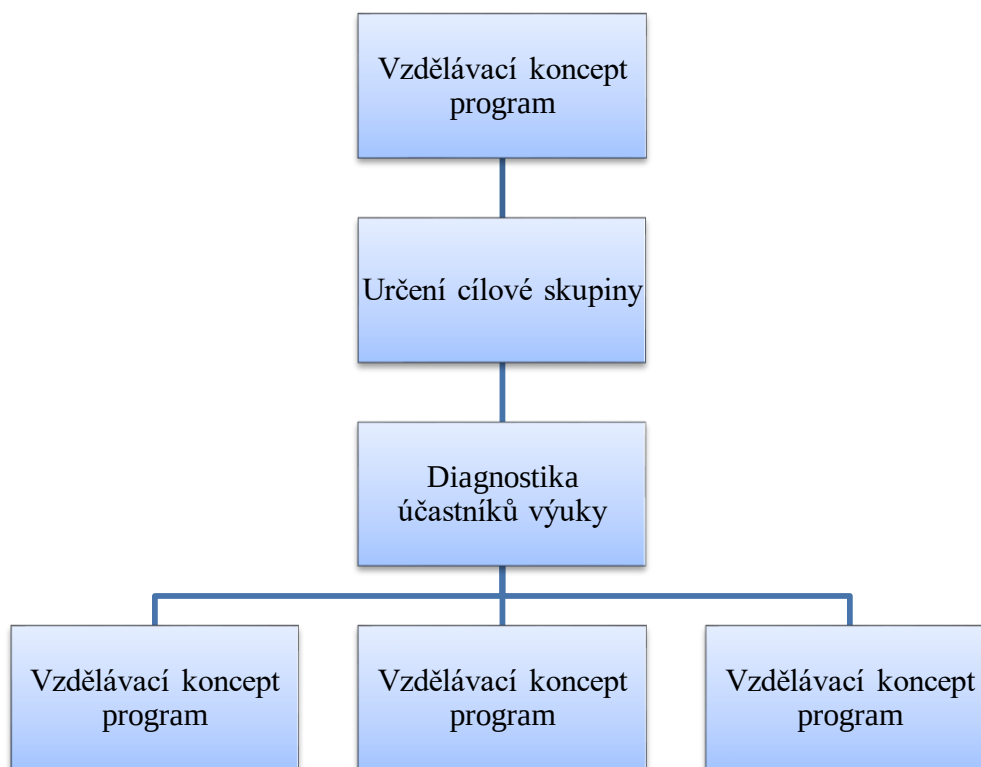
Cíle vzdělávacího programu jsou stanoveny na základě vzdělávacích potřeb klienta. Cíle programu mohou být vztahovány i ke kompetencím určitých pracovních míst a ke standardům výkonu týmu. Součástí cíle programu jsou i vzdělávací cíle jednotlivých modulů. V podnikové praxi jsou zejména klasické způsoby jak zacílit výuku. Pro zjištění cílů vzdělávání manažeři sledují své podřízené a vnímá jejich silné a slabé stránky. Tyto nedostatky se napravují na vzdělávacích kurzech. Často se tak stává i bez

bližší komunikace a školení je poté dáno příkazem. Vedle tohoto přístupu je i přístup, který vychází z činnosti jednotlivých pracovníků a z jejich snahy po vlastním zdokonalení. Pokud jde o název vzdělávacího programu, měl by být jednak marketingově nasměrovaný a jednak by měl výstižně vyjádřit svůj obsah. Obsah vzdělávacího programu musí být determinovaný cíli a profilem účastníka vzdělávání. Navržená hodinová dotace musí zabezpečit alespoň průměrné zvládnutí obsahu (Mužík, 2011).

Abychom navrhli vhodný program školení, je nejprve důležité pochopit, jak se lidé učí. Teorie učení představují myšlenky o tom, jak k učení dochází. Jsou podstatné, protože identifikují vhodné metody výuky. Na výuku se díváme tak, aby vedla k posilování stimulů. Modifikace chování je postup, který byl používán, aby lidem pomohl naučit se novému chování. Zahrnuje řadu malých kroků směrem k behaviorálním cílům (Arnold, a další, 2007).

Mezi frekventované učební metody patří ve školském systému diskuze, řešení úloh či příkladů, rozhovor, demonstrace, přednáška, výklad. V profesním vzdělávání se uplatňují přednášky s diskusí, semináře, instruktáže, praktické řešení problémů, případové metody, koučování, brainstorming, mentoring, rotace práce, stáž, exkurze (Kalnický, 2007).

Základem pro hodnocení výsledků výuky ve vzdělávacím programu je standart výuky. V tomto standartu je nadefinovaný obsah výuky, tematické okruhy závěrečné zkoušky, požadavky na zkoušející autorizovanou osobu. Aby naplnění záměrů a cílů vzdělávacích aktivit přineslo požadovaný efekt, je vhodné, aby účastníci byli seznámeni s cíli kurzu, aby cíle kurzu byly v souladu s cíli organizace a aby cíle měly základní atributy cíle tedy měřitelnost, konkrétnost, dosažitelnost, relevantnost a časovou vymezenost takovou, aby ve fázi hodnocení vzdělávání posloužily jako měřítko úspěšnosti (Vodák, a další, 2011).



Obrázek 1: Tvorba vzdělávacích produktů (Mužík, 2011 str. 282)

Praxe ukazuje, že je lepší nový vzdělávací program otestovat formou pilotního ověření zda obsah vzdělávání, jeho rozsah, navržený lektorský sbor, metody vzdělávání a studijní materiály odpovídají skutečným potřebám cílové skupiny. Vlastní uvedení produktu na trh nastává až po této pilotáži. Postupné doladování produktu však pokračuje i při tržní realizaci formou profesních diagnostik a diagnostik osobnosti. Smyslem je přiblížit obsah kurzu co nejvíce vzdělávacím potřebám skupině účastníků výuky (Mužík, 2011).

3.1 Hodnocení výsledků vzdělávání

Hodnocení výsledků firemního vzdělávání je posledním bodem vzdělávacího cyklu a je průběžnou aktivitou, v níž se vyhodnocují výsledky a efektivita vzdělávání. Následně se dle zjištěných výsledků modifikují jednotlivé aktivity i celý proces vzdělávání. Měření a hodnocení efektivity

vzdělávání by nemělo být jednorázovou akcí. Mělo by být zřejmé, k jakému účelu bude hodnocení primárně sloužit (Tureckiová, 2009).

Zjednodušeně se hodnocení definuje jako posouzení kvality. Hodnotíme-li určitý jev, zjišťujeme, zda a v jaké míře splňuje kritéria a indikátory, které jsou určující k tomu, aby daný jev mohl být označen přívlastkem kvalitní. Kvalita daného jevu je potom souborem jeho vlastností, mající pro nás vysokou, žádoucí hodnotu. Hodnotící aktivity v oblasti vzdělávání jsou vždy vázány na poměrování s nějakými hodnotami, vzory, ideály. Nastal čas k důkladnému objasňování toho, co chceme chápat jako žádoucí hodnoty ve vzdělávání (Seberová, a další, 2009).

Přínos vzdělávací akce se musí projevit jak v přínosu pro jednotlivce, takové osoby mají například větší příjem tak i v přínosu pro společnost projevono například v počtu patentů, v míře zaměstnanosti (Průcha, a další, 2014).

Efektivní vzdělávání je takové, které přineslo požadované výsledky. Výsledky vzdělávání je proto třeba hodnotit a to především ve vztahu k předem nadefinovaným cílům, kritériím vzdělávání. Mezi výsledky, které lze posuzovat patří kritérium získání nových znalostí, změna pracovního chování účastníků, změna v pracovních výsledcích například kvalita produkce, objem získaných zakázek) a finanční rentabilita, která by měla být posuzována v relaci k nákladům vzdělávací akce (Urban, 2013 str. 160).

Pojem efektivnost, jako vyjádření vztahu určitých veličin vede někdy k tomu, že je celá problematika zužovaná na výlučně ekonomický problém, možná i proto, že řešení otázek efektivnosti zpravidla připadá ekonomickým odborníkům. Ekonomická efektivnost se chápe jako účinnost prostředků vynakládaných na činnost z hlediska dosažených výsledků této činnosti, jako poměr výsledného efektu určitého systému k celkově vynaloženým prostředkům vstupu. Zaměřovat se pouze na posuzování nákladů a výnosů tak, jak je to například ve výrobní sféře, by bylo v této oblasti nesprávné (Kalnický, 2007 str. 96).

Hodnocení efektivnosti realizace vzdělávacích potřeb lze uskutečnit v bezprostřední návaznosti na školení zaměřeno na předání informací nebo s časovým odstupem, kdy se chceme přesvědčit, jak vzdělávací akce ovlivnila postoje, hodnoty a výkonnost pracovníků a v neposlední řadě prostřednictvím lektorů, manažerů vzdělávání, účastníků. Hodnocení by mělo probíhat na základě strukturovaných dotazníků, pohovorů. Výsledky hodnocení poskytují informace podstatné pro další zlepšování vzdělávání v organizaci (Barták, 2011).

K tomu aby bylo vzdělávání efektivní, je třeba uplatnit promyšlený a systematický přístup, který zahrnuje analýzu počátečního stavu, stanovení cílů, naplánování jednotlivých kroků, realizaci a vyhodnocení. Identifikace potřeb vzdělávání vyplývá z analýzy požadovaných způsobilostí. Na ni navazuje identifikace cílů. Tento sekvenční charakter je třeba ještě doplnit o průběžný monitoring a evaluaci činností prováděných v rámci všech kroků základního cyklu vzdělávání (Jochmann, 1969).

Mezi výhody vyhodnocování vzdělávání lze podtrhnout způsob, jakým podporuje těsnější vazbu mezi cíli vzdělávání a cíli podniku, zvyšuje zaměření na požadované cíle vzdělávání a ukazuje účastníkům, že mají zodpovědnost za dosažené výsledky popřípadě i stanoví, ve kterých oblastech je možné dosáhnout lepší návratnosti investic (Barták, 2011).

Při zjišťování a hodnocení účinku vzdělávání je vhodné aplikovat konkrétní přístupy, modely a metody. V rámci odlišných přístupů je možné před realizací sledovat například počet lidí, kteří se na vzdělávací akci přihlásili, jejich očekávání. Při ukončení vzdělávací akce lze sledovat vyjádření spokojenosti účastníků se vzděláváním, měřitelnou změnu znalostí nebo schopnost řešit situace na konci vzdělávací akce (Vodák, a další, 2011).

Pohled na hodnocení výsledků vzdělávání se může lišit v závislosti na pozici či roli pozorovatele nebo subjektu, který se podílí na vyhodnocování je logické, že zadavatel vzdělávání vidí především změnu, ke které pod

vlivem vzdělávání došlo nebo nedošlo. Stejně tak logické je, že pro účastníka vzdělávání je důležité, zda bylo vzdělávání příjemné, zábavné, podnětné. Zprostředkovatel potřebuje od zadavatele vzdělávání platbu a případně i další objednávku. Zajímá jej proto především spokojenost zadavatele (Plamínek, 2010).

V praktickém využití se při rozhodování o výběru modelu hodnocení výsledků vzdělávání zdůrazňuje respekt k individuální a výběru vlastní teorii hodnocení, jež si musí ujasnit každý, kdo chce hodnotit. Není v záměru této práce podrobně analyzovat všechna možná modelová pojetí hodnocení výsledků vzdělávání. Proto jich v následující podkapitole uvedu jen pár příkladů, frekventovaně používaných.

V současné době je nemalá škála rozličných metod a modelů sloužící k vyhodnocování výsledků vzdělávání. Je třeba se zamyslet jaký typ modelu je nejvhodnější pro konkrétní druh a formu vzdělávací aktivity s ohledem na žádoucí výstup vzdělávacího procesu a také požadovaných cílů vytýčených před zahájením vzdělávacího procesu. Důležité je zvážit také časový rámec, kdy je možné vyhodnocování provádět, je spousta rozličných modelů, avšak některé jsou časově i administrativně náročné. Modely pro vyhodnocování vzdělávání jsou tvořeny soustavou několika následných kroků. U každého stupně jsou použity konkrétní metody nebo kombinace metod. Při realizaci vyhodnocení vzdělávání je vhodné určit kritéria vyhodnocování, výběr vhodného modelu vyhodnocení, výběr a aplikaci konkrétních metod pro jednotlivé úrovně použitého modelu. Metody hodnocení vzdělávacích aktivit řeší, co má být předmětem a cílem výzkumu, a teprve potom je nutno zvažovat metody, které jsou nejvhodnější pro daný výzkum.

Dotazník spokojenosti je jednou ze subjektivních metod vzdělávání, který se doporučuje dávat 3 až 7 dnů po ukončení kurzu další subjektivní metodou je dopis lektorovi nebo zpětná vazba účastníka. Vyhodnocovací dle Davida Simmondse, jehož model sestává z 3 kroků: interní validace, další je externí validace a na závěr evaluace. Známý je také Hamblinův model, který je složen z 5 kroků (Vodák, a další, 2011).

1. Reakce školených osob na zážitky ze vzdělání
2. Hodnocení poznatků (posun ve znalostech, dovednostech a změny v chování)
3. Hodnocení chování účastníků (jak v praxi uplatňují, co se naučili)
4. Hodnocení na úrovni organizační jednotky (dopad změn pracovního chování účastníků na výsledky)
5. Hodnocení konečné hodnoty (Mužík, 2011).

Kirkpatrickův model se frekventovaně při hodnocení přínosu vzdělávacích aktivit používá. Tento model je široce využíván lektory a specialisty na vzdělávání. Mnoho autorů, kteří vychází z Kirkpatrickova čtyřúrovňového modelu a doplňují jej o pátou úroveň zaměřenou na změny v kultuře v podniku, jiní autoři zaměřují pátou úroveň na vyhodnocování změn v postojích (Pituchová, 2013).

1. Úroveň: Reakce účastníků

Tato úroveň zajišťuje informace o postojích účastníků k učení, ale nezabývá se tím, čemu se účastníci skutečně naučili. Jde o reakce osob na zážitky ze vzdělávání, poznatky o tom, co si myslí o lektorech. Hodnocení spokojenosti se školením. Přínosem je rychlá zpětná vazba, rychlá analýza. Je-li reakce účastníků na zkušenosti ze vzdělávání pozitivní, je mnohem pravděpodobnější uvedení získaných vědomostí do praxe.

2. Úroveň: Učení - vyhodnocování nárůstu vědomostí

Zde se měří efektivita procesu učení při přenosu znalostí a dovedností na účastníka. Jde o zjištění, čemu se účastníci v důsledku vzdělávání naučili, jaké získali nové dovednosti, případně k jakým změnám v postojích u nich došlo. Relativně jednoduché pro realizaci a snadno měřitelné.

3. Úroveň: Vyhodnocování pracovní výkonnosti jednotlivců

Hodnocení na této úrovni sleduje dopady procesu učení na chování absolventa vzdělávání po návratu na pracoviště. Na této úrovni hodnocení je třeba již komunikovat s liniovými manažery.

4. Úroveň: Výsledky

Na této úrovni se hodnocení zabývá dopadem učební aktivity na výsledky. Na této úrovni probíhá hodnocení formou systémů řízení a hlášení. Sleduje se, zda se podařilo splnit pomocí vzdělávání podnikatelské cíle.

Model Kirkpatrick je obecným modelem. Hodnotí kvalitu výuky nezávisle na skutečnosti, jaká metoda vzdělávání je zvolena. Model je založený na principu získávání výsledků v průběhu realizace či okamžitě po ukončení realizace vzdělávání, je zaměřený na perspektivní účinek. (Pituchová, 2013).

Kirkpatrickův model je široce využíván lektory a specialisty na vzdělávání, i když ne všechny organizace využívají všechny úrovně hodnocení pro každý program vzdělávání. Téměř všechny organizace uskutečňují hodnocení na úrovních 1 a 2 ve většině svých programů. Mnoho organizací provádí hodnocení i na úrovních 3 a 4. Je však zřejmé, že hodnocení na úrovni 3 a 4 se nevyplatí pro všechny programy, protože je administrativně a časově náročné. Toto hodnocení je vhodné pro klíčové programy, které jsou drahé a mají pro organizaci zásadní význam (Folwarczná, 2010).

Kirkpatrickův model nezůstal bez kritiky. Větší kritika se soustředila na argument, že 4 úrovně jsou hierarchické. Kraiger a kolektiv tvrdí, že vzhledem k tomu, že Kirkpatrickovu modelu chybí specifčnost, není jednoduché identifikovat tyto metody, které jsou nejvhodnější pro ohodnocení různých stádií výuky (Arnold, a další, 2007).

Tabulka 3: Struktura Kirkpatrickova čtyřúrovňového modelu (Pituchová, 2013 str. 87)

Úroveň hodnocení	Charakteristika	Metody a nástroje	Užití v praxi
I. Reakce účastníků	Hodnocení reakce (pocitů) na školení Příklady otázek: Jak jste spokojen se školením? Co z obsahu školení můžete využít ve své praxi?	Dotazník, který obdrží účastníci na závěr školení. Slovní vyjádření účastníků na konci kurzu. Rozhovory	Rychlá zpětná vazba Rychlá analýza Rychlé získání informací
II. Učení	Měření znalostí před a po aktivitě Příklad: znalostní test	Testy a hodnocení před a po vzdělávací aktivitě Rozhovor, pozorování .	Jednoduché pro realizaci Snadno měřitelné Méně snadné pro komplexní učení.
III. Chování	Zjišťování toho, do jaké míry účastník kurzu aplikoval znalosti a jak změnil své chování.	Pozorování a rozhovory v delším časovém období. 360° zpětná vazba Sebehodnocení v rámci předem definovaných kritérií.	Při tomto hodnocení je potřeba zapojit liniové manažery
IV. Výsledky	Zjišťování vlivu změn chování lidí podnikatelské prostředí firmy	Aplikace pomoc systému hlášení. Sledování zda se podařilo splnit pomocí vzdělávání podnikatelské cíle	Obtížné prokázat vliv pracovníka na změnu

Dalším modelem je hodnocení efektivity vzdělání dle Sullivana. Toto hodnocení spočívá na 5 ukazatelích. Za prvé se hodnotí před vzděláním, kdy se hodnotí počet účastníků, kteří potřebují vzdělávání, počet účastníků, kteří se sami přihlásili. V pořadí druhém se hodnotí na konci vzdělávání, třetím krokem je mimo pracoviště se hodnotí spokojenost účastníků po delší době a udržení získaných znalostí. Předposledním, čtvrtým krokem je hodnocení chování na pracovišti účastníci vykazují, že změnili chování, nadřazení

účastníků vykazují, že účastníci změnili chování a v neposlední řadě se hodnotí změna pracovního výkonu na pracovišti, kdy účastníci vzdělávání informují, že došlo ke změně jejich pracovního výkonu. Pro další hodnocení efektivity vzdělávání se využívají kontrolní skupiny, odhad účastníků, odhad nadřízených, informace od podřízených, informace od zákazníků, testování účastníků na začátku a na konci programu vzdělávání (Folwarczná, 2010).

K nejčastějším metodám hodnocení ekonomické výnosnosti patří metoda Rentability investic. Jde o metodu, která se používá k posouzení návratnosti nákladů do vzdělání. Všichni, kdo investují do lidí, požadují údaje, které jim umožní vyhodnotit, nakolik se jejich investice vyplatila. Základem je vzorec: $ROI = \frac{\text{získaná částka} - \text{investovaná částka}}{\text{investovaná částka}}$

Ukazatel rentability investic (Return on investment – ROI) je odvozen z obecně používaných ukazatelů výnosnosti kapitálu. Jde o statickou metodu. Někdy se stává, že vzdělávací program v očích interního zákazníka nepřinese očekávaný přínos. Podíl přínosu na hospodářském výnosu je nižší než se očekávalo. Přístup za pomoci ROI však zvyšuje důvěryhodnost údajů poskytovaných oddělením lidských zdrojů top managementu (Vodák, a další, 2011) .

V neposlední řadě se jedná o využití metody 360 zpětné vazby, tato metoda je využívána jak v oblasti řízení pracovního výkonu, ale také v oblasti vzdělávání a rozvoje. Jedná se o komplexnější systém poskytování zpětné vazby. Zpětnou vazbu poskytuje nejen přímý nadřízený ale také kolegové na stejné úrovni, přímí podřízení a často také interní a externí zákazníci. Důležitým prvkem je i sebehodnocení, kdy svůj výkon v daných oblastech posuzuje i zaměstnanec sám. Do zpětné vazby je možné zapojit další strany například personalistu, konzultanta. Nástrojem pro získávání tohoto typu zpětné vazby bývá zpravidla strukturovaný dotazník. U této metody jsou-li účastníci upřímní je výhodou velmi přesná zpětná vazba

poněkud limitující je časová náročnost této metody (Folwarczná, 2010 str. 107).

V obecné rovině, při vyhodnocení výsledků vzdělávání jde o srovnání cílového stavu výstupu výuky s výchozím stavem, přičemž mezi tím je určitý proces. Jedná se o získání zpětné vazby o účincích vzdělávání, především pak o porovnání cílů. Hodnocení efektivity vzdělávání zkoumá, zda byly použity adekvátní nástroje školení, zjišťuje odezvy u školených pracovníků, míru osvojených znalostí, míru s jakou znalosti pracovníci uplatňují. V mnohých případech je možné hodnotu vzdělávacích programů odhadovat a kvalifikovaně posuzovat (Mužík, 2011).

4 Analýza vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávání dospělých ve vybrané společnosti

Praktickou část se věnuje výzkumu reálných důvodů pro účast dospělých ve vzdělávání a jejich vzdělávacích potřeb a to ve vybrané společnosti. Vstupní data vychází z praxe ve vzdělávací společnosti. Vzdělávací společnost v průběhu roku nabízí nově akreditované vzdělávací aktivity, které však před uvedením na trh pilotně ověří. V rámci těchto pilotáží se ověřuje vhodnost nastavení komponentů vzdělávací aktivity dle vzdělávacích potřeb účastníků. Hodnotí se míra spokojenosti s rozsahem modulů vzdělávací aktivity, učebními plány, studijní oporou a vyhodnocují se výsledky vzdělávání u skupiny účastníků formou znalostních testů. Výstupy zpětné vazby slouží pro účely korekce vzdělávací aktivity (obsahu a rozsahu vzdělávání) popřípadě zjištění jak by se měla společnost zlepšit.

Pozornost v této diplomové práci bude věnována výstupům z pilotního ověření vzdělávacích aktivit, které byly nově akreditované ministerstvem školství (MŠMT) a nebyly zatím realizovány, tedy odzkoušené v praxi. Jednalo se o vzdělávací aktivity Personalista a Obchodní zástupce. Na začátku roku 2015 byly organizovány nové vzdělávací programy s názvem personalista a obchodní zástupce, každý program ve třech bžích, tedy třikrát v prvním kvartálu roku. Těchto dvou vzdělávacích programů se zúčastnilo celkem 125 osob z řad veřejnosti. U těchto vzdělávacích programů se ověřoval obsah a rozsah modulů jednotlivých vzdělávacích programů včetně vyhodnocování míry dosažených znalostí účastníků vzdělávání před realizací a po realizaci vzdělávání.

Před i po realizaci vzdělávání byla shromážděna vstupní data, která sloužila k identifikování jednak struktury cílové skupiny vzdělávání (dle věku, vzdělání, sociálního zařazení) a jednak její motivaci k zapojení se do vzdělávání. V rámci dotazníkového šetření se posuzovali vzdělávací potřeby účastníků vzdělávání (vhodnost a rozsah modulů jednotlivých vzdělávacích program) avšak pouze na základě subjektivního vnímání účastníků, pro

pozdější možnou korekci rozsahu a obsahu vyučovaných témat vzdělávacích programů se vycházelo z výsledků znalostního testování.

Vzdělávací aktivita obchodní zástupce s hodinovou dotací 100 hodin se skládá dle požadavků dané akreditační komise ministerstva školství ze čtyř oblastí, zaměřených na obchodní dovednosti, profil obchodníka, práci s výpočetní technikou a oblast obchodně právních vztahů.

Vzdělávací aktivita personalista s hodinovou dotací 120 hodin se skládá z pěti oblastí, zaměřených na pracovně právní vztahy a legislativu, tvorbu dokumentů s využitím výpočetní techniky, nábor nových uchazečů o práci, systém odměňování a hodnocení, kolektivní vyjednávání v rámci odborových organizací. Podrobnější učební plán s časovou dotací je součástí přílohy č. 6.

4.1 Stanovení cíle, problémů a předmětu výzkumu

Při realizaci akreditovaných programů jsou-li nové, vzniká problém s kolizí vazby jednotlivých modulů s hodinovou dotací. Není známo, zda navržený časový fond bude dostačující pro účastníky vzdělávání a zda celkový rozsah výuky u jednotlivých modulů je třeba navýšit nebo snížit tak aby výsledky vzdělávání byly přínosné.

Tento deficit lze odstranit realizací jednak znalostního testování jednotlivých modulů každého programu (celkem 9 modulů za oba programy) a jednak dotazníkovým šetřením. Obě metody hodnocení jsou realizovány před i po zahájení vzdělávání a výsledky jsou porovnány.

V počátečním dotazníkovém šetření se účastníci vyjadřují, které moduly je nejvíce zajímají a analyzují na základě subjektivního vnímání, kde cítí svůj deficit ve znalostech. Před realizací následuje pro každý vzdělávací modul znalostní testování účastníků a výsledky těchto testů se porovnávají s výsledky vstupního dotazníkového šetření, a dochází k ověření, zda subjektivní pocit účastníka odpovídal výsledkům testů. Po ukončení vzdělávacího programu se ověřuje jednak míra dosažených znalostí a

formou dotazníkového šetření i spokojenost účastníků vzdělávání. Hodnotí se také, zda výsledky znalostních testů odpovídají znalostním standardům a je možnost nebo potřeba udělat revizi hodin u jednotlivých modulů.

Vybraná vzdělávací společnost v rámci konkurenceschopnosti neustále svou nabídku vzdělávání přizpůsobuje potřebám trhu práce, ale doposud v ní nebylo realizováno pilotní ověření vybraných nových programů ani analýza, zaměřená na strukturu zákazníků včetně jejich důvodů k zapojení se do vzdělávání. Pro další tvorbu zakázkové náplně je dobré znát strukturu svých zákazníků a jejich motivaci pro účast ve vzdělávání a tím eliminovat případný nezájem o nové akreditované programy.

Výzkumnou část této diplomové práce lze rozdělit do 4 tematických okruhů. První souvisí s revizí hodinových dotací a obsahovou náplní dvou nově akreditovaných vzdělávacích programů. Ve druhém se zaměřuji na analýzu struktury účastníků s ohledem na jejich, věk, pohlaví a analyzuji souvislosti v důvodech pro zapojení dospělých do vzdělávání. Třetím předmětem výzkumu je srovnání úrovně znalostí před zahájením vzdělávání a po jeho ukončení formou znalostních testů. V neposlední řadě na základě výstupů z testů a dotazníkového šetření identifikuji možná doporučení pro vzdělávací společnost v případě korekce nabídky.

Cíle výzkumu pak byly stanoveny následovně.

1. Analyzovat strukturu účastníků vzdělávání včetně jejich důvodů vzdělávání.
2. Porovnat zda akreditovaný rozsah a obsah vzdělávacích programů odpovídá vzdělávacím potřebám účastníků vzdělávání.
3. Analyzovat vstupní znalosti účastníků a porovnat je s výsledky vzdělávání
4. Stanovit doporučení pro vzdělávací společnost s ohledem na její nabídku vzdělávání

4.2 Metodologický design

Výzkum je soustředěn na účastníky vzdělávání a zkoumání jejich důvodů k účasti ve vzdělávání. Souběžně jsou analyzovány vzdělávací potřeby účastníků a to na základě jejich subjektivního vnímání a na základě ověření jejich znalostí. Výstupy analýz jsou pak porovnávány a hodnoceny. Zjištění mimo jiné povede i k revizi učebního plánu a rozsah hodin. Výstupy z výzkumu budou sloužit pro účel korekce nabídky vzdělávací společnosti.

Na začátku roku 2015 vzdělávací společnost průběžně realizovala pilotní ověření dvou nových vzdělávacích programů Personalista a Obchodní zástupce. Upoutávky na tyto nové programy byly nejvíce na internetových stránkách, a byly vyvěšeny v dopravních prostředcích a to pouze ve městě Ostrava a na veřejných nástěnkách úřadů práce. Zájem o realizaci byl velký, přihlásilo se celkem 125 osob. Vzdělávací programy se realizovaly každý ve 3 skupinkách, tedy vzniklo 6 skupin, které se školily od ledna do dubna 2015.

Vzdělávání probíhalo od 8 do 16 hodin dle možností účastníků denně nebo několikrát týdně. Realizace vzdělávání probíhala formou otevřených kurzů pro veřejnost a to, v prostorách školicího střediska vzdělávací společnosti. Vzdělávání se účastnili jak lidé v evidenci úřadu práce, OSVČ i zaměstnaní či ženy na mateřské. V rámci vzdělávacího programu Obchodní zástupce účastníci absolvovali celkem 4 moduly v rozsahu 100 hodin. V rámci programu Personalista účastníci absolvovali celkem 5 modulů v rozsahu 120 hodin. U všech modulů probíhalo testování znalostí před i po ukončení vzdělávacích aktivit. Způsob ověřování znalostí probíhal na základě vytvořených testů společnosti. Forma testů byla dvojí jedna forma testů se skládala z otevřených otázek, druhý typ testů zahrnoval výběr z odpovědí a, b, c. Hodnocení výsledků testů probíhalo na základě metodiky hodnocení. Osoba, která dosáhla objemu počtu správných výsledků testu v rozmezí 60 – 65% uspěla, avšak získala pouze minimum povolených bodů a v hodnocení tedy dosáhla označení slabé úrovně znalosti. Osoba, která získala objem správných odpovědí v rozmezí 70 – 75% z celkového počtu

dosáhla průměru a osoba, jenž získala odpovědi správné v rozsahu 80 – 100% dosáhla výborné úrovně znalosti. Každý modul vzdělávací aktivity se testoval zvlášť před i po ukončení vzdělávání a výsledky se porovnávaly. Rozsah otázek v jednotlivém testu byl od 10 do 50 otázek, dle rozsahu modulu. Vyhodnocení přínosu vzdělávání v rámci této empirické části, se realizovalo na základě Kirkpatrickova modelu hodnocení vzdělávání a to na první a druhé úrovni. Hodnotila se spokojenost účastníků s obsahem, s rozvrhem a školitelem (osobou, která vede vzdělávání) a míra získaných znalostí. Jednalo se o původní sady dvou typů dotazníků zhotovené autorkou diplomové práce. Dotazníkové šetření se realizovalo před zahájením vzdělávání a po ukončení vzdělávání. Dotazníkového šetření i testování znalostí se zúčastnilo všech 125 osob z obou 2 vzdělávacích programů. Vzory dotazníků jsou součástí přílohy č. 1-4.

První dotazník reflektoval skutečnost týkající se zejména struktury účastníků formou otázek týkajících se základních údajů účastníků. Další otázky byly formulovány tak, aby definovaly vzdělávací potřeby a důvody pro zapojení se do vzdělávání. Dotazník, který se distribuoval před zahájením vzdělávacího programu, obsahoval celkem 12 kritérií zaměřených na věk, pohlaví, bydliště, zdroje úhrady vzdělávání, způsoby výběru dodavatele vzdělávání a důvodů zapojení se do vzdělávání, vzdělávací potřeby. Účastníci měli možnost výběru odpovědí a, b, c, jiné.

Dotazník, který účastníci vyplňovali po ukončení vzdělávání, byl orientovaný na školená témata, spokojenost s hodinovou dotací jednotlivých modulů, spokojenost s obsahem či lektorem. Dotazník obsahoval 10 otázek, na které účastník mohl sám prezentovat svůj názor včetně číselné bodové škály 1, 2, 3, 4. Tento dotazník se vyjadřoval ke zkoumanému tématu dostatečnosti hodinového rozsahu u jednotlivých modulů a doporučení pro vzdělávací společnost v případě korekce nabídky.

Další úrovně Kirkpatrickova modelu již v rámci této práce nemohly být hodnoceny, jako například vliv dopadů učení na chování účastníků

vzdělávání, protože tato hodnocení je administrativně náročné a sledování výsledků vyžaduje delší časový úsek.

Výzkumný soubor je tvořen celkem 125 osobami, které se v průběhu prvního kvartálu roku 2015 hlásily do vzdělávacích programů Personalista a Obchodní zástupce. Vzdělávací aktivita Personalista probíhala ve třech bžích (3 skupiny) a účastnilo se jí celkem 55 osob. Větší zájem uchazeči projeвили o vzdělávací program Obchodní zástupce, kde se vzdělávání realizovalo ve třech bžích, kterých se účastnilo 70 osob. Obou vzdělávacích aktivit se účastnilo celkem 125 osob.

Analýza výzkumného souboru vzdělávací aktivity Obchodní zástupce:

Vzdělávací akce se zúčastnilo ze 70 osob 25 žen a převažovali muži v počtu 45 osob, z toho u mužů bylo 7 osob ve věku 18 až 30 let, 32 osob ve věku 30 až 50 let a 6 osob ve věku 50+. Z řad žen se ve věku 18 až 30 let účastnilo vzdělávání obchodníků 6 osob, ve věku 30 až 50 let 15 osob a ve věku 50+ pouze 4 osoby. Závěrem je zjištění, že na dané vzdělávací aktivitě participovali více muži než ženy a to zejména ve věku 30 až 50 let, kterých bylo v této kategorii 52%. Střední vzdělání s maturitou převažovalo u mužů a to v počtu 30 osob. U žen dosahovala větší polovina střední vzdělání s maturitou a téměř polovina bez maturity. Většina mužů i žen pocházeli z Ostravy a přilehlého okolí druhá většina byla z okolí Karviné.

Analýza výzkumného souboru vzdělávací aktivity Personalista:

Vzdělávacího programu se účastnilo celkem 55 osob. Ženy v celkovém počtu 47 osob a muži v počtu 8 osob. Ve věku 18 až 30 se účastnilo vzdělávání 13 žen, ve věku 30 až 50 let bylo 29 žen a ve věku 50+ pouze 5 žen. Mužů se účastnilo celkem 8 osob. Ve věku 18 až 30 pouze 2 muži, ve věku 30 až 50 byli 3 muži a ve věku 50 + absolvovalo vzdělání 3 muži. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že o vzdělávací program Personalista mají větší zájem ženy a to především ve věku 30 ž 50 let. Středního vzdělání s maturitou dosáhlo 40 žen a pouze 7 žen mělo vysokoškolské vzdělání. 30 žen pocházelo z Ostravy a blízkého okolí, 17 žen pocházelo

z jiných měst zejména Karviná. 5 mužů získalo střední vzdělání s maturitou a 3 muži měli vysokoškolské vzdělání. Muži pocházeli 4 z Ostravy a 3 z okolí Frýdek Místek.

4.2.1 Popis etap hodnocení

Hodnocení je složeno z několika etap, dle plnění stanovených cílů výzkumu. Hodnocení vycházelo na základě sběru dat z analýz, které proběhly. Jedná se o analýzu struktury zákazníků a jejich důvodů k zapojení se do vzdělávání. Byla zpracována analýza vzdělávacích potřeb účastníků, která se opírala o subjektivní pocity účastníků vyjádřené v dotazníku a zejména o výsledky znalostních testů před a po vzdělávání a to s dopadem na doporučení pro vzdělávací společnost.

Analýza struktury účastníků a jejich důvodů k účasti ve vzdělávání proběhla již před zahájením vzdělávacích programů Personalista a Obchodní zástupce proběhlo u účastníků formou dotazníkového šetření zaměřeno na zjištění struktury přihlášených osob a jejich důvodů pro zapojení se do vzdělávání. V dotazníkovém šetření před zahájením vzdělávání, účastníci reagovali na otázky týkající se: věku, pohlaví, bydliště, zdroje úhrady vzdělávání, způsoby výběru dodavatele vzdělávání a důvodů zapojení se do vzdělávání.

Tabulka 4: Struktura zákazníků aktivit Personalista a Obchodní zástupce

Struktura zákazníků a jejich důvody pro zapojení do vzdělávání					
N: 125 účastníků vzdělávání					
Kritéria dotazníku	Modifikace kritérií	Personalista 55 osob celkem		Obch.zástupce 70 osob celkem	
		ženy	muži	ženy	muži
Účastníci dle věku	18 - 30let	13	2	6	7
	30 – 50 let	29	3	15	32
	50 – a více	5	3	4	6
Pohlaví		47	8	25	45
Dosažené vzdělání	základní	0	0	0	0
	úplné střední s výučním listem	0	0	12	7
	Střední s maturitním vysvědčením	40	5	13	30
	vysokoškolské vzdělání	7	3	0	8

Aktuálně jste	v evidenci úřadu práce	10	0	3	6
	zaměstnán/á	27	8	19	18
	OSVČ	5	0	3	21
	Jiné (mateřská)	5	0	0	0
Trvalé bydliště	Ostrava a okolí	30	4	3	32
	Karviná a okolí	17	1	15	10
	Frýdek Místek a okolí	0	3	7	3
	Jiné	0	0	0	0
Důvody vzdělávání	Vl. zájem budu se věnovat této činnosti do budoucna	12	0	6	27
	Výkon práce a dobrovolná účast	19	5	9	15
	Nařízení zaměstnavatele	8	3	10	3
	Jiné	8	0	0	0
Výběr vzdělavatele	Doporučení	7	3	3	15
	reklama	16	0	6	16
	Doporučení – úřad práce	5	0	0	6
	Internet	19	5	16	8
	Jiné	0	0	0	0
Úhrada vzdělávání	Z vlastních zdrojů	10	0	3	21
	Úřadem práce	10	0	3	6
	Zaměstnavatelem	27	8	19	18
	Jiné	0	0	0	0

Analýza vzdělávacích potřeb realizovaná dotazníkem vyplněným na základě subjektivních pocitů účastníků, probíhala před i po ukončení vzdělávání, kdy se účastníci vyjadřovali k rozsahu modulů, k tématům včetně připomínek pro zlepšení nabídky vzdělávací společnosti.

Tabulka 5: Subjektivní hodnocení vzdělávacích potřeb účastníky Obchodní zástupce (70 osob, 25 žen a 45 mužů)

Akreditované moduly	ženy		muži		celkem	
	výborná znalost	deficit ve znalostech	výborná znalost	deficit ve znalostech	výborná znalost	deficit ve znalostech
Profil obchodníka	13	12	19	26	32	38

Obchodní dovednosti	6	19	16	29	22	48
Právní znalosti	8	17	17	28	25	45
Výpočetní technika	10	15	21	24	31	39

Tabulka 6: Subjektivní hodnocení vzdělávacích potřeb účastníky Personalista (55 osob celkem, 47 žen a 8 mužů)

Akreditované moduly	ženy		muži		celkem	
	výborná znalost	deficit ve znalostech	výborná znalost	deficit ve znalostech	výborná znalost	deficit ve znalostech
Pracovně právní legislativa	20	27	2	6	22	33
Dokumenty včetně využití výpočetní techniky	15	32	5	3	20	35
Vzdělávání, náborová činnost	20	27	2	6	22	33
Systém odměn, hodnocení	26	21	5	3	31	24
Kolektivní vyjednávání	8	39	3	5	11	44

V tabulkách 7, 8, 9, a 10 jsou údaje, ze kterých se vycházelo při tvorbě analýzy vzdělávacích potřeb na základě ověření znalostí před zahájením a po ukončení vzdělávání. Cílem bylo zjistit počáteční úroveň znalostí a porovnat ji s výslednou úrovní znalostí po ukončení aktivity. Níže jsou uvedena data získaná z výsledků testů ověřování znalostí. Při ověřování znalostí je dána standardem minimální úroveň získaných znalostí a to 60% otázek zodpovězených správně. Úroveň znalostí byla rozdělena na úroveň slabou, průměrnou a výbornou. Přičemž úroveň slabá je minimální povolená hranice úspěšnosti. V následující kapitole je přehledně graficky ukázána míra znalostí u jednotlivých testovaných modulů před a po ukončení vzdělávání. Je ukázáno srovnání mezi muži a ženami. V závěru je srovnání celkové za daný modul muži i ženy celkem a vysvětlený průměrný stav dosažených znalostí. Každý modul je graficky přehledně zpracován.

V programu Personalista došlo k nárůstu vědomostí zejména u modulu Kolektivní vyjednávání a Tvorba dokumentů na počítači. Naopak u modulů nábor zaměstnanců, systém odměňování zůstal pokrok nepatrný. Velký nárůst znalostí se projevil u modulu pracovně právní legislativa, kde si vedli ženy lépe a zde dojde k navýšení časové dotace.

Tabulka 7: Výsledky testování jednotlivých modulů Personalista před zahájením.

Vzdělávací moduly	ženy			muži			celkem		
	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost
Pracovně právní vztahy a legislativa	10	12	25	2	4	2	12	16	27
Dokumenty včetně využití výpočetní techniky	7	17	23	3	3	2	10	20	25
Vzdělávání a náborová činnost	8	20	19	2	5	1	10	25	20
Systém odměn a hodnocení	25	5	17	4	3	1	29	8	18
Kolektivní vyjednávání	10	9	28	3	4	1	13	13	29

Tabulka 8: Výsledky testování jednotlivých modulů po ukončení - Personalista

Vzdělávací moduly	ženy			muži			celkem		
	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost
Pracovně právní vztahy a legislativa	24	13	10	3	3	2	27	16	12
Dokumenty včetně využití výpočetní techniky	9	16	22	6	2	0	15	18	22
Vzdělávání a náborová činnost	27	10	10	3	3	2	30	13	12
Systém odměn a hodnocení	21	14	12	6	0	2	27	14	14
Kolektivní vyjednávání	12	18	17	3	3	2	15	21	19

V programu Obchodní zástupce se ověřovaly znalosti právní, výpočetní techniky u těchto modulů byl výrazný nárůst vědomostí. Naopak u modulu profil obchodníka byl trend opačný.

Tabulka 9: Výsledky testování jednotlivých modulů před zahájením – Obchodní zástupce

Vzdělávací moduly	ženy			muži			celkem		
	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost
Profil obchodníka	12	6	7	20	12	13	32	18	20
Obchodní dovednosti	5	9	11	11	16	18	16	25	29
Využití výpočetní techniky	7	5	13	11	26	8	18	31	21
Právní problematika	11	5	9	18	7	20	29	12	29

Tabulka 10: Výsledky testování jednotlivých modulů po ukončení – Obchodní zástupce

Vzdělávací moduly	ženy			muži			celkem		
	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost	výborná znalost	průměrná znalost	slabá znalost
Profil obchodníka - PO	12	10	3	24	13	8	36	23	11
Obchodní dovednosti - PO	6	13	6	16	26	3	22	39	9
Využití výpočetní techniky - PO	16	8	1	28	11	6	44	19	7
Právní problematika - PO	20	3	2	18	15	12	38	18	14

Hodnocení spokojenosti probíhalo formou dotazníků, kde u 125 osob se zkoumaly parametry jako spokojenost s lektorem, studijní oporou,

spokojenost s navrženými vzdělávacími moduly, spokojenost s rozsahem těchto modulů. Hodnocení vzdělávací akce po jejím ukončení probíhalo dotazníkovým šetřením, kdy spokojenost se vzděláváním odrážela v dotazníku stupnice bodů od 1 do 4. Kdy úroveň jedna znamenala minimální úroveň bodů a stupnice 4 znamenala maximální spokojenost a nejvyšší počet bodů.

4.3 Vyhodnocování zjištěných dat

Dle parametru dotazníku, se analyzovala struktura účastníků, vycházelo se z dat týkajících se stáří, vzdělání, bydliště, pohlaví, dosaženého vzdělání. Dotazníkového šetření se účastnilo 125 osob, z toho, 55 osob se účastnilo programu Personalista a 70 osob se vzdělávalo v programu Obchodní zástupce.

Struktura účastníků programu personalista byla tvořena zejména ženami, kterých se účastnilo 47 osob, zatímco mužů pouze 8 osob. Ve věku středním tedy v rozmezí 30 až 50 bylo 29 žen, tedy více jak polovina. Více jak polovina žen dosahovala vzdělání středního s maturitním vysvědčením, tedy v počtu 40 osob. Větší polovina žen byla již zaměstnaná, pocházely z Ostravy a vzdělání jim bylo hrazeno zaměstnavatelem. 11 žen sdělilo skutečnost, že jsou v evidenci úřadu práce, který vzdělávání proplácel. Muži se této vzdělávací aktivity účastnili v menším počtu 8 osob, tři ve věku 30 až 50 let a tři ve věku nad 50 let. Většina mužů (5 osob) dosahovala středního vzdělání s maturitním vysvědčením a ostatní dokonce vzdělání vysokoškolského. Všichni muži byli zaměstnaní, zaměstnavatel jim vzdělání hradil a muži pocházeli většinou z Ostravy a 3 osoby z Frýdku Místku.

Strukturu účastníků programu Obchodní zástupce tvořili zejména muži a to v počtu 45 osob a žen v počtu 25 osob. 30 mužů, tedy většina, dosáhla středního vzdělání s maturitním vysvědčením, 8 mužů mělo vysokoškolské vzdělání a 7 mužů získalo střední vzdělání s výučním listem. V evidenci úřadu práce bylo 6 mužů a 3 ženy, téměř polovina mužů i žen byla zaměstnaná a vzdělání hradil zaměstnavatel. Druhá polovina mužů byli

samostatně výdělečné osoby, které si hradili vzdělání sami. Většina mužů pocházela z Ostravy a Karviné. Z Karviné pocházely také ženy, které absolvovaly program Obchodní zástupce.

Tabulka 11: Výstupy z analýzy důvodů k účasti ve vzdělávání Personalista a Obchodní zástupce

Důvody pro zapojení do vzdělávání N: 125 účastníků vzdělávání					
Parametry dotazníku	Modifikace parametrů	Personalista 55 osob celkem		Obch.zástupce 70 osob celkem	
		ženy	muži	ženy	muži
Důvody vzdělávání	VL. zájem budu se věnovat této činnosti do budoucna	12	0	6	27
	Výkon práce a dobrovolná účast	19	5	9	15
	Nařízení zaměstnavatele	6	3	10	3
	Jiné	0	0	0	0
Výběr vzdělavatele	Doporučení známého	7	3	3	15
	reklama	6	0	6	16
	Doporučení – úřad práce	5	0	0	6
	Internet	19	5	10	8
	Jiné	0	0	0	0
Úhrada vzdělávání	Z vlastních zdrojů	1	0	3	21
	Úřadem práce	11	0	3	6
	Zaměstnavatelem	25	8	19	18
	Jiné	0	0	0	0

Mezi důvody zapojení do vzdělávání programu Personalista uvedlo z 55 osob 12 vlastní zájem a tyto osoby měli vzdělávání hrazeno úřadem práce. Polovina účastníků uváděla jako důvod nutnost vzdělávání pro výkon profese s dobrovolnou účastí a hrazením vzdělávání zaměstnavatelem. Pouze třetina všech osob, 9 osob se účastnila vzdělávání z nařízení zaměstnavatele, který vzdělávání hradil.

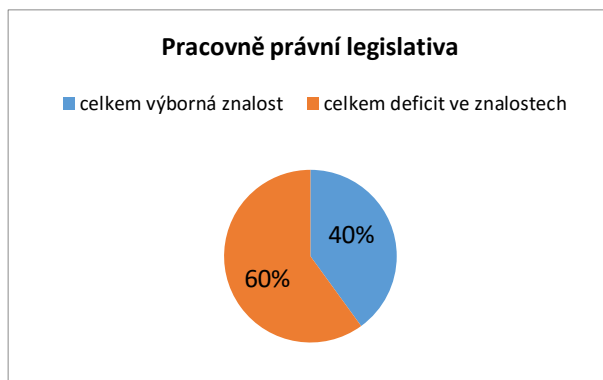
V programu Obchodní zástupce třetina mužů, pracovala na OSVČ, vzdělávání si hradili sami a důvodem vzdělávání byla nutnost pro výkon

pracovní činnosti. Zaměstnání mělo celkem 18 mužů, z toho 15 navštěvovalo kurz v rámci vlastní motivace a 3 muži dostali vzdělávání příkazem od nadřízeného. Ženy se účastnily vzdělávání v počtu 25 osob, z toho 10 žen uvedla jako důvod pro zapojení nařízení od zaměstnavatele, 9 žen se účastnilo dobrovolně a byly zaměstnané a pouhých 8 žen absolvovalo kurz z vlastního zájmu s vizí, že v budoucnu se budou této oblasti věnovat.

Přehled výsledků subjektivního vnímání účastníků znalostí u modulů

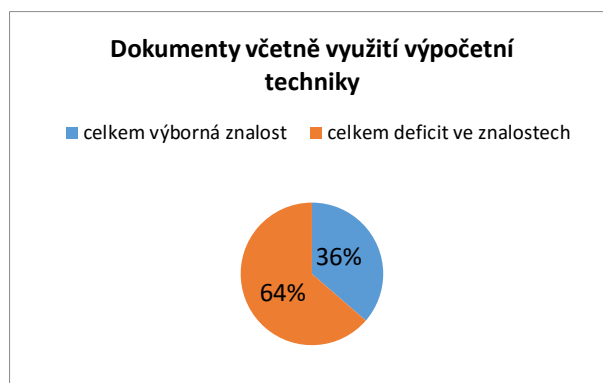
Na základě subjektivního pocitu, se ženy i muži vyjadřovali, zda vzdělávací modul ovládají nebo zda jsou jejich znalostí slabé. Tyto výsledky jsou i přehledně graficky zpracované. V grafickém zpracování se srovnává, zda subjektivní pocit vyjadřující míru znalostí odpovídá i dosaženému výsledku testu v daném modelu. Srovnání se provádělo mezi ženami, dále mezi muži a celkově, vždy před a po ukončení vzdělávací aktivity.

Personalista



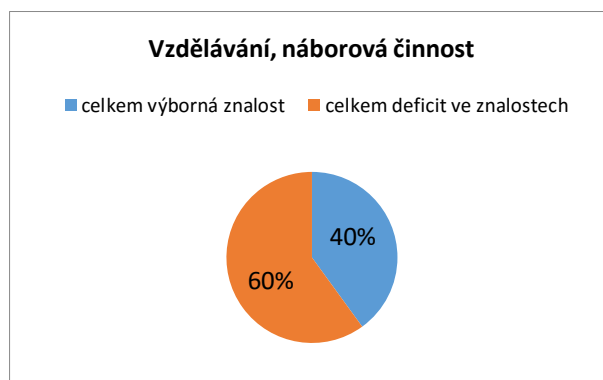
Obrázek 2: Modul Pracovně právní legislativa

Z výsledků v tabulce (Tabulka 6) a grafu (Obrázek 2) lze vyčíst, že v daném vzdělávacím modulu Pracovně právní legislativa měli pocitově výrazně větší deficit muži než ženy, ale i u žen to byla víc jak polovina. Většina žen si myslela, že tuto znalost mají menší. Z hodnot za celou skupinu vyplývá, že větší část účastníků pociťovala nedostatečné znalosti v této oblasti.



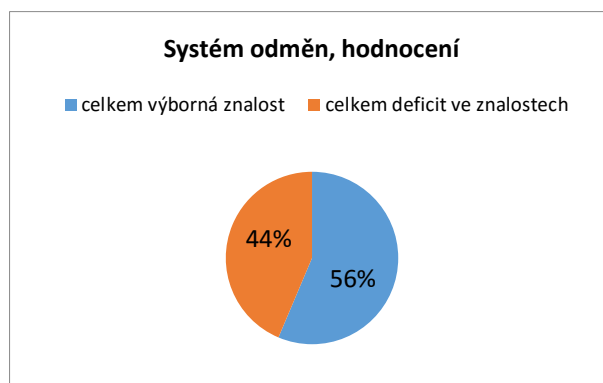
Obrázek 3: Modul Využití výpočetní techniky k tvorbě dokumentů

Z tabulky (Tabulka 6) a přehledného grafického zpracování (Obrázek 3) vyplývá, že v tomto modulu Zpracování dokumentů pomocí výpočetní techniky cítila většina žen nedostatečnou míru znalostí. Muži uvedli v dotazníkovém šetření, že v tomto modulu cítí s mírou svých znalostí spokojenost, mužů však v tomto programu byl výrazně menší vzorek. V průměru za celou skupinu se více než polovina mužů i žen projevila, že cítí malé znalosti v této oblasti.



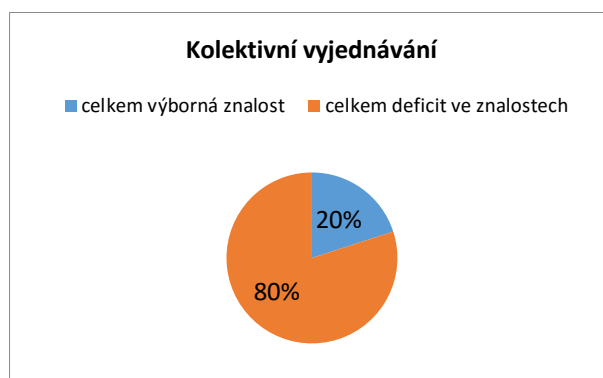
Obrázek 4: Modul Vzdelávání a náborová činnost

V tomto modulu uvedli účastníci malou znalost v oblasti Zajišťování vzdělávání a náboru nových zaměstnanců, zejména muži cítili nedostatek znalostí výrazněji než ženy. V rámci celé skupiny se více jak polovina účastníků v tomto modulu necítila dostatečně vzdělána. Viz tabulka (Tabulka 6) a grafické znázornění (Obrázek 4).



Obrázek 5:Modul Systém odměn a hodnocení

Z grafického zpracování (Obrázek 5) a údajů v tabulce (Tabulka 6) vyplývá, že výbornou znalost v oblasti Nastavení systému odměn vyjádřila až polovina žen a o něco výraznější znalost potvrdili také muži. Muži měli v této oblasti dle svého subjektivního pojetí větší znalost než ženy. V průměru však celá skupina zhruba z poloviny vykazovala výbornou znalost.

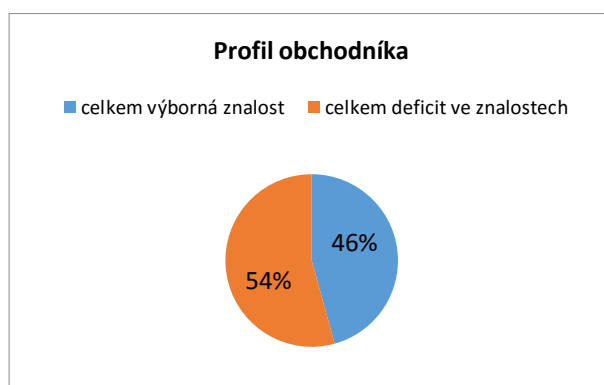


Obrázek 6:Modul Kolektivní vyjednávání

U modulu Kolektivní vyjednávání uvedly velkou neznalost modulu ženy, přes 80% a o něco méně výrazně muži. Za celou skupinu pouze pětina všech osob uvedla výbornou znalost v dotaznících. Viz tabulka (Tabulka 6) a grafické znázornění (Obrázek 6).

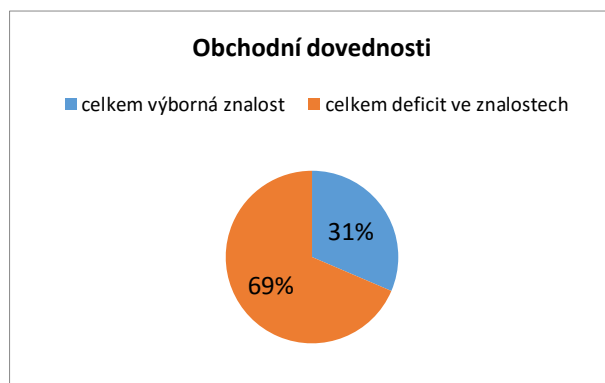
Obchodní zástupce

Grafy znázorňují moduly, ve kterých se účastníci vzdělávání cítili jistí a měli výbornou znalost a moduly, kde pocíťovali určitý deficit ve vzdělávání. Účastníci měli potřebu se více věnovat obchodně právním vztahům a reklamacím. Naopak výborně si vedli v oblasti psychologie prodeje tedy v obchodních dovednostech.



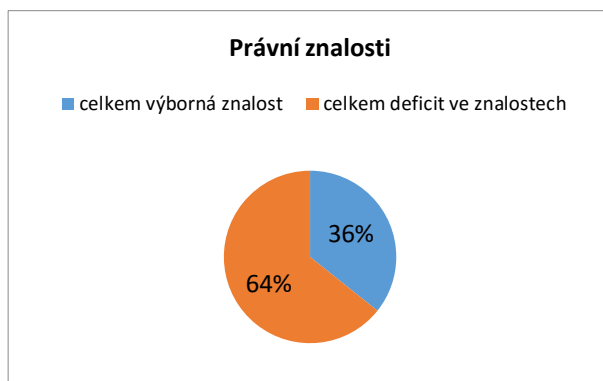
Obrázek 7: Modul profil Obchodníka

U vzdělávacího modulu s názvem Profil obchodníka graf (Obrázek 7) ukazuje na vnímání většího deficitu výrazněji muži než ženami. Ženy u toho modulu cítily větší míru znalostí. Avšak u tohoto vzdělávacího programu převažuje vzorek mužů a v průměru celá skupina uvádí více než z poloviny mezery ve znalostech u tohoto modulu. Viz údaje v tabulce (Tabulka 5).



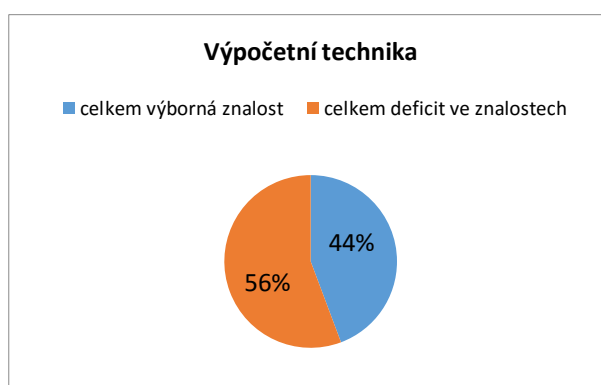
Obrázek 8: Modul obchodní dovednosti

U modulu Obchodní dovednosti většina žen vnímala velký nedostatek ve znalostech (viz Tabulka 5). Ženy vnímaly tento nedostatek u sebe více než muži. Za celou skupinu méně než třetina účastníků vnímá u sebe v této oblasti výborné znalosti (Obrázek 8).



Obrázek 9: Modul Právní znalosti

U modulu Právní znalosti jak muži, tak i ženy vnímali nedostatečnou míru znalostí a to u obou pohlaví vždy víc jak polovina. U žen byla tato míra pocitu neznalosti mírně vyšší (Tabulka 5). V souhrnném výsledku u tohoto modulu téměř dvě třetiny vnímají deficit ve vzdělání (Obrázek 9).



Obrázek 10: Modul Práce s počítačem

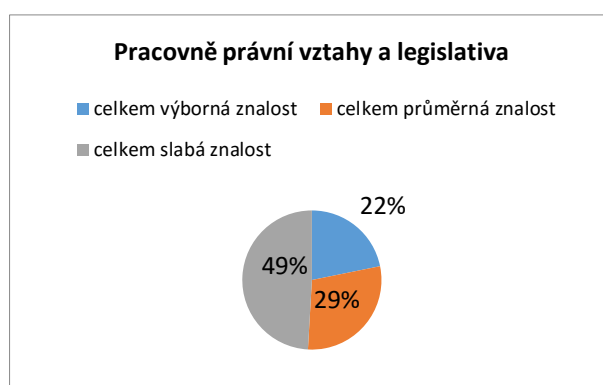
U modulu Práce s počítačem je výrazně vyšší pocit nedostatku znalostí u žen než u mužů. U žen je to téměř dvě třetiny. U mužů je vnímán nedostatek

také, ale z menší části než u žen (Tabulka 5). V souhrnném vyjádření i zde však graf ukazuje na polovinu osob v průměru z celé skupiny, které cítí potřebu navýšit si odbornost v tomto modulu (Obrázek 10).

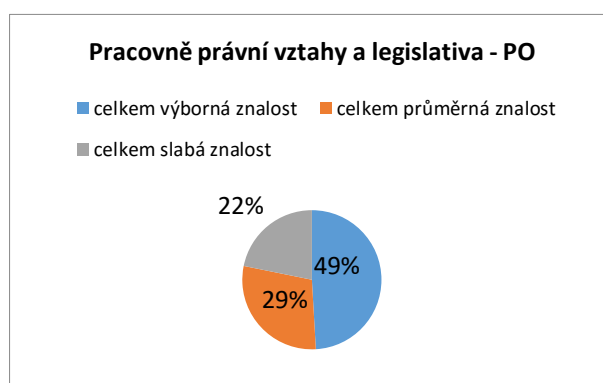
Výsledky měření růstu znalostí

V následujících grafech jsou přehledně zobrazeny výsledky testování znalostí účastníků před a po realizaci vzdělávání. Výsledky testů před zahájením jsou vlevo a výsledky testů po ukončení vzdělávání jsou v pravém grafu s označením PO. Srovnávají se výsledky separátně za ženy před a po a zvlášť za muže. Poslední graf ukazuje srovnání výsledků testování před a po za celou skupinu v průměru.

Program Personalista

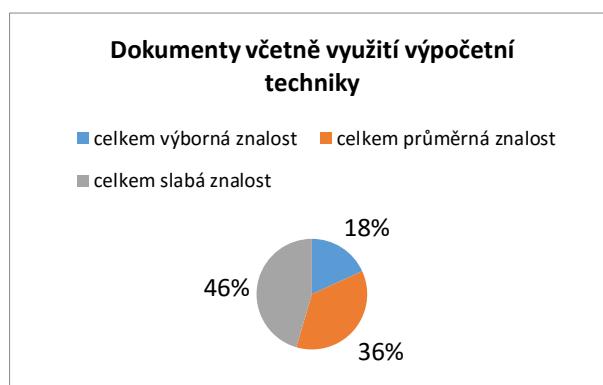


Obrázek 11: Pracovně právní vztahy a legislativa - před

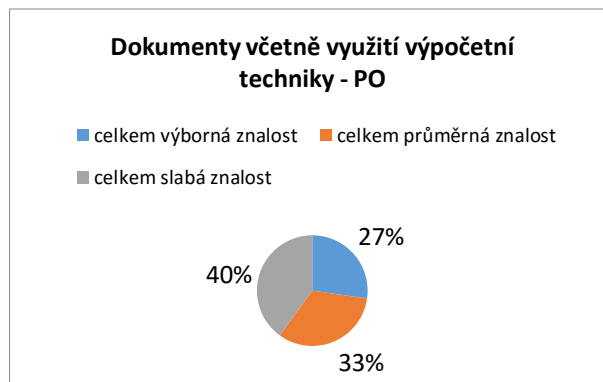


Obrázek 12: Pracovně právní vztahy a legislativa - po

Ženy vykazovaly v modulu Pracovně právní vztahy a legislativa slabou znalost u vstupního testování znalostí dvakrát více než muži. V závěrečném testování znalostí se jejich znalost výrazně zlepšila. Při vstupním testování se projevila u poloviny mužů průměrná znalost, po závěrečném testování se znalost z průměru posunula na úroveň znalostí výbornou (Tabulka 7 a Tabulka 8). V průměru celé skupiny si polovina osob navýšila znalost na výbornou a pouze u 22% zůstala slabá znalost (Obrázek a Obrázek). U tohoto modulu se zvažuje navýšení hodin výuky.



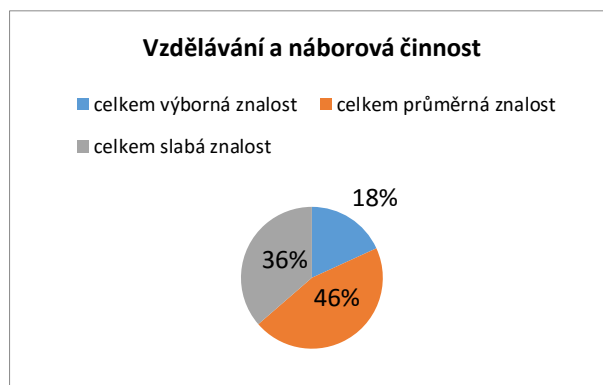
Obrázek 11: Modul Využití výpočetní techniky k tvorbě dokumentů - před



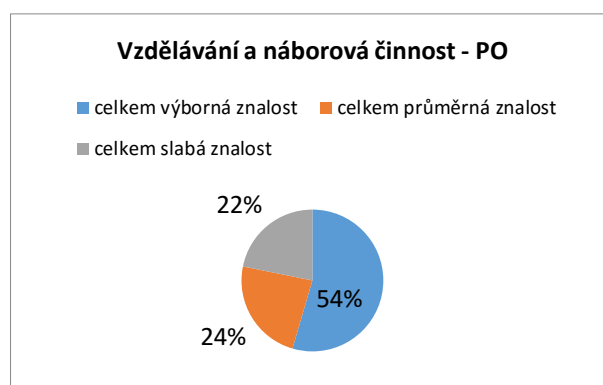
Obrázek 12: Modul Využití výpočetní techniky k tvorbě dokumentů - po

U vzdělávacího modulu Tvorba dokumentů pomocí výpočetní techniky jsou znalosti žen oproti počátečnímu testování v závěrečném jen nevýrazně lepší. Muži při hodnocení výsledků testů zde vyšli výrazně lépe (Tabulka 7

a Tabulka 8). V celkovém průměrném hodnocení se snížil počet osob se slabou znalostí a navýšil se počet osob s výbornou znalostí. Na základě těchto výsledků bude provedeno navýšení časového rozsahu (Obrázek 13 a Obrázek 14).

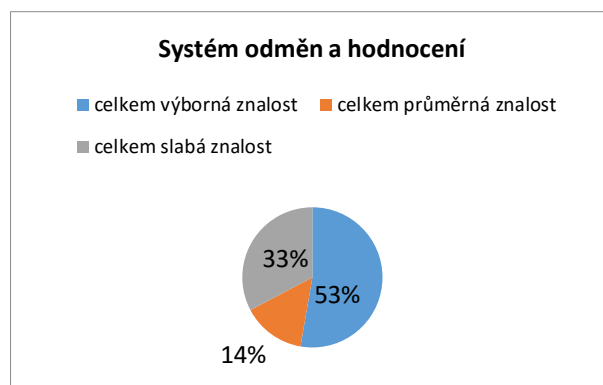


Obrázek 13: Vzdelávání a náborová činnost - před

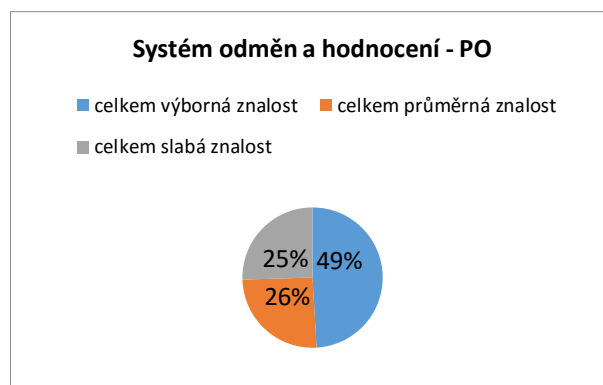


Obrázek 14: Vzdelávání a náborová činnost - po

U modulu Vzdelávání a náborová činnost se ženy zlepšily výrazně. Graf ukazuje na posun osob, které měli při počátečním testování úroveň průměrnou navýšení znalostí na úroveň výbornou. Ještě výrazněji se navýšení projevuje u mužů (Tabulka 7 a Tabulka 8), avšak těch je v tomto programu menší počet a tak úroveň znalostí u obou pohlaví se v koncovém shrnutí projeví, že celková úroveň znalostí u obou pohlaví je podobná (Obrázek 15 a Obrázek 16).

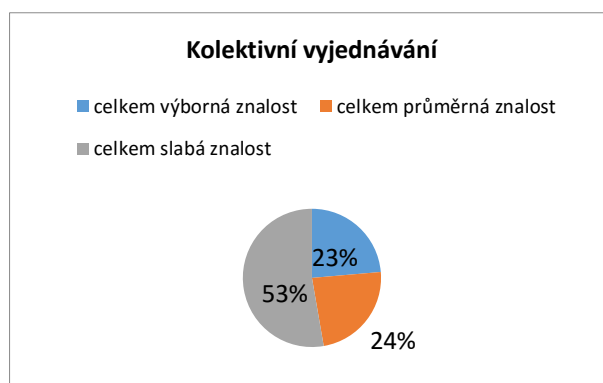


Obrázek 17: Modul systém odměn a hodnocení - před

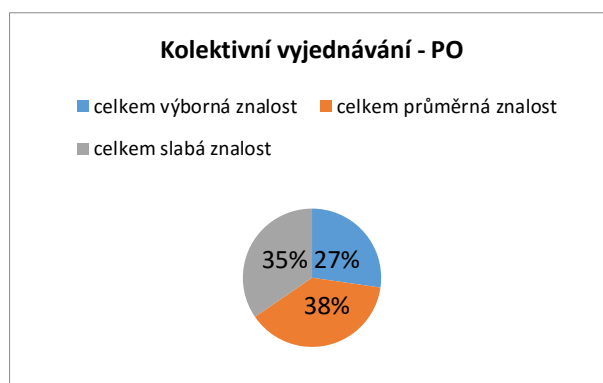


Obrázek 18: Modul systém odměn a hodnocení - po

V modulu Systém odměn a hodnocení se ženy oproti počátečnímu testování nezlepšily. U mužů při srovnání navýšení znalostí před a po došlo ke zlepšení výsledků (Tabulka 7 a Tabulka 8). V průměru se muži i ženy zlepšili, i když ne příliš výrazně (Obrázek a Obrázek).



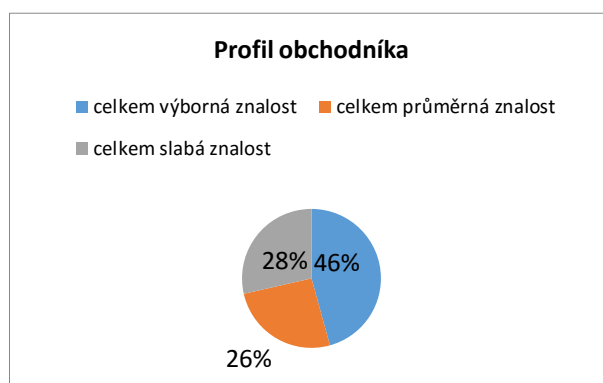
Obrázek 19: Modul kolektivní vyjednávání - před



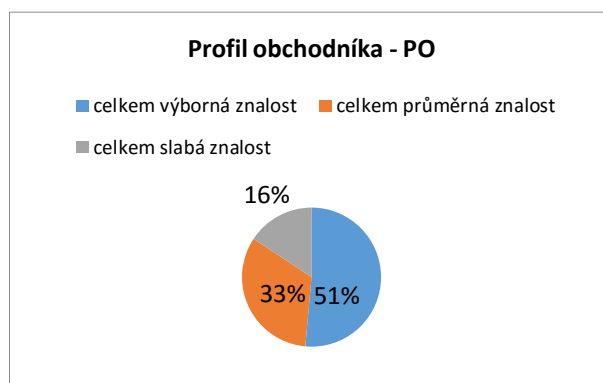
Obrázek 20: Modul kolektivní vyjednávání - po

U hodnocení znalostí účastníků modulu Kolektivní vyjednávání se ženy s minimální znalostí posunuly do skupinky průměrných znalostí. U mužů došlo jen k mírnému zlepšení znalostí po ukončení vzdělávání (Tabulka 7 a Tabulka 8). V průměru došlo k navýšení osob s průměrnou znalostí v tomto modulu (viz Obrázek a Obrázek) a zde je na zvážení navýšení časové dotace.

Program Obchodní zástupce

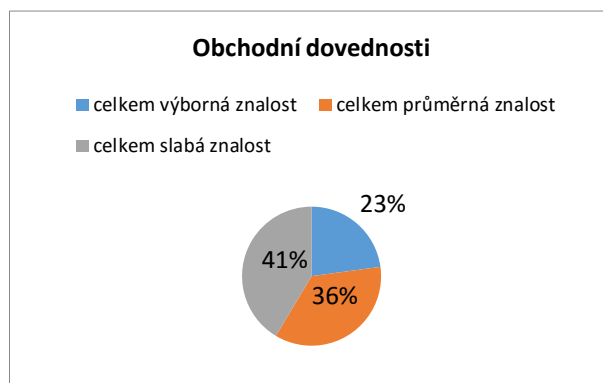


Obrázek 15: Modul Profil Obchodníka - před

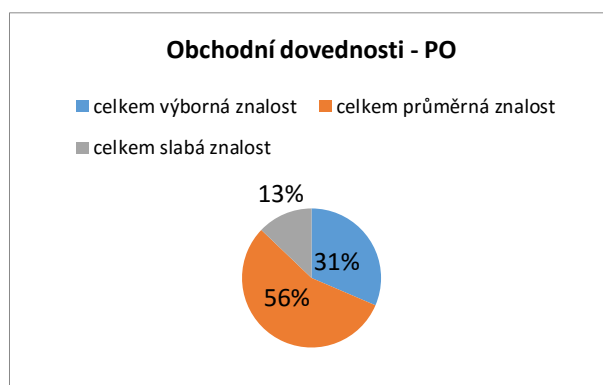


Obrázek 16: Modul Profil Obchodníka - po

U tohoto modulu jak u žen tak i mužů došlo k minimální změně při srovnávání výsledků testování, a to zejména ve skupině průměrných znalostí. U žen lze registrovat minimální změnu v nárůstu znalostí a u mužů téměř žádnou (Tabulka 9 a Tabulka 10). U tohoto modulu se provede navýšení rozsahu hodin, neboť se jedná o oblast, kterou se nelze příliš mechanicky naučit a je tyto dovednosti třeba kontinuálně aplikovat a trénovat (Obrázek 21 a Obrázek 22).

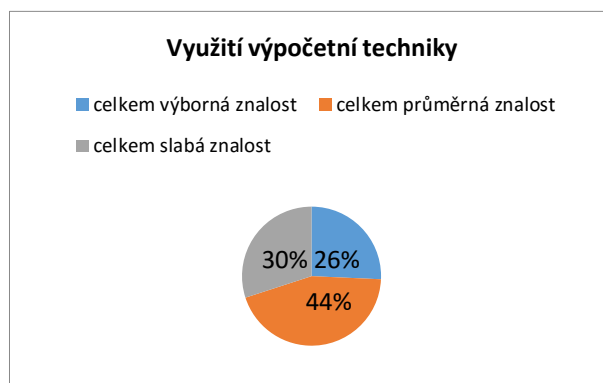


Obrázek 23: Modul Obchodní dovednosti - před

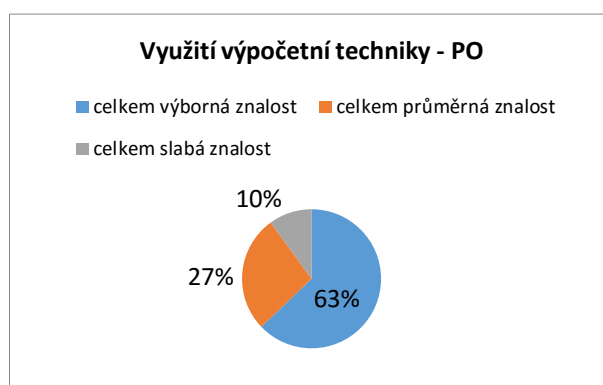


Obrázek 24: Modul Obchodní dovednosti - po

U žen došlo k výraznému nárůstu znalostí, kdy došlo k posunu z počtu osob se znalostí slabou do počtu osob se znalostí průměrnou. U mužů je tento trend ještě výraznější (Tabulka 9 a Tabulka 10). Při celkovém hodnocení mužů i žen došlo v průměru výraznému zlepšení míry znalostí (Obrázek a Obrázek).

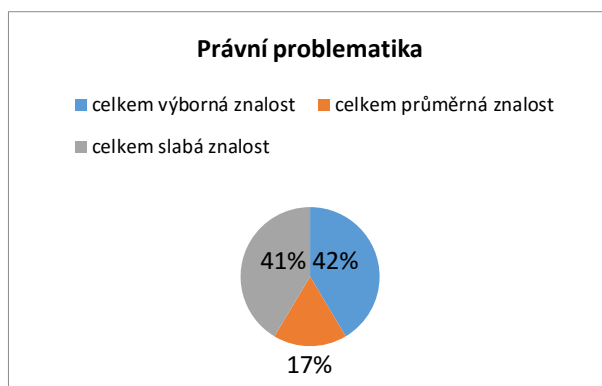


Obrázek 25: Modul Využití výpočetní techniky - před

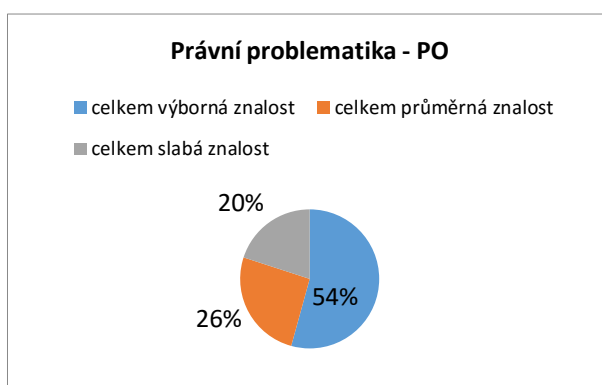


Obrázek 26: Modul Využití výpočetní techniky - po

U mužů došlo k zlepšení znalostí počtu osob s výbornou znalostí až o 24%, tedy dvojnásobně. U žen se výrazně projevil trend přestupu ze slabých do průměrných až do počtu osob s výbornou znalostí (Tabulka 9 a Tabulka 10). Oba soubory se zlepšily výrazně a u tohoto modulu není třeba navyšovat časovou dotaci hodin (Obrázek a Obrázek).



Obrázek 27: Modul právní problematika - před



Obrázek 28: Modul právní problematika - po

U tohoto modulu došlo u žen k výraznému zlepšení, dosáhlo se až dvojnásobku počet osob s výbornou znalostí. Podobný trend byl i u mužů, kde došlo k posunu z počtu osob se slabou znalostí do počtu osob s průměrnou znalostí (Tabulka 9 a Tabulka 10). Při závěrečném srovnání graf vykazuje značné zlepšení v nárůstu znalostí (Obrázek a Obrázek).

V tabulce níže je uvedený původní rozsah vzdělávacích modulů včetně doporučení revize na základě výsledků měření růstu znalostí - testů.

Tabulka 12: Korekce rozsahu hodin Obchodní zástupce, 100 hodin

Moduly	Původní rozsah hodin	Korekce rozsahu hodin
Profil obchodníka 32 VH	32 hodin	dostačující
Obchodní dovednosti 32 H	32 hodin	dostačující
Právní znalosti 20 VH	20 hodin	dostačující
Výpočetní technika 16 VH	16 hodin	dostačující

K navýšení hodin zde nedošlo vzhledem uspokojivým výsledkům znalostních testů. Vzhledem ke zkušenosti skupiny s obchodem, kdy skupiny tvořili osoby OSVČ nebo osoby zaměstnané, které vykonávají již tuto profesi, nemuselo dojít k navýšení počtu hodin u modulů.

Tabulka 13: Korekce rozsahu hodin u 5 modulů Personalista 120 hodin

Moduly	Původní rozsah	Korekce rozsahu
Pracovněprávní legislativa	32 hodin	dostačující
Tvorba dokumentů výpoč. technikou	32 hodin	40 hodin
Vzdělávání a nábor zaměstnanců	16 hodin	dostačující
Odměny a hodnocení zaměstnanců	32 hodin	40 hodin
Kolektivní vyjednávání	16 hodin	24 hodin

Zde dojde ke změně rozsahu hodin a to k navýšení u tří modulů. Jedná se o moduly zaměřené na výpočetní techniku, vysvětlením je velký počet žen v této vzdělávací aktivitě. K dalšímu navýšení dojde u modulu zaměřeném na kolektivní vyjednávání. V poslední řadě se bude navyšovat rozsah u modulu týkající se odměňování a motivování zaměstnanců.

4.4 Shrnutí a diskuse ke zjištěním

Z dotazníkového šetření vyplynula skutečnost, že o vzdělávání projeví zájem zejména osoby zaměstnané a osoby OSVČ. Větší zájem uváděli u

vzdělávacího programu obchodní zástupce a to zejména muži. Většina žen, projevila zájem o vzdělávací program Personalista a tyto ženy byly zpravidla zaměstnané. U mužů a programu Obchodní zástupce byla uváděna zejména vlastní motivace jako důvod vzdělávání, což vysvětluje také forma podnikání účastníků vzdělávání, kteří byli OSVČ. Ženy z poloviny uvedly, že se jednalo o jejich vlastní zájem a menší polovina dostala vzdělávání příkazem. U obou vzdělávacích programů převažovala výrazně věková kategorie v rozmezí 30 až 50 let. Většina účastníků pocházela z krajského města Ostravy. U obou programů vzdělávání uváděli účastníci jako hlavní motivaci vlastní zájem na participaci školení. Svou účast na vzdělávacím programu z důvodu věnování se této činnosti v budoucnu, uvedlo v dotazníku celkem 45 osob ze 125 zúčastněných. Z důvodu výkonu zaměstnání ale s dobrovolnou účastí, v dotazníku uvedlo 48 osob. Pouze 22 osob uvedlo, že absolvuje vzdělávací program povinně z popudu nařízení svého současného zaměstnavatele.

Mezi nejžádanější vzdělávací potřeby u obou programů Obchodní zástupce a Personalista patřily moduly se zaměřením na právní legislativu či jinou legislativu s oborem spojenou. V programu Personalista byla velká potřeba vzdělávání v nastavení systému odměn a hodnocení pracovníků v programu Obchodní dovednosti se projevila vzdělávací potřeba orientovaná na jednání s lidmi tedy měkké dovednosti. Motivací k účasti na vzdělávání byla i možnost úhrady zaměstnavatelem a to u 70 osob ze 125. Úhrada úřadem práce u obou vzdělávacích programů motivovala k účasti na vzdělávání celkem 19 osob. Vzdělávání hrazeno zcela vlastními zdroji proběhlo zejména u osob samostatně výdělečně činných 25 osob.

Shrnutí výsledků znalostních testů ukázaly ve většině modulů nárůst znalostí, ať už se jednalo o mírné zlepšení nebo výrazné. Níže popisují, u kterých modulů výsledky ukázaly nutnost revize a kde výsledky ukázaly, že rozsah hodin je vyhovující.

Personalista

Modul: Pracovněprávní vztahy

Celkově došlo k výraznému zlepšení, podíl výborná znalost stoupl z jedné čtvrtiny osob na téměř polovinu účastníků, přičemž podíl počtu osob s průměrnou znalostí zůstal na stejné úrovni. Z toho je patrné, že došlo k posunu cca 25% z kategorie slabých do kategorie průměrných a obdobného množství osob z kategorie průměrných do kategorie výborných. Tento trend byl výraznější u žen než u mužů. Lze konstatovat, že rozsah 32 hodin je dostačující.

Modul: Využití výpočetní techniky při zpracování dokumentů

Celkově se zde jedná pouze o mírné zlepšení a to na úrovni jednotek procent. Tento trend graf znázorňuje výrazněji u mužů, kteří měli po celou dobu lepší výsledky. Vzhledem k výsledkům je u tohoto modulu potřeba přidat hodiny z původních 32 hodin na 40 hodin.

Modul: Zajišťování vzdělávání zaměstnanců a náborových činností

Zde se celkově projevilo výrazné zlepšení z kategorie osob s výbornými znalostmi až +35% i když částečně na úkor počtu osob s průměrnou znalostí, nicméně poklesl podíl počtu osob se slabou úrovní znalostí o 14%. Výraznější zlepšení vykazovaly ženy. Hodinový rozsah je v tomto modulu dostačující v rozsahu 16 hodin.

Modul: Systém odměn a hodnocení zaměstnanců.

Celkově mírně poklesl počet osob z kategorie výborných znalostí, ale zvýšil se počet osob z kategorie znalostí průměrných. Patrně důsledkem toho, že v úvodním testu byly otázky, které byly účastníkům bližší, případně odhadli odpovědi. Zlepšení pouze slabé, nutno zvýšit počet hodin z původního rozsahu 32 hodin na rozsah 40 hodin.

Modul: Kolektivní vyjednávání

Celkově se zvýšil podíl osob z kategorie průměrných na úkor osob z kategorie slabých, počet osob z kategorie výborných je přibližně na stejné úrovni. Přesto že výsledky vykazují zlepšení, zůstal poměrně vysoký podíl slabých, což znamená, že je nutné zvýšit hodinový rozsah nebo lépe zacílit některé problematické oblasti, kterým by se měla věnovat zvýšená pozornost. V této fázi dojde k navýšení z původního rozsahu 16 hodin na 32 hodin.

Obchodní zástupce

Modul: Profil obchodního zástupce

Celkově zde účastníci vykazovali zlepšení. Přibylo 5% osob s výbornou znalostí a 8% osob z kategorie průměrných. Trend byl podobný u obou pohlaví, mírně lepší u mužů. Rozsah 32 hodin je adekvátní.

Modul: Obchodní dovednosti

Celkově se u tohoto modulu projevilo výrazné zlepšení. V kategorii osob s výbornou znalostí až o +8%, v kategorii osob s průměrnou úrovní +20%. U mužů i u žen došlo zejména k výraznému zlepšení u skupin se slabou znalostí a přesunu do průměrné a výborné úrovně znalosti. Rozsah 32 hodin je dostačující.

Modul: Využití výpočetní techniky v praxi

Velmi výrazné zlepšení u celé skupiny. Došlo k posunu z kategorie výborných a to o +37%, pokles osob z kategorie slabých je o -20%. K markantnímu zlepšení došlo zejména u žen. I zde je 16 hodin dostačující rozsah.

Modul: Právní problematika

Zlepšení se projevilo jak u mužů, tak u žen výborné výsledky dosáhly zejména ženy. Projevila se výborná znalost až u 80% osob. Celkově došlo k

nárůstu vědomostí u kategorie výborných o +12% a u kategorie průměrných osob o +9%. Rozsah 20 hodin je dostačující.

V rámci pilotního ověření se ukázaly nedostatky v nastavení časových dotací u jednotlivých modulů. U modulu Pracovněprávní vztahy celkově došlo k výraznému zlepšení. Tento trend byl výraznější u žen než u mužů. Lze konstatovat, že rozsah 32 hodin je dostačující. U modulu využití výpočetní techniky při zpracování dokumentů se jedná pouze o mírné zlepšení a u tohoto modulu je potřeba přidat hodiny z původních 32 hodin na 40 hodin. U modulu Zajišťování vzdělávání zaměstnanců a náborových činností se celkově projevilo výrazné zlepšení. Výraznější zlepšení vykazovaly ženy. Hodinový rozsah je v tomto modulu dostačující, v rozsahu 16 hodin. Modul zaměřený na Systém odměn a hodnocení zaměstnanců, projevoval zlepšení pouze slabé, nutno zvýšit počet hodin z původního rozsahu 32 hodin na rozsah 40 hodin. U modulu Kolektivní vyjednávání, výsledky vykazují zlepšení, zůstal poměrně vysoký podíl slabých, což znamená, že je nutné zvýšit hodinový rozsah nebo lépe zacílit některé problematické oblasti, kterým by se měla věnovat zvýšená pozornost. V této fázi dojde k navýšení z původního rozsahu 16 hodin na 32 hodin.

V aktivitě Profil obchodní zástupce ukázali účastníci zlepšení. Trend byl podobný u obou pohlaví, mírně lepší u mužů. Rozsah 32 hodin je adekvátní. U modulu Obchodní dovednosti se projevilo výrazné zlepšení a rozsah je dostačující. Dostačující rozsah odhalily výsledky testů i u modulu Využití výpočetní techniky v praxi a u Právní legislativy.

Obdobné metody testování mohou být použity pro ověření správného nastavení dalších vzdělávacích programů. Vzdělávací společnost využije informace z dotazníkového šetření k úpravě rozsahů jednotlivých modulů vzdělávacích programů. Pro další zkoumání vzdělávacích potřeb bude využívat nastavené šetření vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávání. Další nabídku bude společnost spíše směřovat na podnikové profesní vzdělávání odborných a tvrdých dovedností. Z dotazníkového šetření vyplynula skutečnost, že 48 osob dohledala nabídku společnosti na internetu, 38 osob

reagovalo na základě reklam v dopravních prostředcích, 11 osobám dalo doporučení úřad práce a 28 osob dostalo doporučení na základě zkušenosti známého. Společnost zacílí svou další nabídku vzdělávacích aktivit spíše na podnikové vzdělávání tedy zaměstnané osoby, v produktivním věku 30 - 50 let a soustředí se na reklamu v dopravních prostředcích i v jiných městech.

V rámci celého výzkumu se hodnocení realizovalo na základě Kirkpatrickova modelu a to na úrovních 1 a 2. Bylo by užitečné věnovat se rovněž dalším úrovním, to však bylo mimo rámec této práce a pro vzdělávací agenturu by to znamenalo v praxi značnou administrativní zátěž.

5 Závěr

Tato práce se zabývala problematikou vzdělávacích potřeb dospělých účastníků vzdělávání. V teoretické části byly analyzovány teoretické zdroje pro vytvoření si názoru na problematiku. V empirické části byla analyzována struktura účastníků vzdělávání včetně jejich důvodů k účasti na vzdělávání. Dále byly ověřovány vstupní znalosti účastníků a porovnávaly se výsledky vzdělávání před a po realizaci vzdělávacích programů. Posuzovalo se, zda akreditovaný rozsah a obsah pilotních vzdělávacích programů odpovídal identifikovaným vzdělávacím potřebám účastníků vzdělávání a stanovila se doporučení vzdělávací společnosti s ohledem na její nabídku vzdělávání.

V této práci proběhla analýza vzdělávacích potřeb, v důsledku níž došlo k revizi hodinových dotací u dvou nově akreditovaných vzdělávacích programů. Práce byla také zaměřena na analýzu struktury účastníků s ohledem na jejich, věk, pohlaví a jejich důvody pro zapojení dospělých do vzdělávání. V neposlední řadě došlo k vyhodnocení nárůstu vědomostí účastníků a to před i po ukončení vzdělávacích aktivit s dopadem na nastavení doporučení pro vzdělávací společnost pro zkvalitnění vzdělávací nabídky.

Výsledky ukázaly, že vzdělávacích aktivit se účastnili lidé spíše zaměstnaní, ve věku 30 až 50 let. O pohlaví účastníků rozhoduje náplň a zaměření vzdělávacího programu. Lidé uváděli, že jsou více motivováni ke vzdělávání zejména, vidí-li možnost dalšího uplatnění v budoucnu v dané oblasti. Dotazníkové šetření ukázalo i skutečnost, že také zaměstnavatel je ochotný uhradit svému pracovníkovi vzdělávání a zaměstnaní lidé se školí převážně dobrovolně. Většina účastníků vzdělávání uváděla, že pochází z Ostravy, ale tuto skutečnost vysvětlují velkou reklamní kampaní v tomto městě, která proběhla před zahájením vzdělávání. U obou programů docházelo k velkému zájmu především o právní a legislativní moduly, ve kterých účastníci měli největší deficit ve znalostech. Znalostní testy ukázaly, že u aktivity Personalista si vedly lépe v testech studující ženy než muži a to

zejména v modulech zaměřených na Nábor zaměstnanců a pracovně právní legislativu. U těchto modulů je rozsah hodin dostačující. Ke změně hodin došlo u modulů Kolektivní vyjednávání, Systém odměn a využití výpočetní techniky. U aktivity Obchodní zástupce studovali s lepšími studijními výsledky muži, rozsah hodin je u všech 4 modulů adekvátní. Výsledky tohoto testování budou použity pro zkvalitnění nabídky vzdělávací společnosti.

Závěrem lze konstatovat, že cíle stanovené v úvodu práce byly splněny. Zároveň z hodnocení vzdělávacích programů vyplynula řada dalších podnětů, jak v oblasti revize rozsahu jednotlivých modulů, tak co do jejich obsahu. Tyto do značné míry závisí na struktuře účastníků vzdělávání a mění se dle jejich potřeb, proto je nutné údaje nadále průběžně sledovat.

Anotace diplomové práce na FF UP

Příjmení a jméno autora: Kysová Iveta

Název katedry a fakulty: Filozofická fakulta, katedra sociologie andragogiky a kulturní antropologie

Název diplomové práce: Analýza vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávání dospělých

Počet znaků: 117202

Počet příloh: 15

Počet titulů použité literatury: 55 titulů

Klíčová slova: Klíčová slova: struktura zákazníků, vzdělávací potřeby, vzdělávací moduly, Kirkpatrickův model

Keywords: customer structure, educational needs, educational modules, Kirkpatrick model

Práce se zabývá analýzou důvodů volby pro účast dospělých v daných vzdělávacích programech Obchodní zástupce, Personalista a jejich vzdělávacími potřebami v závislosti na jejich věku, pohlaví, sociálním zařazení a dosaženém stupni vzdělání. V první části je popsáno ve 3 kapitolách vzdělávání dospělých v kontextu aktuálních poznatků z oblasti motivace, specifík vzdělávání dospělých, forem vzdělávání, cyklu vzdělávání, tvorby vzdělávacího programu a vyhodnocování výsledků vzdělávání. Empirická část popisuje vymezené problémy výzkumu tedy identifikaci struktury účastníků vzdělávání a jejich důvody pro volbu vzdělávání. V práci je porovnáván hodinový rozsah modulů se vzdělávacími potřebami účastníků včetně ověření výsledků vzdělávání. Závěrem se shrnují klíčová doporučení ke korekci nabídky vzdělávací společnosti. Zjištěné výsledky jednotlivých vzdělávacích programů jsou porovnány a slouží ke korekci nabídky vzdělávací společnosti při uvádění vzdělávacích programů na trh.

The reasons for participating in education programs of the Trade Representative, recruiters are analyzed as well as their educational needs, depending on their age, gender, social status and level of education achieved. The first part describes in four chapters adult education in the context of current knowledge in the field of motivation, the specifics of adult education, forms of education, training cycle, and preparation of the training program and evaluation of learning outcomes. The empirical part describes the problems defined research thus identifying the structure of learners and their reasons for choosing education that corresponds to the educational needs of a range of modules including identification of recommendations for the educational community. The paper compared the hourly range of modules to the training needs of participants, including measures of learning outcomes. Finally, summarize the key recommendations to correct the offer education company. The results of individual educational programs are compared and used to correct the company offers training in marketing educational programs on the market.

Citovaná literatura

Afanasjev, V.G. 1972. *Vědeckotechnická revoluce řízení a vzdělávání.* Praha : Státní pedagogické nakladatelství, 1972. 14-548-76.

Anderson, Lorin W. 1995. *International encyclopedia of teaching and teacher education, second edition.* Cambridge : Cambridge University Press, 1995. 0-08-042304-3.

Arnold, John, a další. 2007. *Psychologie práce pro manažery a personalisty.* Brno : Computer press, 2007. 978-80_251_1518-3.

Barták, Jan. 2011. *Personální řízení současnost a trendy.* Praha : Universita Jana Amose Komenského, 2011. 978-80-7452-020-4.

Bélanger, Paul. 2011. *Theories in adult learning and education.* Germany : Barbara Budrich Publishers, 2011. 978-3-86649-362-9.

Beneš, Milan. 2014. *Andragogika.* Praha : Grada, 2014. 978-80-247-4824-5.

Bertrand, Yves. 1998. *Soudobé teorie vzdělávání.* Praha : Portál, 1998. 80-7178-216-5.

Bočková, Věra a Řehák, M. 1986. *Nárys didaktiky dospělých.* Olomouc : Filosofická fakulta university Palackého, 1986.

Feřtek, Tomáš. 2015. *Co je nového ve vzdělávání.* Praha : Nová beseda, 2015. 978-80-906089-2-4.

Folwarczná, Ivana. 2010. *Rozvoj a vzdělávání manažerů.* Praha : Grada Publishing, 2010. 978-80-247-3067-7.

Gobelová, Tat'ána. 2006. *Axiologická dimenze ve výchově a vzdělávání.* Ostrava : Pedagogická fakulta, 2006. 80-7368-240-0.

Havlík, Radomír a Kořa, Jaroslav. 2011. *Sociologie výchovy a školy.* Praha : Portál, 2011. 978-80-262-0042-0.

Chadt, Karel, Kouřil, Lubomír a Pechová, Jana. 2009. *Art of creativity aneb kreativita jako klíčová kompetence v době změn.* Praha : Universita Jana Amose Komenského, 2009. 978-80-86723-82-2.

Illich, Ivan. 2000. *Odškolnění školy.* Kroměříž : Sociologické nakladatelství, 2000.

Jochmann, Vladimír. 1969. *Pojetí studia pedagogiky dospělých.* Olomouc : Upol, archivní materiál, nepublikováno, 1969.

Kalnický, Juraj. 2007. *Systémová andragogika.* Ostrava : Pedagogická fakulta universita Ostrava, 2007. 978-80-73-68-489-1.

Keller, Jan. 2011. *Tři sociální světy.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2011. 978-80-7419-044-5.

Kopecký, Martin. 2013. *Vzdělávání dospělých mezi politikou, ekonomikou a vědou.* Praha : Universita Karlova, 2013. 978-80-7308-493-6.

Kosíková, Věra. 2011. *Psychologie ve vzdělávání a její psychodidaktické aspekty.* Praha : Grada, 2011. 978-80-247-2433-1.

Koubek, Josef. 2011. *Personální práce v malých a středních firmách.* Praha : Grada Publishing, 2011. 978-80-247-3823-9.

Liessmann, Konrad Paul. 2009. *Omyly společnosti vědění.* Praha : Academia, 2009. 978-80-200-1677-5.

Livečka, Emil. 1969. *Podniková výchova a vzdělávání.* Praha : Práce, 1969. 24-101-68.

Maňák, Josef, Prokop, Jiří a Solfronk, Jan. 1998. *Kapitoly ze sociální pedagogiky a psychologie - příspěvek ke vzdělání učitelů.* Brno : Paido, 1998. 80-85931-58-3.

Matějů, Petr, Straková, Jana a Veselý, Arnošt. 2010. *Nerovnosti ve vzdělávání.* Praha : Slon, 2010. 978-80-7419-032-2.

2001. Memorandum o celoživotním učení. *Zpravodaj*. Praha : Pracovní materiál Evropské komise, 2001.

Memorandum o celoživotním učení, pracovní materiál evropské komise.
2001. Praha : Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, 2001.

Mužik, Jaroslav. 2004. *Androdidaktika*. Praha : ASPI Publishing, 2004. 80-7357-045-9.

—, **2012.** *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2012. 978-80-7357-738-4.

—, **2011.** *Řízení vzdělávacího procesu*. Praha : Wolters Kluwer, 2011. 978-80-7357-581-6.

Národní program rozvoje vzdělávání: Bílá kniha. **2001.** Praha : Tauris, 2001. 80-211-0372-8.

Nováčková, Jana. 2006. *Mýty ve vzdělávání*. Kroměříž : PhDr.Pavel Kopřiva Spirála, 2006. 80-901873-8-2.

Paulínová, Lea a Neumannová, Lenka. 2008. *Psychologie pro tebe*. Praha : Informatorium, 2008. 978-80-7333-068-2.

Pituchová, Ivana. 2013. *Vyhodnocování podnikového vzdělávání s využitím modelu kirkpatricka*. Karviná : Slezská univerzita, 2013.

Plamínek, Jiří. 2010. *Vzdělávání dospělých*. Praha : Grada Publishing, 2010. 978-80-247-3235-0.

Prášilová, Michaela. 2013. *Analýza vzdělávacích potřeb*. Olomouc : UP, 2013.

Průcha, Jan a Veteška, Jan. 2014. *andragogický slovník*. Praha : grada, 2014. 978-80-247-4748-4.

Průcha, Jan. 2014. *Andragogický výzkum*. Praha : Grada Publishing, 2014. 978-80-247-5232-7.

—. **2015.** *Česká vzdělanost*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2015. 978-80-7478-675-4.

—. **1999.** *Vzdělávání a školství ve světě*. Praha : Portál, 1999. 80-7178-290-4.

Rogers, Jenny. 1977. *Adults learning*. Avon : The Bath Press, 1977. 0-335-09215_2.

Rozsypalová, Marie, Čechová, Věra a Mellanová, Alena. 2003. *Psychologie a pedagogika I*. Praha : Informatorium, 2003. 80-7333-014-8.

2010. *Rozvoj vzdělávání manažerů*. Praha : Management, 2010. 978-80-247-3067-7.

Říčan, Pavel. 2013. *Psychologie*. Praha : Portál, 2013. 978-80-262-0532-6.

Seberová, Alena a Malčík, Martin. 2009. *Autoevaluace školy od teorie k praxi a výzkumu*. Ostrava : Ostravská universita v Ostravě, 2009. 978-80-7368-759-5.

Skalka a Jarolim. 1989. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha : Státní pedagogické nakladatelství, 1989. 80-04-21636-6.

Šedřová, Klára a Novotný, Petr. 2006. *Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti na vzdělávání dospělých*. *Pedagogika*. 2006, Sv. LVI.

Šimíček, Vojtěch. 2014. *Právo na vzdělání*. Brno : Masarykova universita, 2014. 978-80-210-6950-3.

Tureckiová, Michaela. 2009. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. Praha : Universita Jana Amose Komenského, 2009. 978-80-86723-80-8.

Učení je skryté bohatství. 1997. Praha : Pedagogická fakulta university Karlovy, 1997.

Urban, Jan. 2013. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu.* Praha : Wolters Kluwer, 2013. 978-80-7357-977-7.

Veteška, Jaroslav a Vacínová, Tereza. 2011. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých.* Praha : Universita Jana Amose Komenského, 2011. 978-80-7452-012-9.

Veteška, Jaroslav. 2010. *Kompetence ve vzdělávání dospělých.* Praha : Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. 978-808-6723-983.

Vodák, Josef a Kucharčíková, Alžběta. 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců.* Praha : Grada, 2011. 978-80-247-3651-8.

Vzdělávání dospělých, výtah z dokumentů a publikací. 1997. Praha : Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997.

Zapletal, Bedřich. 2000. *Teze k problematice výchovy a vzdělávání dospělých.* Ostrava : Katedra pedagogiky, pedagogická fakulta ostravské university, 2000.

Zormanová, Lucie. 2014. *Obecná didaktika.* Praha : Grada, 2014. 978-80-247-4590-9.

Seznam použitých symbolů

OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
VH	vyučovací hodina
MŠMT	ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
NSK	národní soustava kvalifikace
VD	vzdělávání
OZ	obchodní zástupce
CŽV	celoživotní vzdělávání

Seznam obrázků

Obrázek 1: Tvorba vzdělávacích produktů (Mužík, 2011).....	35
Obrázek 2: Modul Pracovně právní legislativa	57
Obrázek 3: Modul Využití výpočetní techniky k tvorbě dokumentů.....	58
Obrázek 4: Modul Vzdělávání a náborová činnost	58
Obrázek 5: Modul Systém odměn a hodnocení	59
Obrázek 6: Modul Kolektivní vyjednávání.....	59
Obrázek 7: Modul profil Obchodníka	60
Obrázek 8: Modul obchodní dovednosti	60
Obrázek 9: Modul Právní znalosti	61
Obrázek 10: Modul Práce s počítačem.....	61
Obrázek 11: Pracovně právní vztahy a legislativa - po	62
Obrázek 12: Pracovně právní vztahy a legislativa - před.....	62
Obrázek 13: Modul Využití výpočetní techniky k tvorbě dokumentů - před	63
Obrázek 14: Modul Využití výpočetní techniky k tvorbě dokumentů - po .	63
Obrázek 15: Vzdělávání a náborová činnost - před	64
Obrázek 16: Vzdělávání a náborová činnost - po.....	64
Obrázek 17: Modul systém odměn a hodnocení - před.....	65
Obrázek 18: Modul systém odměn a hodnocení - po.....	65
Obrázek 19: Modul kolektivní vyjednávání - před	66
Obrázek 20: Modul kolektivní vyjednávání - po.....	66

Obrázek 21: Modul Profil Obchodníka - před	67
Obrázek 22: Modul Profil Obchodníka - po	67
Obrázek 23: Modul Obchodní dovednosti - před	68
Obrázek 24: Modul Obchodní dovednosti - po	68
Obrázek 25: Modul Využití výpočetní techniky - před	69
Obrázek 26: Modul Využití výpočetní techniky - po.....	69
Obrázek 27: Modul právní problematika - před	70
Obrázek 28: Modul právní problematika - po	70

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rozložení vzdělávacích drah mladých lidí (Průcha, 2015).	13
Tabulka 2: Pyramidální pojetí celoživotního učení a vzdělávání, zdroj: (Veteška, 2010), strana 48	21
Tabulka 3: Struktura Kirkpatrickova čtyřúrovňového modelu (Pituchová, 2013), strana 87.	41
Tabulka 4: Struktura zákazníků aktivit Personalista a Obchodní zástupce .	50
Tabulka 5: Subjektivní hodnocení vzdělávacích potřeb účastníky Obchodní zástupce (70 osob, 25 žen a 45 mužů).....	51
Tabulka 6: Subjektivní hodnocení vzdělávacích potřeb účastníky Personalista (55 osob celkem, 47 žen a 8 mužů).....	52
Tabulka 7: Výsledky testování jednotlivých modulů Personalista před zahájením.	53
Tabulka 8: Výsledky testování jednotlivých modulů po ukončení - Personalista	53
Tabulka 9: Výsledky testování jednotlivých modulů před zahájením – Obchodní zástupce	54
Tabulka 10: Výsledky testování jednotlivých modulů po ukončení – Obchodní zástupce	54
Tabulka 11: Výstupy z analýzy důvodů k účasti ve vzdělávání Personalista a Obchodní zástupce	56
Tabulka 12: Korekce rozsahu hodin Obchodní zástupce, 100 hodin	71
Tabulka 13: Korekce rozsahu hodin u 5 modulů Personalista 120 hodin....	71

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník před realizací vzdělávání Obchodní zástupce

Příloha č. 2: Dotazník před realizací vzdělávání Personalista

Příloha č. 3: Závěrečný hodnotící dotazník Obchodní zástupce

Příloha č. 4: Závěrečný hodnotící dotazník Personalista

Příloha č. 5: Obsah vzdělávacího programu Obchodní zástupce

Příloha č. 6: Obsah vzdělávacího programu Personalista

Příloha č. 7: Vzor testu Pracovně právní legislativa

Příloha č. 8: Vzor testu Využití výpočetní techniky v tvorbě dokumentů

Příloha č. 9: Vzor testu Vzdělávání a náborová činnost

Příloha č. 10: Vzor testu Systém odměn, hodnocení pracovníků

Příloha č. 11: Vzor testu Kolektivní vyjednávání

Příloha č. 12: Vzor testu Profil obchodníka

Příloha č. 13: Vzor testu Obchodní dovednosti

Příloha č. 14: Vzor testu Právní znalosti

Příloha č. 15: Vzor testu Výpočetní technika

Příloha č. 1: Dotazník před realizací vzdělávání Obchodní zástupce

Dotazník před zahájením VD programu Obchodní zástupce

Základní informace o účastníkovi vzdělávání

- 1) Váš věk: a) 18 - 30let
b) 30 – 50 let
c) 50 – a více
- 2) Vaše pohlaví: žena muž
- 3) Předchozí vzdělání:
a) úplné střední s výučním listem
b) úplné střední s maturitním vysvědčení
c) vysokoškolské vzdělání
- 4) Aktuálně jste v evidenci:
a) Úřad práce
b) Zaměstnan / á
c) OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná
d) Jiné
- 5) Vaše trvalé bydliště: a) Ostrava a přilehlé oblasti (Hlučín, Petřkovice, Koblav)
b) Karviná a přilehlé oblasti (Havířov, Petřvald)
c) Frýdek Místek a přilehlé oblasti (Paskov, Pálkovic)
d) Jiné
- 6) Důvodem na účasti vzdělávání:
a) Vlastní zájem, budu se činnosti v budoucnu věnovat
b) Výkon práce
c) Nařízení zaměstnavatele
d) Jiné
- 7) Proč jste si pro navýšení odbornosti vybrali právě naši společnost?
a) Doporučení od známého
b) Reklama
c) Doporučení od úřadu práce
d) Internet
e) Jiné
- 8) Vzdělávání je hrazeno:
a) Z vlastních zdrojů
b) Úřadem práce
c) Zaměstnavatelem
d) Jiné
- 9) Kterým z těchto modulů cítíte potřebu se více věnovat?
a) Profil obchodníka

- b) Obchodní dovednosti
- c) Právní předpisy a reklamace
- d) Využití výpočetní techniky

10) Který z modulů již ovládám výborně?

- a) Profil obchodníka
- b) Obchodní dovednosti
- c) Právní předpisy a reklamace
- d) Využití výpočetní techniky

11) Pro výkon své profese zejména potřebuji:

- a) Výpočetní techniku
- b) Právní a legislativní znalosti
- c) Jednání s lidmi
- d) Jiné
- e) Neumím posoudit

12) Hlavní deficit ve vzdělání pociťuji:

- a) V oblasti výpočetní techniky
- b) Právní a legislativní znalosti
- c) Jednání s lidmi
- d) Jiné

Příloha č. 2: Dotazník před zahájením vzdělávání Personalista

Dotazník před zahájením VD programu Personalista

Základní informace o účastníkovi vzdělávání

- 1) Váš věk:
 - a) 18 - 30let
 - b) 30 – 50 let
 - c) 50 – a více
- 2) Vaše pohlaví: žena muž
- 3) Předchozí vzdělání:
 - a) úplné střední s výučním listem
 - b) úplné střední s maturitním vysvědčením
 - c) vysokoškolské vzdělání
 - d) základní
- 4) Aktuálně jste v evidenci:
 - a) Úřad práce
 - b) Zaměstnán / á
 - c) OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná
 - d) Jiné
- 5) Vaše trvalé bydliště:
 - a) Ostrava a přilehlé oblasti (Hlučín, Petřkovice, Koblov)
 - b) Karviná a přilehlé oblasti (Havířov, Petřvald)
 - c) Frýdek Místek a přilehlé oblasti (Paskov, Pálkovice)
 - d) Jiné
- 6) Důvodem na účasti vzdělávání:
 - a) Vlastní zájem, budu se činnosti v budoucnu věnovat
 - b) Výkon práce
 - c) Nařízení zaměstnavatele
 - d) Jiné
- 7) Proč jste si pro navýšení odbornosti vybrali právě naši společnost?
 - a) Doporučení od známého
 - b) Reklama
 - c) Doporučení od úřadu práce
 - d) Internet
 - e) Jiné
- 8) Vzdělávání je hrazeno:
 - a) Z vlastních zdrojů
 - b) Úřadem práce
 - c) Zaměstnavatelem
 - d) Jiné

- 9) Kterým z těchto modulů cítíte potřebu se více věnovat?
- a) Pracovně právní legislativa a kolekt. vyjednávání
 - b) Příprava dokumentů s využitím PC
 - c) Vzdělávání a náborová činnost
 - d) Systém hodnocení a odměňování

- 10) Který z modulů již ovládám výborně?
- a) Pracovně právní legislativa a kolekt. vyjednávání
 - b) Příprava dokumentů s využitím PC
 - c) Vzdělávání a náborová činnost
 - d) Systém hodnocení a odměňování
 - e) Jiné okruhy

- 11) Pro výkon své profese zejména potřebuji:
- a) Pracovně právní legislativa a kolekt. vyjednávání
 - b) Příprava dokumentů s využitím PC
 - c) Vzdělávání a náborová činnost
 - d) Systém hodnocení a odměňování
 - e) Neumím posoudit

- 12) Hlavní deficit ve vzdělání pociťuji:
- a) Pracovně právní legislativa a kolekt. vyjednávání
 - b) Příprava dokumentů s využitím PC
 - c) Vzdělávání a náborová činnost
 - d) Systém hodnocení a odměňování
 - e) Jiné okruhy

Děkujeme Vám za Váš čas strávený při vyplňování dotazníku, jehož výstupy slouží pro zkvalitnění výuky.

Příloha č. 3: Závěrečný hodnotící dotazník Obchodní zástupce

Hodnotící dotazník pro účastníky

Obchodní zástupce

Hodnocení vzdělávací akce

Název kurzu:		Termín konání:	
Jméno účastníka:		Místo konání:	
Organizační útvar:		Školící firma:	
Pracovní zařazení, pozice:		Jméno lektora:	

Prosíme, odpovězte na následující otázky, popř. označte odpovídající stupeň hodnocení pomocí škály od 1 do 4. Úroveň 1 znamená minimální počet bodů, úroveň 4 vyjadřuje maximální spokojenost.

Děkujeme Vám, za Váš čas strávený vyplněním dotazníku. Vaše podněty budou zpracovány pro zkvalitnění výuky.

1. Jak jste spokojen/a s obsahem kurzu? 1 2 3 4

.....

.....

2. Které moduly byly přínosem pro vaši praxi?

.....

.....

3. Která témata vás zaujala nejvíce?

Profil obchodníka 1 2 3 4

Obchodní dovednosti 1 2 3 4

Právní předpisy, reklamace 1 2 3 4

Využití výpočetní techniky 1 2 3 4

4. Vyhovovala Vám hodinová dotace u vzdělávacích modulů?

Profil obchodníka 1 2 3 4

Obchodní dovednosti	1 2 3 4
Právní předpisy, reklamace	1 2 3 4
Využití výpočetní techniky	1 2 3 4

5. Poskytl lektor skupině odpovědi na položené otázky? 1 2 3 4

.....

.....

6. Jak jste spokojen/a s tím, jak lektor komunikoval se skupinou?

..... 1 2 3 4

.....

7. Jak jste spokojen/a s místem konání kurzu? 1 2 3 4

.....

8. Jak jste spokojen/a se studijní oporou? 1 2 3 4

.....

.....

9. Vaše náměty na další kurzy, které byste chtěl/a absolvovat:

.....

.....

10. Vaše vzkazy pro organizátory – co můžeme udělat lépe?

.....

Příloha č. 4: Závěrečný hodnotící dotazník Personalista

Hodnotící dotazník pro účastníky

Personalista

Hodnocení vzdělávací akce

Název kurzu:		Termín konání:	
Jméno účastníka:		Místo konání:	
Organizační útvar:		Školící firma:	
Pracovní zařazení, pozice:		Jméno lektora:	

Prosíme, odpovězte na následující otázky, popř. označte odpovídající stupeň hodnocení pomocí škály od 1 do 4. Úroveň 1 znamená minimální počet bodů, úroveň 4 vyjadřuje maximální spokojenost.

Děkujeme Vám, za Váš čas strávený vyplněním dotazníku, Vaše podněty budou zpracovány pro zkvalitnění výuky.

1. Jak jste spokojen/a s obsahem kurzu? 1 2 3 4

.....

.....

2. Které moduly byly přínosem pro vaši praxi?

.....

.....

3. Která témata vás zaujala nejvíce?

Pracovně právní vztahy, kolektivní vyjednávání	1	2	3	4
Tvorba dokumentů pomocí PC	1	2	3	4
Vzdělávání a nábor zaměstnanců	1	2	3	4
Systém odměňování a hodnocení zaměstnanců	1	2	3	4

4. Vyhovovala Vám hodinová dotace u vzdělávacích modulů?

Pracovně právní vztahy, kolektivní vyjednávání	1	2	3	4
--	---	---	---	---

Tvorba dokumentů pomocí PC	1	2	3	4
Vzdělávání a nábor zaměstnanců	1	2	3	4
Systém odměňování a hodnocení zaměstnanců	1	2	3	4

5. Poskytl lektor skupině odpovědi na položené otázky? 1 2 3 4

.....

.....

6. Jak jste spokojen/a s tím, jak lektor komunikoval se skupinou? 1 2 3 4

.....

.....

7. Jak jste spokojen/a s místem konání kurzu? 1 2 3 4

.....

8. Jak jste spokojen/a se studijní oporou? 1 2 3 4

.....

.....

9. Vaše náměty na další kurzy, které byste chtěl/a absolvovat:

.....

.....

10. Vaše vzkazy pro organizátory – co můžeme udělat lépe?

.....

.....

Příloha č. 5: Obsah vzdělávacího programu Obchodní zástupce

Vzdělávací program : Obchodní zástupce rozsah 100 hodin

témata modulu	okruhy	rozsah hodin	celkový počet hodina za modul
1. Modul : Obchodní dovednosti			rozsah 32 hodin
	Profil prodejce, typy zákazníků, motivace obchodního zástupce a zaměření na výkon, vybudování obchodní sítě, péče o zákazníka a optimalizace služeb prodejce, opakované obchody	16 hodina	
	Psychologie prodeje, motivace k nákupu, zdolávání překážek	8 hodiny	
	Příprava prodejní prezentace, výhody a užítky, dotažení obchodu	8 hodiny	
2. Modul: Osobní schopnosti obchodního zástupce			rozsah 32 hodin
	Prezentační schopnosti, výběr prezentačních prostředků, verbální a neverbální komunikace, komunikační bariéry a jejich překonávání, výběr optimálních slov a formulací, kladení správných otázek, aktivní naslouchání, umění dát posluchači najevo, že je pochopen, argumentace a její techniky	16 hodina	
	Organizace času, plánování obchodních schůzek, telefonické kontakty se zákazníky, využití verbálních prostředků při telefonickém rozhovoru (důraz, rychlost a hlasitost komunikace), předávání vzkazů a delegování	16 hodina	
3. Modul: Využití výpočetní techniky v praxi			rozsah 16 hodin
	Zásady pro tvorbu obchodních dokumentů, vytváření formulářů MS Word, obchodní šablony - jejich účel a použití	8 hodiny	
	Užitečné funkce v Excelu	4 hodiny	
	Grafy - jejich tvorba, analýza, využití v praxi	4 hodiny	
4. Modul: Právní problematika, reklamace			rozsah 20 hodin
	právní úprava obchodování, rozbor jednotlivých typů smluv	4 hodiny	
	Vybrané státi z občanského, obchodního a živnostenského práva	5 hodin	
	Odpovědnost za vady, nároky spotřebitele, lhůty pro uplatnění a vyřízení reklamace, povinnosti prodejce, vady odstranitelné a neodstranitelné, reklamace použitého zboží	8 hodin	
	náležitosti záručního listu, nejčastější chyby při vyřizování reklamací	3 hodiny	
celkový počet hodin			100 hodin

Příloha č. 6: Obsah vzdělávacího programu Personalista

Vzdělávací program : Personalista , rozsah 120 hodin

témata modulu	okruhy	rozsah hodin	celkový počet hodina za modul
1. Modul : Orientace v pracovně právní a další legislativě (lékařské prohlídky, BOZP)	pravidla pro školení zaměstnanců v oblasti BOZP a PO	1 hodina	rozsah 24 hodin
	povinnost organizace v oblasti lékařských prohlídek	3 hodiny	
	základní ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku	3 hodiny	
	základní ustanovení obchodního zákoníku ve vztahu k personalistovi	3 hodiny	
	mzdy a platové předpisy	3 hodiny	
	druhy pracovně právních vztahů, odvody zdravotního sociálního pojištění	4 hodiny	
	personální management (uplatnění ve firmě, úkoly a poslání)	3 hodiny	
	pravomoc a odpovědnost statutárních orgánů a vedoucích zaměstnanců firmy (dle typu firmy) v pracovně právní oblasti	4 hodiny	
2. Modul: Tvorba a spravování dokumentů v administrativě personální činnosti včetně využití výpočetní techniky	pravidla tvorby písemných dokumentů dle platné normy	3 hodina	rozsah 32 hodin
	způsoby zajišťování administrativy pomocí výpočetní techniky	3 hodina	
	systémy ukládání dokumentů, včetně základních pravidel skartace	3 hodina	
	způsoby vedení osobních spisů a popisů pracovních míst	2 hodina	
	pravidla tvorby a uplatňování vnitřních firemních dokumentů	3 hodina	
	orientace v prostředí operačního systému	3 hodina	
	práce s dokumenty v textovém editoru	2 hodina	
	tvorba tabulky a grafu v tabulkovém procesoru	3 hodiny	
	vytvoření prezentace na počítači	4 hodiny	
	práce s internetem, vyhledávání informací	3 hodina	
	kommunikace pomocí elektronické pošty	3 hodina	
3. Modul: Zajišťování vzdělávání zaměstnanců, náborových činností	orientace ve školské soustavě, vzdělávací úroveň, oborech	3 hodiny	rozsah 16 hodin
	způsoby plánování lidských zdrojů, náboru a výběru zaměstnanců	3 hodiny	
	národní systém kvalifikace	3 hodiny	
	základní přístupy k zajišťování normativního vzdělávání zaměstnanců	3 hodiny	
	profese vyžadující pravidelné přezkoušení nebo školení	2 hodiny	
	možnosti a formy dalšího vzdělávání zaměstnanců ve firmě	2 hodina	

4. Modul: Systém odměn a hodnocení zaměstnanců v organizaci	hodnoticí a motiveční systémy zaměstnanců	10 hodin	rozsah 32 hodin
	možnosti kariérového růstu zaměstnanců	12 hodin	
	základní principy mzdového systému v organizaci	10 hodin	
5. Modul: Organizování kolektivního vyjednávání	základní povinnosti firmy v případě existující odborové organizace	5 hodin	rozsah 16 hodin
	základní povinnosti firmy vůči zaměstnancům v případě neexistující odborové organizace	5 hodin	
	základní pravidla tvorby kolektivní smlouvy	6 hodin	
celkový počet hodin			120 hodin

Příloha č. 7: Vzor testu pracovně Právní legislativa

Testování Personalista

Pracovně právní legislativa

Bodové ohodnocení

datum

Jméno příjmení:

1. Způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích právní způsobilost jako zaměstnanec vzniká:
 - a) **dosažením 15 let věku**
 - b) rozhodnutím úřadu práce
 - c) dosažením 18 let věku
 - d) ukončení povinné školní docházky
2. Podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je kromě jiného:
 - a) výše mzdy
 - b) délka pracovní doby
 - c) délka zkušební doby
 - d) **místo výkonu práce**
 - e) ani jedno z výše uvedeného
3. Pracovní poměr na základě pracovní smlouvy vzniká:
 - a) dnem, kdy je předložen zaměstnanci návrh pracovní smlouvy
 - b) dnem faktického nástupu do práce po skončení pracovní neschopnosti
 - c) **dnem sjednaným v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce**
 - d) dnem podpisu pracovní smlouvy
4. K důvodům okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance patří:
 - a) nevyužívání odborné kvalifikace
 - b) porušuje-li zaměstnavatel svoje povinnosti zvláště hrubým způsobem
 - c) péče o dítě mladší 3 let
 - d) **to, že mu zaměstnavatel nevyplatí mzdu do 15 dnů po splatnosti**
5. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru:
 - a) je možno uplatnit u úřadu práce jen do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním
 - b) je možno uplatnit u soudu jen do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním
 - c) **je možno uplatnit u odborového orgánu jen do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním**

- d) je možno uplatnit u soudu jen do tří měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním

6. Podmínkou vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok je:

- a) pouze existence pracovního poměru v příslušném roce
- b) trvání pracovního poměru alespoň půl roku u téhož zaměstnavatele
- c) **odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce u příslušného zaměstnavatele v nepřetržitém pracovním poměru**
- d) odpracování alespoň 22 dnů v kalendářním roce u příslušného zaměstnavatele v nepřetržitém pracovním poměru

7. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance v kalendářním roce činit více než:

- a) 200 hodin ročně
- b) **150 hodin ročně**
- c) tolik, co určuje kolektivní smlouva
- d) tolik, co určuje vnitřní předpis

8. Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci také tehdy, když:

- a) **pozbyl-li zaměstnanec podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci**
- b) tak rozhodne odborová organizace na jeho žádost
- c) mu přestane zaměstnavatel platit mzdu
- d) v žádném z uvedených případů nemůže být zaměstnanec převeden na jinou práci

9. Výpověď daná zaměstnancem zaměstnavateli musí mít kromě jiného tuto náležitost:

- a) důvod výpovědi
- b) **písemnou formu**
- c) stanovení výše odstupného
- d) ani jedno z výše uvedeného

10. Pracovní řád je:

- a) obecně závazná právní norma, platná pro všechny zaměstnavatele
- b) **vnitropodniková norma**
- c) právní akt odborové organizace
- d) akt mezipodnikový, pokud je odsouhlasen odborovou organizací

11. Výpovědní lhůta u Dohody o pracovní činnosti je:

- a) 2 měsíce
- b) 10 dní
- c) **15 dní**
- d) výpovědní lhůta není zákoníkem práce stanovena

12. Přestávku v práci na jídlo a oddech je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po kolika hodinách nepřetržité práce:

- a) zákoník práce nestanoví, stanoví jen, že musí být poskytnuta v délce nejméně 30 minut
- b) po 4,5 hodinách
- c) **po 6 hodinách**

13. Dohodu o hmotné odpovědnosti může uzavřít:

- a) **pouze zaměstnanec starší 18 let**
- b) pouze zaměstnanec starší 15 let s ukončenou povinnou školní docházkou
- c) pouze zaměstnanec s dokončeným středoškolským vzděláním
- d) ani jedno z výše uvedených

14. Při obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu:

- a) **prokazuje zaměstnavatel zaměstnancovo zavinění**
- b) zavinění zaměstnance se předpokládá a on se může zprostit odpovědnosti, jestliže prokáže, že škoda vznikla bez jeho zavinění
- c) odpovědnost zaměstnance je objektivní, zaměstnanec se jí nemůže nijak zprostit

15. Výše náhrady škody v pracovním právu, v případě, že škoda je způsobena zaměstnancem v opilosti, činí:

- a) max. 4,5 násobek průměrného měsíčního výdělku
- b) **náhradu v plné výši**
- c) náhradu max. 3,5 násobek průměrného měsíčního výdělku
- d) náhradu max. 4,5 násobek průměrného výdělku, ale jen tehdy, když se prokáže zaměstnancovo zavinění a výsledek šetření škodné události odsouhlasí odborová organizace

16. Důvod neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být mj. též ten, že:

- a) zaměstnanec odmítl udělit souhlas
- b) **není prokázáno doručení druhému účastníkovi**
- c) zaměstnanec odmítl převzít výpověď
- d) zaměstnanec nesouhlasí s výpovědní dobou

17. Délka výpovědní doba z pracovního poměru činí nejméně:

- a) 3 měsíce
- b) 1 měsíc
- c) **2 měsíce**
- d) není zákonem stanovena

18. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než:

- a) 100 hodin v kalendářním roce
- b) 150 hodin v kalendářním roce
- c) **300 hodin v kalendářním roce**
- d) není zákonem stanoveno

19. Noční práce:

- a) je práce, která je konaná od 20.00 hodin večer do 8 hodin ráno
- b) je práce konaná mezi 22 a 6 hodinou**
- c) je práce konaná mezi 22 a 8 hodinou
- d) je práce konaná mezi 22 a 7 hodinou

20. Ochranná doba, kdy nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, se vztahuje mj. i na případ, kdy:

- a) je zaměstnanec dlouhodobě plněn uvolněn pro výkon veřejné funkce**
- b) je zaměstnanec poživitelem pouze částečného invalidního důchodu
- c) je pracovní smlouva sepsána dříve, než je skutečný nástup do zaměstnání
- d) žádná z výše uvedených variant není správná

21. Pracovní poměr na dobu určitou končí:

- a) uplynutím sjednané doby**
- b) rozhodnutím zaměstnavatele
- c) rozhodnutím zaměstnance

22. Je-li sjednána zkušební doba řadového zaměstnance, nesmí být delší:

- a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru**
- b) 6 měsíců po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru
- c) 2 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru

23. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr:

- a) stane-li se zaměstnanec nadbytečným
- b) zaniká-li zaměstnavatel
- c) je-li zaměstnanec dlouhodobě nemocný
- d) poruší-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem**

24. U obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu:

- a) není zavinění podmínkou vzniku odpovědnosti
- b) zavinění se předpokládá zákonnou domněnkou
- c) je zavinění podmínkou vzniku odpovědnosti**

25. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď:

- a) i bez udání důvodu
- b) jen ze zákonem stanovených důvodů**
- c) jen z důvodu stane-li se zaměstnanec nadbytečným

26. Při čerpání dovolené určuje nástup dovolené:

- a) sám zaměstnanec
- b) zaměstnavatel dle plánu dovolených**
- c) zaměstnavatel dle okamžité potřeby, po souhlasu odborovým orgánem

27. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout:

- a) 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát**
- b) 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše třikrát
- c) 2 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše třikrát

28. Délka směny nesmí přesáhnout:

- a) 9 hodin
- b) 12 hodin**
- c) 8,5 hodin
- d) 8 hodin

29. Na základě dohody o pracovní činnosti je možné vykonávat práci v rozsahu:

- a) jakémkoli
- b) 300 hodin za kalendářní rok
- c) max. v průměru polovinu stanovené týdenní doby**
- d) dle dohody

30. Pracovní poměr může být založen:

- a) volbou**
- b) uzavřením smlouvy o dílo
- c) rozhodnutím úřadu práce

31. Náborová činnost – mezi nábor z vnitřních zdrojů patří:

- a) zaměstnanci z jiných firem
- b) nezaměstnaní
- c) stávající zaměstnanci**

32. K základním metodám výběru zaměstnanců patří:

- a) životopis, výběrový pohovor, reference**
- b) fotografie
- c) telefonický pohovor

33. Kolektivní vyjednávání

- a) **jednání o výši mezd a dalších pracovních podmínkách zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a odbory**
- b) jednání nadřízeného s podřízeným
- c) jednání ředitele společnosti se zaměstnanci

34. BOZP při práci ve výškách je řešena:

- a) pouze v ČSN EN 362
- b) **zejména NV č. 362/2005 Sb.**
- c) ústavou ČR

35. Kdo může provádět obsluhu mostového jeřábu ve výrobní hale ST v Horní Suché?

- a) každý zaměstnanec společnosti
- b) každý pracovník, který má průkaz vazače typu A
- c) **každý pracovník, který je jeřábník třídy O**

36. Co je hlavním cílem a úkolem zaměstnavatele při zajišťování BOZP?

- a) rizika vyhledávat
- b) rizika ignorovat
- c) **rizikům předcházet nebo eliminovat jejich dopad**

37. Povinnost nahlásit pracovní úraz má zaměstnanec nebo svědek úrazu

- a) jen když je hospitalizován
- b) **vždy**
- c) při pracovní neschopnosti

38. Poskytnuté OOPP je zaměstnanec povinen:

- a) **používat při práci a udržovat v řádném provozuschopném stavu**
- b) používat jen omezeně
- c) používat, když mu sluší

39. Za práci ve výškách, kdy je nutné provádět ochranu proti pádu, je počítána už práce

- a) **od 1,5m nad zem nebo nad volnou hladinou vody**
- b) od 10m nad zemí
- c) od 2m nad zemí

40. Může řidič VZV mít za jízdy vysunuté vidlice nebo je za jízdy vysouvat?

- a) ano, pokud tím neohrozí bezpečnost pracovníků v místě použití VZV
- b) **ne, uvedené patří mezi zakázané práce řidiče VZV**
- c) ano, příkazuje to řidiči VZV platný předpis společnosti

41. Při práci na žebříku s chodidly nad 5m

- a) pracovník musí být otočen obličejem ke stěně a musí mít možnost přidržovat se oběma rukama, další zajištění není nutné

b) pracovník musí být zajištěn proti pádu prostředky osobního zajištění

c) pracovník musí být zajištěn proti pádu prostředky osobního zajištění pouze v případě, že se jedná o práce ve venkovním prostředí

42. Kdo může vázat břemena pro přesun jeřábem?

a) pracovník s platným vazačským průkazem

b) každý pracovník na staveništi

c) jenom jeřábník sám

43. Práce ve výškách nesmí být prováděny:

a) když je moc teplo

b) jestliže nepříznivá povětrnostní situace, s ohledem na použitou ochranu proti pádu, může ohrozit zdraví pracovníka

c) jestliže na pracovišti není přítomen stavbyvedoucí

44. Kotvicí body umístěné na postrojích určené k zachycení pádu z výšky jsou/nejsou značeny:

a) nejsou značené a lze použít ocelové spony postrojů

b) jsou značeny zpravidla písmenem A

c) jsou značeny zpravidla písmenem G

45. Práce na lešení mohou být zahájeny:

a) po řádném dokončení, předání a převzetí lešení

b) kdykoliv po dokončení, na lešení se žádné pokyny pro zahájení práce nevztahují

c) na pokyn vedoucího pracovníka, a to i v případě, že se lešení dokončuje na horních patrech

46. Jakou dobu poskytujeme první pomoc?

a) 3 minuty

b) do oživení zraněného nebo do příjezdu RZS

c) podle sympatií ke zraněnému

47. Práce ve výškách prováděné osamoceně jsou:

a) povoleny vždy bez ohledu na další okolnosti

b) zakázané bez dohledu dalšího pracovníka, pokud není zajištěna bezpečnost osob jiným způsobem

c) povoleny, ale jen v normální pracovní době

48. Jaká je šířka ochranného pásma pro práce ve výšce 25m?

a) 3m

b) 2,5m

c) 5m

Příloha č. 8: Vzor testu Využití výpočetní techniky v tvorbě dokumentů

Testování : Personalista

Využití výpočetní techniky v praxi

Bodové ohodnocení:

datum

Jméno a příjmení:

1. K čemu slouží hypertextový odkaz?

- a) k identifikaci internetové stránky (každá stránka má svůj hypertextový odkaz)
- b) k přechodu na jinou stránku, jiné místo na stránce nebo na vystavený dokument
- c) k ochraně počítače před nežádoucím přístupem z Internetu
- d) ke kontrole přístupu dětí na Internet

2. Která část zprávy elektronické pošty nejčastěji obsahuje virus?

- a) předmět
- b) text zprávy
- c) **příloha zprávy**
- d) příznak pro zpracování

3. Co je považováno za „standard etiky“ při zasílání zprávy elektronické pošty?

- a) přiložit ke zprávě alespoň jeden obrázek
- b) k podpisu připojit alespoň jedno telefonní číslo
- c) **uvést předmět zprávy**
- d) kopii každé zprávy zaslat nadřízenému

4. Co znamená pojem „phishing“?

- a) **technika hackerů, jejímž cílem je vylákat osobní nebo přihlašovací údaje uživatele**
- b) metoda jednoznačné identifikaci osoby odesílatele zprávy elektronické pošty
- c) souhrnné označení pro nevyžádanou elektronickou poštu
- d) vytváření virtuálních internetových komunit

5. Který z následujících souborů bude problematické odeslat jako přílohu zprávy elektronické pošty ?

- a) Virus.doc
- b) Seznam.xls
- c) **Evidence. Exe**
- d) Máslo.pptx

6. Které z následujících tvrzení o ukládání je pravdivé?

- a) Složku je možno uložit do souboru s příponou DOC

- b) Soubor s příponou DOC je možno uložit do jiného souboru s příponou DOC
- c) **Soubor s příponou DOC je možno uložit do složky.**
- d) Soubor s příponou DOC je možno uložit pouze do složky s příponou DOC

7. V jaké části okna je umístěn stavový řádek

- a) v horní části
- b) **v dolní části**
- c) v levé části
- d) v pravé části

8. Jaká druh dokumentu má příponu XLS ?

- a) **tabulka tabulkového procesoru**
- b) hudební nahrávka
- c) prezentace
- d) vidoklip

9. Jak zabezpečit data proti požáru?

- a) kompresí dat.
- b) používáním Firewallu.
- c) **ukládáním záloh dat v jiné lokalitě než jsou uložena originální data.**
- d) pravidelnou aktualizací antivirového programu.

10. Skartace dokumentů se provádí:

- a) vždy po 10 letech
- b) vždy po 15 letech
- c) **podle druhů dokumentů**

11. Charakterizujte způsoby vedení dokumentů:

- a) jen v písemné formě
- b) pouze v elektronické podobě
- c) **na jakémkoli typu média**

12. K pravidlům tvorby dokumentů patří:

- a) zákaz pořizování kopií k jednotlivým dokumentům
- b) **zajištění doloženého průniku aktuální dokumentace na určené pracovní místo**
- c) týdenní aktualizace dokumentace

Příloha č. 9: Vzor testu Vzdělávání a náborová činnost

Personalista

Modul: Personalista

Jméno, příjmení účastníka:

Počet dosažených bodů:

Datum testování:

Uveďte prosím odpovědi

1. Jaké máme zdroje pro výběr zaměstnanců
2. Jaké máme typy pohovorů
3. Uveďte rozdíly mezi pohovorem osobním a pohovorem formou Assessment centr
4. Uveďte výhody/nevýhody mezi pohovorem osobním a pohovorem formou Assessment centr
5. Jaké druhy inzerce můžeme při vyhledávání zaměstnance využít
6. Napište příklady nepoužívanějších otázek u pracovního pohovoru
7. Jaké dokumenty požadujeme od uchazečů o zaměstnání

8. Popis vedení pohovoru v bodech
9. Jaké máme druhy motivace
10. Znázorněte pyramidu potřeb dle Maslowa a vypište jednotlivé fáze
11. Vypište druhy potřeb dle Clayton Alderfer
12. Jaké máme metody motivace
13. Jaké máme druhy hodnocení
14. Jaké jsou zásady při hodnocení zaměstnance
15. Popište druhy zadávání úkolů
16. Popište způsoby kontrol plnění úkolů
17. Co musí obsahovat písemné hodnocení výkonnosti

18. Co musí obsahovat hodnotící pohovor

19. Vypište Metody hodnocení z hlediska výkonu

20. Jaké jsou nové trendy ve vývoji systému hodnocení pracovníků

21. Kdo je osobou s těžším zdravotním postižením

22. Jaké máme druhy účetnictví

23. Vysvětlete, jaké máme dvě základní změny v zákoně o daních

Příloha č. 10: Vzor testu Systém odměn, hodnocení pracovníků

PERSONALISTA

Jméno a příjmení

Bodové ohodnocení:

Dne:

1. **Jak se nazývají nefinanční výhody pro zaměstnance?**
a) bonusy
b) benefity
c) variabilní odměny
d) prémie
2. **Vyberte český ekvivalent slova management.**
a) vedení
b) řízení
c) rozvoj
d) vládnutí
3. **Která z následujících možností vystihuje základní cíl managementu?**
a) samostatné řízení zaměstnanců
b) rozhodování
c) úspěšnost organizace
d) soustředění pozornosti na lidské zdroje
4. **Které z následujících nakladatelství se převážně zabývá literaturou pro manažery a personalisty?**
a) SLON
b) GRADA
c) PORTÁL
d) KAROLINUM
5. **Která z následujících funkcí nepatří mezi základní manažerské funkce?**
a) kreativita
b) kontrola
c) plánování
d) koordinace
6. **Co znamená vyjádření „sekvenční manažerská funkce“?**
a) že se funkce vzájemně vylučují
b) že se funkce šíří nekontrolovaně
c) že se funkce realizují postupně
d) že funkce lze popsat
7. **Jaké synonymum vystihuje míru váženosti člověka?**
a) kvalifikace
b) paternalismus
c) funkce
d) autorita
8. **Čím převážně a primárně přispívají personalisté ke zvyšování výkonnosti?**
a) poskytují poradenské služby

- b) kontrolují pracovníky
- c) hledají nevýkonné části organizace
- d) řídí restrukturalizaci podniku

9. **Kdo by se měl zabývat personálním řízením?**
- a) **všichni manažeři**
 - b) pouze personalisté
 - c) pouze vrcholné vedení podniku
 - d) všichni pracovníci
10. **Současným názvem a synonymem pro personální řízení je:**
- a) péče o zaměstnance
 - b) personální administrativa
 - c) **rozvoj a řízení lidských zdrojů**
 - d) personální kontrola
11. **Který z následujících faktorů nepatří mezi vnější podmínky ovlivňující rozvoj a řízení lidských zdrojů?**
- a) státní politika zaměstnanosti
 - b) **styl řízení**
 - c) situace na trhu práce
 - d) průběh průmyslového cyklu
12. **Ve které zemi je možno vysledovat prvopočátky řízení lidských zdrojů?**
- a) ve Francii
 - b) v Anglii
 - c) v Německu
 - d) **ve Spojených státech amerických**
13. **Která z historických etap vývoje personálního řízení je zaměřena na pouhou evidenci údajů o zaměstnancích?**
- a) rozvoj a řízení lidských zdrojů
 - b) personální řízení
 - c) **personální administrativa**
 - d) péče o zaměstnance
14. **Který z následujících myšlenkových směrů neměl vliv na vývoj personálního řízení?**
- a) behavioristé
 - b) škola lidských vztahů
 - c) klasická škola
 - d) **jenská škola**
15. **Koho označujeme termínem expatriat?**
- a) personální manažer pracující u více firem
 - b) **občan jednoho státu pracující v jiném státě**
 - c) vojenská přidělenec v soukromé firmě
 - d) bývalý kolega

16. **Vyberte správné umístění personálního řízení v činnostech podniku:**
a) v administrativních činnostech
b) v manažerských činnostech
c) stojí samostatně nad všemi ostatními činnostmi
d) v externích činnostech
17. **Součástí jaké politiky je personální politika podniku?**
a) sociální politiky
b) odborové politiky
c) podnikové politiky
d) státní politiky
18. **Vyberte vhodnou prioritu personální strategie.**
a) přesně nadefinované cíle v oblasti potřeby a využití pracovních sil
b) přesná metodika hodnocení
c) tvorba opatření pro ovlivňování spolupracovníků
d) pravidelná analýza odměňování
19. **Co je obsahem tzv. systému Hays?**
a) detailní informace o platech personalistů v jednotlivých zemích
b) statistické informace o platech, benefitech v porovnání se stavem na pracovním trhu
c) elektronické vzdělávání pro zaměstnance
d) personálně informační systém
20. **Co označuje tzv. cafeteria systém?**
a) volný přístup do kantýny
b) zindividualizovaný výběr zaměstnaneckých výhod
c) rovnoprávný systém zaměstnaneckých výhod
d) příspěvek na stravné
21. **Co znamená v personálním řízení termín outplacement?**
a) pomoc člověku při ztrátě zaměstnání
b) vyslání zaměstnance do jiné země
c) převedení části činnosti na externí firmu
d) přeřazení na jinou práci
22. **Vyberte z nabízených nejméně prioritní činnost personálního útvaru.**
a) koordinace a organizace personální administrativy
b) vykonávání poradenské činnosti pro vedoucí pracovníky
c) spoluvytváření a prosazování personální politiky
d) lektorování odborných kurzů
23. **Jaký je všeobecně uznávaný poměr množství pracovníků na jednoho personalistu?**
a) 20 – 40

- b) 40 – 60
- c) 80 – 100**
- d) 200 -250

24. Kterou z následujících oblastí vědomostí nemusí nutně personalista ovládat?
- a) psychologie
 - b) pracovní právo
 - c) finanční analýzy**
 - d) ekonometrie
25. Čí zájmy hájí personalista?
- a) zaměstnanců**
 - b) organizace
 - c) odborů
 - d) zaměstnanců i organizace
26. Která z následujících společností nevyrábí personálně informační systémy?
- a) SAP
 - b) ORACLE
 - c) COMPAQ**
 - d) IBM
27. Jaká je univerzální zkratka pro elektronické vzdělávací systémy?
- a) LMS**
 - b) PPS
 - c) PPF
 - d) LTD
28. Čím není ovlivněno zakládání útvaru lidských zdrojů?
- a) velikostí podniku
 - b) státní legislativou**
 - c) profesní strukturou organizace
 - d) tradicí organizace
29. K čemu někteří autoři přirovnávají sociální politiku firmy?
- a) k marketingovému mixu**
 - b) k PR mixu
 - c) k finančnímu mixu
 - d) k logistickému mixu
30. Jak lze definovat absenci?
- a) nepřítomnost na pracovišti z důvodu pracovní schůzky
 - b) nepřítomnosti na pracovišti způsobená nemocí
 - c) poměr mezi počtem odpracovaných dnů a počtem pracovních dnů**
 - d) záměrné opuštění pracoviště
31. Vyberte fragment definice pojmu fluktuace.

- a) poměr mezi počtem příchodů a odchodů zaměstnanců
- b) v procentech vyjádřený počet výpovědí za účelem navázání jiného pracovního poměru**
- c) poměr spokojených a nespokojených zaměstnanců
- d) stabilizace počtu pracovních sil

32. Kdo v roce 1966 formuloval teorii pracovní motivace?

- a) **F. Herzberg**
- b) F. W. Taylor
- c) B. F. Skinner
- d) A. H. Maslow

33. Kdo je v personální problematice headhunter?

- a) člen spolku absolventů univerzity
- b) specialista na vyhledávání pracovníků**
- c) pracovník úřadu práce
- d) tiskovina na vyhledávání pracovníků

34. Najděte synonymum pro pojem curriculum vitae.

- a) memoáry
- b) závěrečná zkouška
- c) životopis**
- d) esej

35. Co je zkoumaným produktem při grafologické analýze při výběru zaměstnanců?

- a) ručně psaný dopis**
- b) kandidátův verbální projev
- c) kandidátův nonverbální projev
- d) kandidátem uvedené pracovní zkušenosti

36. Jak byste nazvali simulaci pracovního prostředí a pracovních problémů při výběru kandidátů na pracovní místo, kde jejich vhodnost a kompetence posuzuje několik hodnotitelů?

- a) výběrové řízení
- b) Rorschach test
- c) Assessment centrum**
- d) mnemotechnická pomůcka

Příloha č. 11: Vzor testu Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání - test

Modul: Kolektivní vyjednávání

Jméno, příjmení účastníka:

Počet dosažených bodů:

Datum testování:

Uvedte prosím odpovědi

1. Z čeho se skládá kolektivní smlouva
2. Které pracovněprávní záležitosti musí zaměstnavatel projednat s odborovými organizacemi
3. Kolik odborových organizací může na pracovišti fungovat a jakými pravidly se potom řídí
4. Co znamená tripartita
5. Jaké existují kolektivní smlouvy? Popište postup při jejich uzavírání
6. Která část kolektivních smluv bude pramenem práva
7. Je zprostředkovatel povinen vyřešit kolektivní spor
8. Proti kterému rozhodnutí rozhodce není již možný opravný prostředek
9. Kde je upraveno právo na stávku
10. Kteří zaměstnanci jsou ze stávky vyloučeni

Příloha č. 12: Vzor testu Profil obchodníka

Profil obchodníka - test

Modul: Profil obchodníka

Jméno, příjmení účastníka:

Počet dosažených bodů:

Datum testování:

Uvedte prosím odpovědi

1. Co je a k čemu slouží aktivní naslouchání
2. Jaké jsou procesy komunikace
3. Jaké jsou typy zpětné vazby a jaké má úrovně
4. Popište hlavní důvody nedorozumění při obchodním jednání
5. K čemu slouží naslouchání a v čem nám pomůže v obchodním jednání
6. Způsoby naslouchání
7. Jak zlepšit úroveň naslouchání
8. Jak zlepšit úroveň sdělování

9. Popište základní pravidla etikety v obchodním jednání
10. Popište možnosti pozdravení
11. Vysvětlete pojem lehká konverzace
12. Popište pojem osobní zóna
13. Jak by se měl zaměstnanec prezentovat při obchodním jednání
14. Jaké máme formy překonávání námitek
15. Jak vznikají konflikty a jak jim předcházet

Příloha č. 13: Vzor testu Obchodní dovednosti

Obchodní zástupce - test

Modul: Obchodní dovednosti

Jméno, příjmení účastníka:

Počet dosažených bodů:

Datum testování:

Uveďte prosím odpovědi

1. Popište pravidla úspěšného obchodního jednání
2. Popište průběh obchodního jednání v bodech
3. Jaké máme typy vyjednávání
4. Jaké máme fáze obchodního vyjednávání
5. Popište základní vyjednávací strategie
6. Popište základní vyjednávací taktiky
7. Co je to aktivní naslouchání a k čemu nám v obchodním jednání pomáhá
8. Jaké máme možnosti při analýze trhu

9. Co to je osobní prezentace a k čemu slouží

10. Popište nežádoucí typy vyjednávání

11. Popište žádoucí typy vyjednávání

12. Jaké máme druhy komunikací

13. Vypište pomůcky, které můžeme využít při obchodním jednání (Uveďte alespoň pět druhů)

14. Co je to emoční inteligence

15. Co předpokládáme úspěšná komunikace

16. Jak úspěšně dokončit obchodní jednání

Příloha č. 14: Vzor testu Právní znalosti

Právní znalosti - test

Modul: Právní znalosti

Jméno, příjmení účastníka:

Počet dosažených bodů:

Datum testování:

Uveďte prosím odpovědi

1. Uveďte náležitosti kupní smlouvy
2. Uveďte 4 typy obchodních smluv
3. Jak rozlišujeme závazky dle subjektu
4. Na základě čeho vzniká závazkový stav
5. definujte termín smlouva
6. Vysvětlete termín oferta
7. Co lze vyjádřit ve zvláštních ujednáních obchodní smlouvy

8. Je základní kapitál tvořen u všech obchodních společností obligatorně
9. Jakým způsobem je stanovena u jednotlivých forem obchodních společností výše vkladu společníka
10. Je vznik podílu společníka na společnosti spojován až se splaceným vkladem
11. Které právní skutečnosti mohou založit vznik vkladového závazku společníka
12. Co je obsahem vkladového závazku společníka. Jak je specifikován okamžik splnění vkladové povinnosti.
13. Mají všechny obchodní společnosti povinnost vytvářet rezervní fond ze zisku
14. Kterými znaky se odlišuje obchodní společnost od jiných právnických osob
15. Umožňuje obchodní zákoník obchodní společnosti, aby si při svém dobrovolném zrušení sama vybrala likvidátora
16. Umíte vysvětlit pravidla, podle nichž jsou kvantifikovány podíly společníků v osobních společnostech
Vysvětlíte, kdy ručí společníci kapitálových společností za závazky společnosti a jakým způsobem je jejich ručení omezeno.

Příloha č. 15: Vzor testu Výpočetní technika

Testování : Obchodní zástupce

Využití výpočetní techniky v praxi

Bodové ohodnocení:

datum

Jméno a příjmení:

1. K čemu slouží hypertextový odkaz?

- a) k identifikaci internetové stránky (každá stránka má svůj hypertextový odkaz)
- b) k přechodu na jinou stránku, jiné místo na stránce nebo na vystavený dokument
- c) k ochraně počítače před nežádoucím přístupem z Internetu
- d) ke kontrole přístupu dětí na Internet

2. Která část zprávy elektronické pošty nejčastěji obsahuje virus?

- a) předmět
- b) text zprávy
- c) **příloha zprávy**
- d) příznak pro zpracování

3. Co je považováno za „standard etiky“ při zasílání zprávy elektronické pošty?

- a) přiložit ke zprávě alespoň jeden obrázek
- b) k podpisu připojit alespoň jedno telefonní číslo
- c) **uvést předmět zprávy**
- d) kopii každé zprávy zaslat nadřízenému

4. Co znamená pojem „phishing“?

- a) **technika hackerů, jejímž cílem je vylákat osobní nebo přihlašovací údaje uživatele**
- b) metoda jednoznačné identifikaci osoby odesílatele zprávy elektronické pošty
- c) souhrnné označení pro nevyžádanou elektronickou poštu
- d) vytváření virtuálních internetových komunit

5. Který z následujících souborů bude problematické odeslat jako přílohu zprávy elektronické pošty ?

- a) Virus.doc
- b) Seznam.xls
- c) **Evidence. Exe**
- d) Máslo.pptx

6. Které z následujících tvrzení o ukládání je pravdivé?

- a) Složku je možno uložit do souboru s příponou DOC

- b) Soubor s příponou DOC je možno uložit do jiného souboru s příponou DOC
- c) **Soubor s příponou DOC je možno uložit do složky.**
- d) Soubor s příponou DOC je možno uložit pouze do složky s příponou DOC

7. V jaké části okna je umístěn stavový řádek

- a) v horní části
- b) **v dolní části**
- c) v levé části
- d) v pravé části

8. Jaká druh dokumentu má příponu XLS ?

- a) **tabulka tabulkového procesoru**
- b) hudební nahrávka
- c) prezentace
- d) vidoklip

9. Jak zabezpečit data proti požáru?

- a) kompresí dat.
- b) používáním Firewallu.
- c) **ukládáním záloh dat v jiné lokalitě než jsou uložena originální data.**
- d) pravidelnou aktualizací antivirového programu.

10. Skartace dokumentů se provádí:

- a) vždy po 10 letech
- b) vždy po 15 letech
- c) **podle druhů dokumentů**

11. Charakterizujte způsoby vedení dokumentů:

- a) jen v písemné formě
- b) pouze v elektronické podobě
- c) **na jakémkoli typu média**

12. K pravidlům tvorby dokumentů patří:

- a) zákaz pořizování kopií k jednotlivým dokumentům
- b) **zajištění doloženého průniku aktuální dokumentace na určené pracovní místo**
- c) týdenní aktualizace dokumentace

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2014/2015

Studijní program: Pedagogika
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Andragogika (ANDNAV)

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Bc. KYSOVÁ Iveta	U Staré elektrárny 26, Ostrava - Slezská Ostrava	F140424

TÉMA ČESKY:

Analýza vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávání dospělých

NÁZEV ANGLICKY:

Analysis of educational needs of learners in adult education

VEDOUcí PRÁCE:

doc. Mgr. Jana Poláchová Vašátková, Ph.D. - KSA

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

A. Cíl práce: Identifikace a analýza důvodů volby pro účast dospělých ve vzdělávání a jejich vzdělávacích potřeb (v závislosti na jejich věku, sociálním zařazení a dosaženém stupni vzdělání) ve vybrané vzdělávací společnosti v kontextu aktuálních poznatků týkajících se problematiky vzdělávání dospělých.

B. Konkretizace cíle a předmětu práce (včetně zdůvodnění): Analýza důvodů pro volbu vzdělávacích potřeb a jejich míry naplnění u jednotlivých zkoumaných cílových skupin, rozdělených dle věku, povolání a dosaženého vzdělání:

- absolventů, účastníků středního věku (35-40) a osob 50+

- zaměstnaných a nezaměstnaných osob

- u osob se základním vzděláním, středním a vysokoškolským

Předmětem je zjištění důvodů pro volbu daného vzdělávacího programu odlišností motivace účastníků vzdělávání a jejich porovnání v závislosti na vymezená kritéria u jednotlivých cílových skupin (dle jejich věku, sociálního zařazení a dosaženém stupni vzdělání).

Práce bude zpracována pro vzdělávací společnost za účelem:

- Zkvalitnění systému zjišťování vzdělávacích potřeb, což znamená, že výstupem bude návrh možných korekcí nabídky vzdělávacích kurzů, sloužící ke zkvalitnění obsahové náplně vzdělávacích kurzů.

C. Návrh postupu řešení (metodika):

Shromáždit informace a analyzovat potřebné zdroje k práci pro vytvoření širších souvislostí v oblasti vzdělávání a to z pohledu pedagogického, sociálního, psychologického a právního.

Utvořit si názor a komplexní představu o tom, jak se projevuje motivace v procesu učení ve skupinách dospělých dle jejich povolání, věku a dosažené úrovně vzdělání.

Tvorba dotazníků a zahájení dotazníkového šetření u vybraného souboru účastníků vzdělávání dle nadefinovaných skupin.

Dotazníky budou zaměřeny na identifikaci vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávání. (dotazníkové šetření bude prováděno před a po zahájení vzdělávání. V průběhu realizace vzdělávání budou pravidelné rozhovory s lektory vzdělávacích programů)

Analýza vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávání dle navržených vymezení.

Vyhodnocení výsledků a vytvoření návrhu navazujícího vzdělávání

D. Harmonogram práce:

- pracovní verze osnovy práce nejpozději do: konec září 2015

- hotová práce k poslední konzultaci nejpozději do: 1. února 2016

- odevzdání definitivní verze práce nejpozději do 31. 3. 2016.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Koubek, Josef. 1997. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Praha : Management Press, 1997. 80-859-4351-4.

Nakonečný, Milan. 1997. Encyklopedie obecné psychologie. Praha : Academia, 1997. 80-200-0625-7.

Průcha, Jan a Veteška, Jaroslav. 2014. Andragogický slovník. Praha : Grada, 2014. 978-80-247-4748-4.

Veteška, Jaroslav a Vacínová, Tereza. 2011. Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století. Praha :

Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2011. 978-807-4520-129.

Veteška, Jaroslav. 2010. Kompetence ve vzdělávání dospělých. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. 978-808-6723-983.

Vodák, Josef a Kucharčíková, Alžběta. 2011. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. Praha : Grada, 2011. 978-80-247-3651-8.

Podpis studenta:

Michal J.

Datum: *10.5.2015*

Podpis vedoucího práce:

Podat H.

Datum: *13.5.2015*