

KUBÍNYI, Lubomír. Motivace k účasti na dalším neformálním vzdělávání. In: *Vzdělávání dospělých 2018-transformace v éře digitalizace a umělé inteligence*. Praha: Česká andragogické společnost, , s. 189-198. ISBN 978-80-906894-4-2.

Motivace k účasti na dalším neformálním vzdělávání

Motivation to participate in other non-formal education

Lubomír Kubínyi

Abstrakt:

Vzdělávání dospělých je vnímáno jako důležitý aspekt profesního uplatnění. Rozhodování o účasti na vzdělávání je činnost jedince, která propojuje jeho motivy a cíle s požadavky okolí. Podle publikovaných výsledků předchozích výzkumů jsou rozhodujícími motivy účasti dospělých v neformálním vzdělávání orientovaném na pracovní oblast snaha o zvýšení výkonnosti a prohloubení znalostí nebo dovedností. Nedostatečná motivovanost je také označována za jeden z rozhodujících důvodů pro neúčast ve vzdělávání. Příspěvek přináší vybraná data z výzkumu, jehož dílčím cílem byla identifikace a analýza proklamovaných motivů vojáků k účasti na dalším profesním vzdělávání ve specifickém prostředí.

Abstract:

Adult learning is perceived as an important aspect of professional placement. Decision-making on participation in further education is the activity of an individual linking its motives and objectives with the requirements of the environment. According to the published results of previous surveys, the motivation for participation of adults in further education, oriented to the work area, is primarily to increase performance and deepen knowledge or skills. Insufficient motivation is labeled as one of the most influential reasons for not participating in further education. This paper presents selected research data, aiming at identification and analysis of motives of soldiers to participate in further professional education.

Klíčová slova:

Další vzdělávání, motivace, neformální vzdělávání, osobní cíle, vojáci, výzkum.

Key words:

Further education, motivation, informal education, personal goals, soldiers, research.

Úvod

Vzdělání je považováno za hodnotu, za jeden z rozhodujících faktorů ekonomického růstu, který vede ke snížení nezaměstnanosti, vyšší kvalitě života, snížení míry sociálního ohrožení. Jako benefity vzdělání na straně jedince lze označit zvýšení kvality orientace v současném dynamickém prostředí, podporu samostatnosti, nezávislosti a rozvoj sociálních vztahů. Vzdělání je však zároveň také faktorem, který má za následek prohlubování sociální nerovnosti.

Celoživotní učení podle Brdka a Výchové je vzdělávací strategií, která je zaměřená na získání a udržení kvalifikací a dovedností pro přizpůsobování se stálým změnám v životě a také v oblasti pracovní (2004). Celoživotní učení vychází z předpokladu, že člověk řídí sám své učení, vyhledává učební příležitosti po celý život při respektování požadavků svobody, flexibility a individuálního plánování osobního rozvoje, které vede k naplnění subjektivně vnímané kvality života (Rabušic, Rabušicová, 2009).

Celoživotní učení je členěno na etapu počátečního vzdělávání a etapu dalšího vzdělávání. Významnou charakteristikou dalšího vzdělávání je skutečnost, že probíhá po dosažení formálního vzdělání nebo po opuštění vzdělávacího systému případně po vstupu na trh práce. Součástí dalšího vzdělávání je profesní vzdělávání, v rámci kterého probíhá další profesní vzdělávání jako neformální vzdělávání, orientováno na získávání a prohlubování vědomostí, dovedností, kompetencí v oblasti pracovní. V České republice neformální vzdělávání nevede k dosažení vyššího stupně vzdělání a jeho nejčastějším poskytovatelem jsou zaměstnavatelé. Proto má zpravidla také přímou vazbu na pracovní zařazení dospělého a je profesně orientováno.

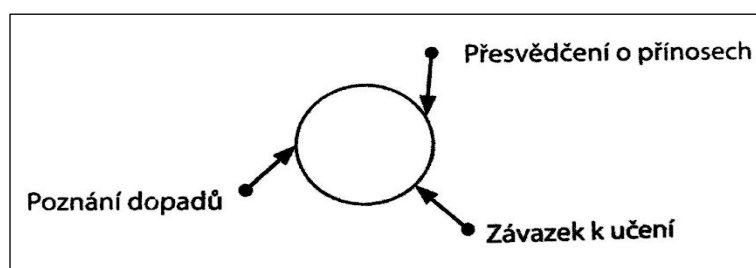
Mezi stěžejní cíle vzdělávací politiky Evropské unie patří zvyšování účastí dospělých na celoživotním vzdělávání a učení. Účast dospělých v aktivitách celoživotního učení je významná nejenom pro jedince, ale je také důležitým aspektem rozvoje společností založených na znalostech. Rozhodování o účasti na dalším profesním vzdělávání je procesem, který propojuje motivy, cíle a zkušenosti jednotlivce s požadavky pracovního prostředí. Vnitřní cíle vycházejí z přesvědčení účastníka, které je podmíněno osobní potřebou, motivací a přijetím kurikula vzdělávací akce (Průcha, Veteška, 2014). Podle výsledku provedeného šetření Českého statistického úřadu k nejčastějším motivům účasti na pracovně zaměřeném neformálním vzdělávání je snaha o zvýšení výkonnosti, vytvoření podmínek pro kariérní postup, prohloubení znalostí, dovedností, získání certifikátu, snížení pravděpodobnosti ztráty zaměstnání, případně zvýšení možnosti zaměstnatelnosti při ztrátě zaměstnání (2013).

1. Motivace k učení a vzdělávání

Významným prvkem vzdělávacího procesu je motivace k učení. Potřeba učit se podle Jarvise je v lidském životě přítomná vždy, když internalizované vědění neumožňuje jedinci vyrovnání se s aktuální zkušeností a uvedené situace nastávají zejména v obdobích individuálních a společenských změn (Rabušic, Rabušicová, 2009). Nakonečný uvádí, že pojem motivace popisuje psychologické důvody chování, jeho subjektivní význam a také vysvětluje pozorovatelnou variabilitu chování, která má projev v tom, proč se různí lidé orientují na různé cíle (2014). Motiv představuje určitou jednotlivou psychickou sílu-popud, pohnutku, která člověka (jeho činnost) určitým směrem orientuje (zaměřuje), která ho v daném směru aktivizuje a která vzbuzenou aktivitu udržuje. Motiv tedy představuje psychologickou pohnutku, příčinu či důvod určitého lidského chování či prožívání, dává mu psychologický smysl (Provazník, Komárková, 2004).

Podle Vodáka a Kucharčíkové ochota zdokonalit znalosti, schopnosti a dovednosti ovlivňuje efektivitu vzdělávání a na motivaci významně působí hodnota, kterou účastníci přisuzují učebním aktivitám ve vztahu k vykonávané práci a možnému kariérnímu postupu. Efektivitu dále ovlivňuje také náročnost vzdělávacích úkolů a okolnost, zda vzdělávací aktivita vychází ze zjištěných vzdělávacích potřeb organizace a zároveň zohledňuje individuální vzdělávací potřeby účastníků (2007).

Obr. 1: Cyklus motivace



Zdroj: Vodák, Kucharčíková (2007, s. 85)

Autoři odborné literatury se shodují na skutečnosti, že vyšší míra motivace ke vzdělávání se může projevat v kvalitě a kvantitě pracovního výkonu zaměstnance. Vodák a Kucharčíková uvádějí výčet motivačních faktorů vzdělávání. Jedinec podle autorů prostřednictvím vzdělávání může sytit potřebu zlepšení postavení ve skupině, s větší mírou úspěšnosti usilovat o kariérní postup na základě zvýšení kvality a kvantity práce, zvýšení flexibility a připravenosti na změny, získání sociálních výhod, vyššího platového ohodnocení a také uplatnění vlastního potenciálu při nových příležitostech (2007).

Průcha uvádí, že pro zkoumání motivovanosti dospělých ke vzdělávání je důležité se zabývat nejenom osobnostními charakteristikami účastníků, ale také postupy a nástroji, které vycházejí z vnějších zdrojů organizace. Podle autora v postojích dospělých ve vzdělávání lze sledovat tři psychologické charakteristiky a to motivaci, potřebu a zájem (2014). Úroveň motivace jednotlivých účastníků vzdělávání je rozdílná. Je závislá mimo jiné na kultuře organizace, která v optimálním případě podporuje rozvoj zaměstnanců. Pro saturaci uvedených charakteristik je významné, jak je identifikovaná potřeba vzdělávání v organizaci, jak aktivní je zapojení zaměstnanců na uvedeném procesu a v jaké míře a jakým způsobem organizace naplňuje individuální vzdělávací potřeby. Jak uvádí Saliger, v praxi se osvědčuje postup, kdy vedoucí pracovníci komunikují s personálem svoje vize, postupy, hodnoty, normy, čímž může být zajištěna lepší vzájemná informovanost o řadě odborných, organizačních, personálních, ekonomických nebo specificky edukačních záležitostech (2017).

2. Metodologie výzkumu

Dílčím systémem dalšího profesního vzdělávání v České republice je systém přípravy personálu rezortu Ministerstva obrany. Systematická příprava vojenského personálu vychází z konceptu celoživotního vzdělávání a hlavním prvkem procesu je vzdělávání, výcvik a výchova vojenského profesionála, který je kvalifikovaným odborníkem v dobrovolném služebním poměru, vzdělaný ve vojenství a speciálně připraven pro vojenskou praxi (Koncepce přípravy, 2011). Významným faktorem efektivity přípravy je úroveň motivace jedince k učení.

Motivací vojenských profesionálů k učení se v uplynulých letech zabýval pracovní tým Katedry leadershipu Fakulty vojenského leadershipu Univerzity obrany. Výzkum probíhal v letech 2016 až 2018 v rámci Dílčího záměru rozvoje organizace. Dílčím cílem výzkumu bylo identifikovat názory a postoje dotazovaných k motivaci pro účast v dalším profesním vzdělávání.

Teoretickými východisky výzkumného projektu byl koncept celoživotního učení a teorie racionální volby. Ve výzkumu bylo vycházeno ze sociologického přístupu k motivaci, který považuje postoje za představitele klíčových motivů (Dvořáková, 2007) a podle Hendla lze lidské chování do jisté míry měřit a předpovídat (2005). V procesu rozhodování jednotlivce o vstupu do dalšího vzdělávání dochází ke zvažování a porovnávání hodnoty vzdělání s náklady na jeho dosažení.

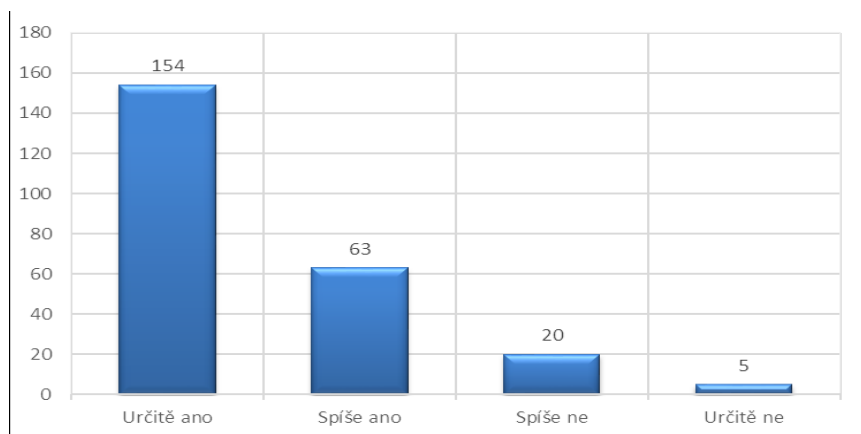
Pro sběr dat bylo využito strukturovaného dotazníku, který obsahoval celkem 21 otázek. U každé otázky měli respondenti možnost výběru z více možností. Základní soubor tvořili náhodně vybraní vojáci Armády ČR. V období říjen 2016 až prosinec 2017 bylo respondentům rozesláno celkem 296 dotazníků. Návratnost dotazníků byla 90% (267 dotazníků bylo respondenty vyplněno a doručeno tazatelům). Následně bylo vyřazeno 25 dotazníků, u kterých chyběly odpovědi na část otázek. Do konečného souboru pro vyhodnocení bylo zařazeno celkem 242 dotazníků, které byly vyplněné správně a odevzdané ve stanoveném termínu, což představuje celkovou návratnost 82 % ze všech distribuovaných dotazníků.

3. Interpretace získaných dat

Interpretace zjištění je prezentována v návaznosti na cíle výzkumu a vzhledem k rozsahu položených otázek se věnuje pouze vybraným zjištěním.

Na základě odpovědí celkem 90 % respondentů považuje svoji účast v kurzech další profesní přípravy za významnou pro kariérní postup (graf 1). Vliv účasti v kariérových kurzech považuje za nevýznamný pouze 10% respondentů. Poměrně zajímavé je věkové rozložení uvedené skupiny, protože může významně ovlivňovat postoje a názory k problematice. Ve věku do 19 let bylo 7 respondentů, kteří z hlediska zákona č. 221/1999 Sb., jsou na počátku kariéry vojáků z povolání a nemusí zatím plně doceňovat význam dalšího vzdělávání pro postup v kariéře. Pro skupinu respondentů ve věku 51-60 let (2 respondenti) lze dovést, že z hlediska zákona o vojácích z povolání jsou v období před ukončením služebního poměru. Pro úplnost je nutné ještě uvést, že 2 respondenti byly ve věku 21-30 let, 9 respondentů ve věku 31-40 let a celkem 5 odpovídajících vojáků bylo ve věku 41-50 let.

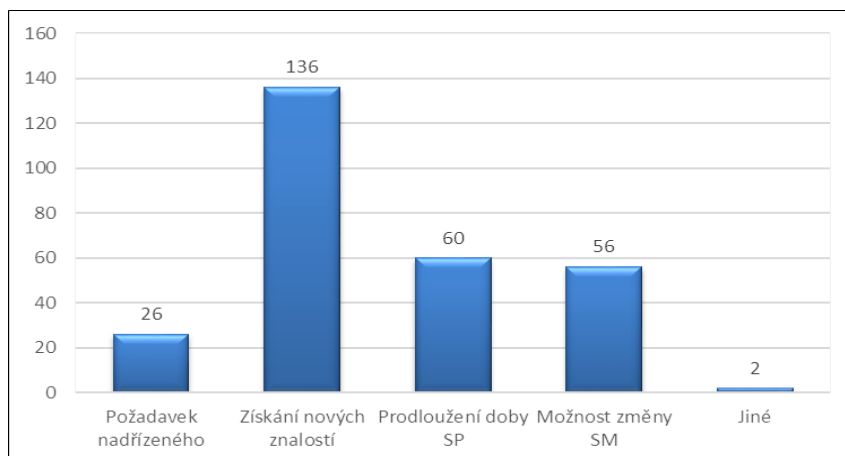
Graf 1: Vliv účasti v kurzech další profesní přípravy pro postup v kariéře



Zdroj: vlastní zpracování

Významné jsou i odpovědi respondentů označující konkrétní důvody, rozhodující pro zapojení se do další profesní přípravy (graf 2), kdy více než polovina respondentů (136) jako důvod uvedla získání nových znalostí. Pouze 26 respondentů uvádí jako důvod požadavek nadřízeného. Pragmatický důvod, spojený s prodloužením doby trvání služebního poměru, uvedlo 60 respondentů. Při vyslání k dalšímu vzdělávání jsou v některých případech s vojáky z povolání uzavřené dohody, ve které se zavazují po ukončení vzdělávací aktivity setrvat určenou dobu ve služebním poměru. Možnost změny služebního místa jako důvod pro zapojení se do další profesní přípravy uvedlo 56 respondentů. Celkem 2 respondenti uvedli jiné, blíže nespecifikované důvody. Je zároveň nutné uvést, že respondenti u uvedené otázky měli možnost výběru z více důvodů.

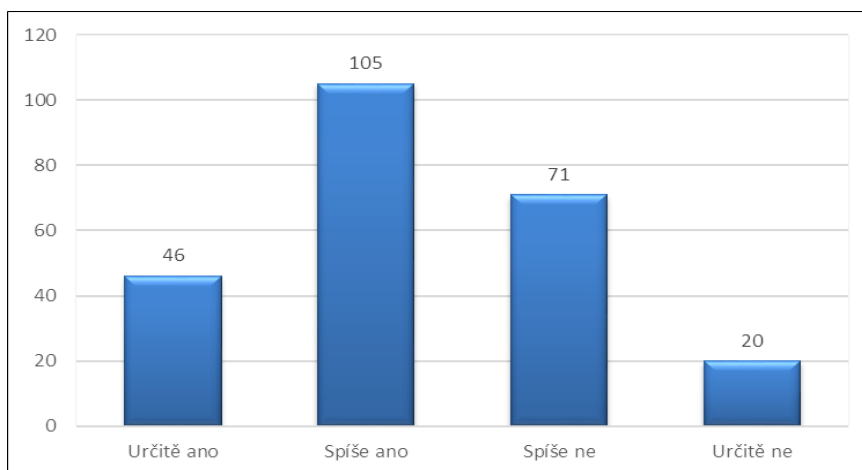
Graf 2: Rozhodující důvody pro zapojení do další profesní přípravy



Zdroj: vlastní zpracování

Dalším z faktorů ovlivňujících míru účasti dospělých na dalším profesním vzdělávání je podpora ze strany nadřízeného ve smyslu vytváření podmínek pro účast na vzdělávacích aktivitách. Podpora nadřízeného spočívající ve vytváření podmínek pro účast ve vzdělávacích aktivitách (graf 3) byla pro respondenty významná a to vzhledem k tomu, že celkem 62% respondentů uvedlo, že nadřízený vytváří podmínky pro účast na vzdělávacích aktivitách. Nebylo zjišťováno, zda se jedná o aktivity krátkodobé nebo účast v dlouhodobějších jazykových, kariérových nebo odborných kurzech. Je nutno však uvést, že i když uvedený faktor je z pohledu respondentů významný, o vyslání vojáka z povolání rozhodují stanovení služební funkcionáři v souladu s vnitřními právními normami a to závislosti na druhu vzdělávací aktivity.

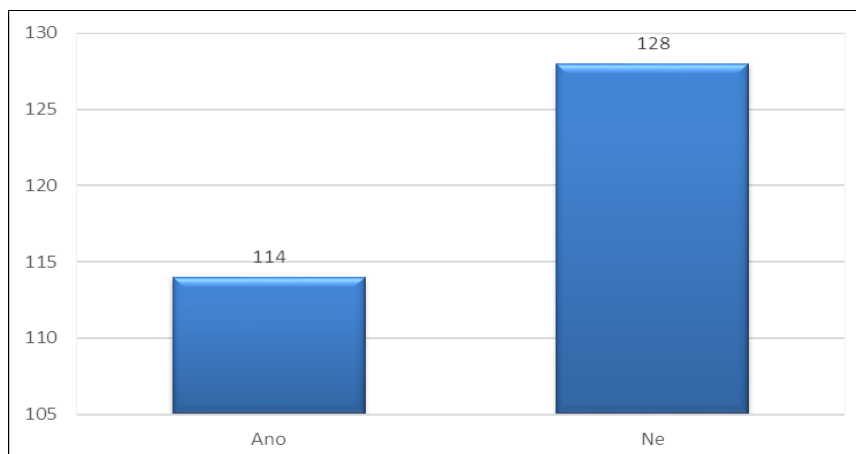
Graf 3: Vytváření podmínek pro účast ve vzdělávacích aktivitách ze strany nadřízeného



Zdroj: vlastní zpracování

Celkem 47% respondentů uvedlo, že v průběhu služebního hodnocení projednávalo oblast další profesní přípravy s hodnotitelem (graf 4). Uvedená skutečnost je významná vzhledem k tomu, že podle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, je služební hodnocení podkladem pro rozhodování ve věcech služebního poměru (par. 1) a jeho součástí je zhodnocení plnění úkolů a cílů odborného a osobního rozvoje vojáka v hodnoceném období. Na základě doporučení k další kariéře hodnotitel také stanovuje hodnocenému cíle a úkoly na následující období.

Graf 4: Projednávání účasti na další profesní přípravě v rámci služebního hodnocení



Zdroj: vlastní zpracování

Další výsledky výzkumu budou postupně publikované v odborných periodikách a na vědeckých konferencích.

4. Diskuze a závěr

Další vzdělávání je vnímáno nejenom jako pokračování počátečního vzdělávání, ale v rámci celoživotního učení jako rozhodující faktor zvyšování konkurenceschopnosti společnosti. Jednou ze složek dalšího vzdělávání je profesní vzdělávání, jehož cílem je rozvoj znalostí, schopností a postojů požadovaných pro výkon povolání. V rámci profesního vzdělávání probíhá další profesní vzdělávání, které má přímou vazbu na konkrétní profesní zařazení a jeho posláním je podpora pracovního výkonu. Podle Českého statistického úřadu na uvedené skutečnosti již řadu let reagují i organizace, které poskytují vzdělávání svým zaměstnancům. Uvedené vzdělávání má specifický vzdělávací charakter, vymezený čas a prostor. V České republice opakovaně probíhá šetření Continuing Vocational Training Survey, které zkoumá fenomén firemního vzdělávání a popisuje jeho jednotlivé části. Cílem posledního šetření Continuing Vocational Training Survey 2015 (CVTS5) bylo zmapovat oblast firemního vzdělávání a získat data, vypovídající o zajišťování t vzdělávání v ekonomických subjektech s 10 a více zaměstnanci působících v České republice (2018). Součástí dalšího profesního vzdělávání je také vzdělávání vojáků z povolání. Systém přípravy vojenského personálu je složen z procesů a opatření zaměřených na vzdělávání, výcvik a výchovu. Uvedené složky přípravy vycházejí z konceptu celoživotního vzdělávání a v pojetí uplatňovaném Koncepcí přípravy personálu (2011) jsou v přípravě zastoupené všechny komponenty. Celoživotní vzdělávání pro bezpečnostní prostředí je podle Ullricha a Pokorného zaměřeno na tři základní dimenze, první dimenzí je oblast mentální, resp. kognitivní kondice. Druhou oblastí je oblast psychofyzické kondice a třetí je oblast osobnostní kondice (2017).

Vzhledem ke skutečnosti, že součástí výběrových souborů CVTS nebyl personál veřejné správy a obrany, jsou v prostředí rezortu realizované dílčí výzkumné projekty zaměřené na zjišťování andragogické reality. Na základě dílčích závěrů výzkumu lze uvést, že příprava vojáků je klíčovým nástrojem získávání a prohlubování kompetencí. Celkem 90% respondentů považuje účast v kurzech další profesní přípravy za důležitý předpoklad pro postup v kariéře. Za významnou lze označit skutečnost, že 56% respondentů uvedlo jako rozhodující důvod pro zapojení se do další profesní přípravy získání nových znalostí. Důležitým faktorem ovlivňující míru účasti dospělých na dalším profesním vzdělávání je vytvářední podmínek ze strany nadřízených. Převážná část respondentů (62%) vyjádřila názor, že nadřízení vytváří podmínky pro jejich účast na vzdělávacích aktivitách. S uvedeným názorem souvisí i skutečnost, že u 47% respondentů byla problematika dalšího vzdělávání projednávána v rámci služebního hodnocení.

Uvedené výsledky jsou důležité proto, že „služební hodnocení (obecně hodnocení pracovníků) má za úkol posoudit potenciál rozvoje hodnoceného a na základě dohody stanovit rozvojové cíle, lze jej proto považovat za důležitý motivační faktor“ (Kubínyi, Mitáček, 2017). V souladu s uvedenými závěry výzkumu lze konstatovat, že u výběrového souboru respondentů byl potvrzen předpoklad, že služební orgány Ministerstva obrany ČR vytváří podmínky pro přípravu vojenských profesionálů.

Data a závěry z provedeného výzkumu budou využívány pro zpracování dalších publikačních výstupů a budou podkladem pro výuku studentů vojenské formy studia Fakulty vojenského leadershipu Univerzity obrany v předmětech Leadership a Vojenský leadership. Pracovní tým zvažuje i další směry pokračování výzkumu v souladu s poznatkem Ullricha, Pokorného a Ambrozové, že u jedinců působících v bezpečnostním prostředí, bylo prokázáno, že vedle znalostí, schopností a dovedností, které lze vzděláním, výchovou a přípravou získat či vytvořit, existuje oblast přirozených potenciálů, kterou nelze obvyklými mono/disciplinárními metodami a postupy jednoznačně postihnout, diagnostikovat, identifikovat či „změřit“ a nelze je ani různými modely vzdělávání a metodami přípravy vytvořit, kultivovat či rozvíjet. Autoři uvedenou oblast pojmenovali jako „subtle skills“ (2017).

Literatura

BRDEK, Miroslav a Helena VYCHOVÁ. *Evropská vzdělávací politika: programy, principy a cíle*. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-86395-96-0.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788071798934.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

Koncepce přípravy personálu rezortu MO na období 2012-2018. Praha: Ministerstvo obrany ČR, 2011.

KUBÍNYI, Lubomír; MITÁČEK, Radek. Profesní a kariérní rozvoj vojenských profesionálů. In: *Vzdělávání dospělých 2016: východiska a inspirace pro teorii a praxi*. Praha: Česká andragogická společnost, 2017, s. 273-282. ISBN 978-80-905460-6-6.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6

PROVAZNÍK, Vladimír a Růžena KOMÁRKOVÁ. *Motivace pracovního jednání*. 2. přeprac. vyd. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0703-X.

PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 9788024752327.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 9788024747484.

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-4779-2.

SALIGER, Radomír. Poznatky z výzkumu organizační kultury Armády České republiky - východisko k inovacím v edukaci leaderů ve vojenském školství. In: *Vzdělávání dospělých 2016: východiska a inspirace pro teorii a praxi*. Praha: Česká andragogická společnost, 2017, s. 259-272. ISBN 978-80-905460-6-6.

ULLRICH, David a Vratislav POKORNÝ. Human factors and management limit situations. In: *Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020: From Regional*

Development Sustainability to Global Economic Growth. Vienna Austria: International Business Information Management Association (IBIMA), 2017, p. 983-988. ISBN 978-0-9860419-7-6.

ULLRICH, David; POKORNÝ, Vratislav a Eva AMBROZOVÁ. Leadership, Situational and Systemic Critical Thinking. In: *Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth*. Madrid Spain: International Business Information Management Association (IBIMA), 2017, p. 1323-1332. ISBN 978-0-9860419-9-0.

Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011. Praha: Český statistický úřad, 2013. Lidé a společnost. ISBN 978-80-250-2354-9.

Vzdělávání zaměstnaných osob-2015: analýza a výsledky šetření CVTS 5. Praha: Český statistický úřad, 2018. Lidé a společnost.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2007. Manažer. ISBN 9788024719047.

Vyhláška MO č. 217/2010 Sb., o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Příspěvek byl zpracován v rámci řešení dlouhodobého záměru rozvoje organizace Rozvoj sociálních kompetencí vojáka – leadera.

Kontaktní údaje:

PhDr. Lubomír Kubínyi, Ph.D.

Katedra leadershipu

Fakulta vojenského leadershipu

Univerzita obrany

Kounicova 65

662 10 BRNO

Česká republika

E-mail: lubomir.kubinyi@unob.cz