

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2018–2021

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Helga Podojilová**

**Motivace a bariéry ke vzdělávání dospělých**

Praha 2021

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED PART TIME STUDIES**

2018-2021

**BACHELOR THESIS**

**Helga Podojilová**

**Motivation and barriers to adult education**

Prague 2021

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 22. 2. 2021

Helga Podojilová

## **Poděkování**

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Milanovi Demjanenko, Ph.D. za cenné rady poskytnuté při konzultacích.

## **Anotace**

Tématem bakalářské práce je „Motivace a bariéry ke vzdělávání dospělých“. Cílem práce je definovat důvody motivace dospělého člověka ke vzdělávání a zároveň vymezit bariéry, které ho v dalším vzdělávání omezují. Teoretická část je zaměřena na objasnění tématu vzdělávání dospělých a vztahujícími se pojmy ke vzdělávání dospělých. Dále se zaměřuje na charakteristiku motivace a bariér v oblasti vzdělávání dospělých. Řešená oblast je studována pomocí odborných publikací a relevantních internetových zdrojů. Praktická část práce analyzuje kvantitativní výzkum v podobě dotazníkového šetření, který vede k objasnění skutečného stanoviska výzkumného vzorku. Dotazníkové šetření je zaměřeno na zaměstnance společnosti XY nacházející se v Ústeckém kraji. Součástí praktické části je návrh možného řešení nejčastěji označovaných bariér.

## **Klíčová slova**

Bariéry, celoživotní učení, dospělý, formy vzdělávání dospělých, motivace, specifika vzdělávání dospělých, vzdělávání dospělých.

## **Annotation**

The topic of the bachelor thesis is "Motivation and barriers to adult education". The aim of the work is to define the reasons for the motivation of an adult to education and at the same time to define the barriers that limit him in further education. The theoretical part is focused on clarifying the topic of adult education and related concepts to adult education. It also focuses on the characteristics of motivation and barriers in adult education. The solved area is studied with the help of professional publications and relevant internet sources. The practical part of the work analyzes quantitative research in the form of a questionnaire survey, which leads to clarification of the actual position of the research sample. The questionnaire survey is focused on XY employees located in the Ústí Region. Part of the practical part is a proposal for a possible solution of the most commonly referred to barriers.

## **Keywords**

Adult, adult education, barriers, forms of adult education, lifelong learning, motivation, specifics of adult education.

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 CHARAKTERISTIKA A VÝZNAM VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>11</b>
1.1 Význam celoživotního učení a vzdělávání .....	12
<b>2 DOSPĚLÝ JEDINEC JAKO ÚČASTNÍK CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....</b>	<b>14</b>
2.1 Specifika vzdělávání dospělých.....	15
2.1.1 Pedagogicko-psychologické zvláštnosti vzdělávání dospělých .....	16
2.1.2 Zvláštnosti vzdělávání dospělých v sociální a personální oblasti.....	19
2.2 Formy vzdělávání dospělých .....	20
<b>3 MOTIVACE.....</b>	<b>22</b>
3.1 Charakteristika motivace .....	23
3.2 Druhy motivace .....	24
3.3 Teorie motivace .....	25
3.3.1 Teorie A. H. Maslowa.....	26
3.3.2 Alderferova teorie motivačních potřeb ERG .....	28
3.3.3 Dvoufaktorová teorie F. Herzberga .....	29
<b>4 BARIÉRY.....</b>	<b>31</b>
<b>5 MOTIVACE A BARIÉRY DOSPĚLÝCH K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ. 34</b>	<b>34</b>
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>37</b>
<b>6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....</b>	<b>37</b>
6.1 Metodologie výzkumného šetření.....	37
6.2 Výzkumný vzorek.....	37
6.3 Výzkumné hypotézy .....	38
6.4 Výsledky výzkumu .....	39
6.5 Analýza hypotéz .....	47
6.6 Návrh možnosti zmírnění situačních bariér .....	52
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>54</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>56</b>

<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>59</b>
<b>SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....</b>	<b>60</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>62</b>



## ÚVOD

Tématem předložené bakalářské práce je „Motivace a bariéry ke vzdělávání dospělých“. Vzdělávání dospělých je aktuálním tématem již o dob dávnych. V dnešní době však máme nejvíc možností studia, seberealizace a jakéhokoliv typu vzdělávání vůbec. Celoživotní rozvoj lidského jedince se v současné moderní společnosti stal realitou každodenního života. Stále větší počet lidí žije v prostředí, které je založené na získávání informací a s tím spojených znalostí. Celoživotní učení tak v současnosti představuje nikdy nekončící proces. Učení se stává primárním prvkem celé společnosti a v roli jednotlivce je významným faktorem pro kvalitu jeho života.

Jak jistě víme, vzdělávání může probíhat v několika různých formách. Jedna ze základních forem je učení formální, které probíhá ve vzdělávacích institucích, zejména ve školách. Má jasně vymezené cíle, obsahy a hodnocení. Druhou formou je neformální učení, které se odehrává právě mimo oficiální vzdělávací instituce. Jedná se o různé aktivity zájmového vzdělávání, či kurzy v podnikovém rozvoji zaměstnanců. A jako třetí forma vzdělávání je informální, která v sobě zahrnuje nashromážděné informace, dovednosti, osobní i pracovní zkušenosti. Důležité je si zde ale uvědomit, že ve vzdělávání dospělých hraje velkou roli mnoho faktorů, které vedou člověka právě k neúčasti na vzdělávání, jako je nedostatek volného času, finančních prostředků, sebedůvěry, málo příležitostí ke vzdělávání či nevyhovující časy kurzů. Mohlo by být patrné, že v současné době plně nových technologií je stále více dospělých, kteří vyhledávají formy dalšího vzdělávání pro zkvalitnění jejich životních potřeb.

Domníváme se, že vzdělání, jako produkt vzdělávání, odjakživa znamenalo moc. Čím vyšší vzdělání, tím víc peněz, tím lepší společenské postavení, tím větší moc. Ovšem v minulosti nebylo nutno tak vysoké vzdělání, jako dnes. Zde hraje roli i všeobecný přehled a zájem. Se správným věděním lze dosáhnout vysokých cílů. Peníze a moc se dají považovat za hybnou sílu, vnější motivaci, která nás žene kupředu. Je pravděpodobné, že většinu lidí ke vzdělávání žene také touha po uznání, sociálním postavení či určitému životnímu standardu. Je předpokládáno, že bez vzdělávání by nás čekal život v chudobě či strádání. Proč tedy vznikají bariéry ke vzdělávání, pokud máme povědomí, že čím vyšší vzdělání, tím lepší životní styl. Je možné, že peníze a sociální postavení považujeme za nejčastější motivaci k tomu, vzdělávat se dále. Ne

v každém případě, ale pokud se na to podíváme blíže, potřeba uznání nás taktéž provází celý život. Zdá se, že aktuálně mnoho lidí spěchá za představou, že to, co děláme, nás přece musí nutně i bavit. Ideály, se kterými se ztotožňujeme, jsou ale čas od času vytržené z kontextu a nevidíme cesty, které stojí za vysoce postavenými lidmi. Motivace ke vzdělávání, je často mimo naše vnitřní touhy, protože jsou zaslepené touhami materiálními či převzatými.

V předložené práci se zaměříme na motivaci, která nás vede k tomu, abychom se vzdělávali. Je také skutečností, že ne každý má příznivé podmínky či prostředí, aby se mohl vzdělávat. Zjistíme tedy nejčastější motivaci a bariéry dospělých ve vybrané společnosti XY. Řešíme celkový nedostatek času, který nás v dnešní dynamické době doprovází, či převzaté ideály našich rodičů, nebo snad finanční stránku vzdělávání? Je zde v úvahu mnoho vnějších, ale i vnitřních faktorů, které nám mohou bránit ve vzdělávání.

V teoretické části bakalářské práce se seznámíme se základními pojmy vztahujícími se ke vzdělávání, a s ním spojenou motivací a možnými bariérami. Vysvětleny budou pojmy vzdělávání a celoživotní učení, dotkneme se možných specifík ve vzdělávání dospělých a uvedeme si také formy vzdělávání. Dále bude objasněno pojetí motivace a k ní vztahující se pojmy. Na závěr teoretické části práce se dočteme o možných bariérách, které se, nejen ve vzdělávacím procesu, mohou vyskytnout.

Praktická část předložené práce bude zaměřena na zjištění motivace a bariér ke vzdělávání zaměstnanců společnosti XY. Výzkumnou metodou bude kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření. Na základě následné analýzy výsledků bude předložen návrh k odstranění nejčastějších bariér, které zaměstnanci dané firmy uvedli.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 CHARAKTERISTIKA A VÝZNAM VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

„*Učení je naším celoživotním osudem.*“ (Plamínek, 2014, s. 11) Učíme se po celý život, ať už vědomě, či nevědomě. Vzděláváme se však po celý život? Vědní disciplínou zabývající se veškerými aspekty vzdělávání a učení se dospělých nazýváme andragogika. Mezi celoživotním vzděláváním a učením však percipujeme rozdíl. V následujících kapitolách si přiblížíme význam pojmu vzdělávání dospělých, oproti pojmu celoživotní učení.

### Vzdělávání dospělých

Pojmem vzdělávání můžeme vyjádřit proces zprostředkování znalostí, dovedností a rozvoj schopností. Vzdělávání tak patří hlavně do didaktické záležitosti. „*Vzdělávání je:*

- *cílevědomý proces realizace nějakých pedagogických cílů a ideálů;*
- *plánovaný proces, zprostředkování je systematické a obsahově, věcně a časově strukturované;*
- *institucionalizovaný proces vedený většinou profesionály.*“ (Beneš, 2014, s. 16)

Barták (2008, s. 10) uvádí, že vzdělávání dospělých můžeme definovat jako celoživotní proces, umožňující člověku přizpůsobit se změnám v oblasti ekonomického, kulturního, společenského a politického života. Lze zde hovořit o propojení zájmů jedince se zájmy společnosti. „*Pouze široká mezioborová vzdělanost nám umožní participovat na hospodářském vývoji světa a eliminovat negativní socioekonomické dopady na jednotlivce.*“ (Barták, 2008, s. 10) Jedná se o propojený celek umožňující mnohé a rozličné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním, zároveň umožňujícím nabývání kvalifikací a kompetencí rozdílnými cestami, kdykoli v průběhu celého života.

Výsledkem vzdělávání je pak vzdělání, jedná se o vnitřní kvalitu osobnosti. S tím spojený pojem vzdělanost, označující úroveň vzdělanosti určité populace. (Beneš, 2014, s. 16)

## **Celoživotní učení**

V procesu celoživotního učení se rozšiřuje zděděné spektrum našeho chování a naše osobnost se rozvíjí. Potížíím a hrozbám, se kterými se v našem životě setkáváme, dává učení potřebný základ pro lepší pochopení a případné využití naplno k našemu profitu. (Plamínek, 2014, s. 18)

V případě celoživotního učení je pro jedince zásadní si odpovědět na otázku proč. To znamená najít motiv k učení, ideálně vycházející z jeho zájmů. Výsledkem tohoto spojení může pak být opravdové osvojení vědomostí a znalostí. (Plamínek, 2014, s. 277) Můžeme říct, že učení se je základním stavebním kamenem pro kvalitu života jednotlivce, ale i celé společnosti. Jedná se o nikdy nekončící proces, který nemusí být přímo závislý na formálním vzdělávání. (Šerák, 2009, s. 13)

### **1.1 VÝZNAM CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ**

Již Aristoteles ve své době prohlásil, že vzdělání má hořké kořínky, ale sladké ovoce. Zmiňuje skutečnost, že proces vzdělávání není vůbec jednoduchou záležitostí pro mnohé z nás. Tuto skutečnost potvrdil již samotný Jan Amos Komenský, který žáky a pedagogické učitele chtěl přimět k tomu, že škola nemůže být pouze o učení, nýbrž je nutné chápat školu jako hru. Pokud se má taková hra ve vzdělávacím a výchovném procesu uskutečnit, je třeba, aby splňovala určité zásady, a to pohyb, svobodné rozhodnutí se hry účastnit, společenský charakter hry, existenci prvků soutěže, jasná pravidla a řád, jednoduchost a snadnost hry či časové omezení hry. (Medlíková, 2013, s. 72)

O tom, že vzdělávání se může stát určitou zábavou svědčí v současné době i různé vzdělávací programy a videa, natočená za účelem pomoci s učivem, různé interaktivní hry, online zábava ve stylu vyučovacího procesu a mnohé další metody, které směřují k tomu, aby se učení stalo zábavnou aktivitou. To však neplatí pouze pro malé žáky a starší studenty, ale také pro dospělé, kteří mohou využívat ke studiu zábavné prvky na internetu či při elektronickém učení.

Je skutečností, že vzdělávání je ve své podstatě značně náročné, protože vyžaduje nejenom časové a finanční prostředky, ale také určitou vůli. Pokud se člověk rozhodne

se vzdělávat a získat určité vzdělání, pak musí absolvovat mnohé procesy, které mohou změnit i jeho chápání světa a vlastní osobnosti. Vzdělávat se pak dle andragogického slovníku může znamenat realizaci konceptu celoživotního vzdělávání neboli učení, dále může jít o součást vzdělávacího systému společně se vzděláváním dětí a mládeže a ve třetím případě se může jednat o praktické vzdělávání. (Průcha, Veteška, 2014, s. 302)

Nutno zmínit, že zatímco v dobách působení Aristotela platilo, že vzdělání bylo určeno výhradně mužům ze zvolených tříd, a nebylo vůbec jednoduché. Pro současnou dobu dle Jarvise (2002, in.: Průcha, Veteška, 2014, s. 302) platí, že vzdělávání dospělých od 60. let 20. století zvyšuje orientaci na účastníka vzdělávacího procesu. Současně platí, že znalosti získávají nový status, kdy si „pravdu“ musí hledat každý sám, jelikož pravda není majetkem vyučujícího ani nikoho jiného, jak tomu bylo dříve. Je kladen důraz na krátkodobé kurzy a modely či dochází k rozšiřování různých forem distančního vzdělávání, zatímco osobní vyučování mizí do pozadí. Lze se zamýšlet nad tím, zdali jde o body pro současné učení polehčující nebo spíše náročnější.

Odborné zdroje uvádějí, že za další podstatnou funkci vzdělávání lze považovat funkci ekonomickou. Funguje nejenom jako efekt ekonomického růstu, ale současně je výrobním faktorem. Hlavní výhodou je, že vzdělání zprostředkovává přístup k informacím a dovednostem, které je možné využít v pracovním prostředí. (Krebs a kol., 2010, in.: Šámalová, 2016, s. 16) To znamená, že díky vzdělání má jedinec možnost uspokojovat své životní potřeby právě prostředky získanými za práci. (Šámalová, 2016, s. 16) A samozřejmě by mělo platit, že čím vyššího vzdělání jedinec dosáhl, tím větší odměna za práci mu náleží.

V této době se vzdělání hodnotí na základě výhod trochu jinak než dříve. Současné vzdělání se v rámci výhod pojí k možnému dosahování vyšších společenských cílů, možnému získání více peněz, váže se ke spokojenosti, zdraví, štěstí, ale také naplňování osobních cílů. Prudký a kol. (2010, in.: Šámalová, 2016, s. 17) hodnotí vzdělání jako nezastupitelnou součást utváření hodnotových struktur ve společnosti. Z takového pohledu přináší vzdělání ovoce tím, že je člověk ve společnosti více uznávaný, současně vzdělání dle Tomeše (2010, s. 297) slouží jako prevence možného vzniku sociálního vyloučení.

## 2 DOSPĚLÝ JEDINEC JAKO ÚČASTNÍK CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Na první pohled by se mohlo zdát, že vzdělávání dospělých má stejná pravidla a stejný průběh, jako vzdělávání dětí a mladistvých. Opak je však pravdou, a každý andragog ví, že odlišností mezi vzděláváním dospělých a dětí existuje velké množství. Lektor by měl všechny tyto odlišné projevy vzdělávání znát, a při výuce je brát v úvahu. Jedná se o odlišnosti v oblasti pedagogicko-psychologické, sociální a v oblastech personálního uplatnění.

Na veškeré zmíněné odlišnosti bude zaměřena pozornost v rámci následujících kapitol. Vzhledem k tomu, že se vzdělávání dospělých neustále rozšiřuje, zvyšuje se poptávka a nabídka v této oblasti, jde o značně aktuální tematiku. Současně roste počet zájemců o celoživotní vzdělávání různých typů a forem. Nejprve se však krátce zaměříme na charakteristiku dospělého člověka.

### **Charakteristika dospělého jedince**

Jak uvádí Vágnerová (2007, s. 9) není v naší společnosti začátek dospělosti jednoznačně definovatelný, není totiž stvrzena žádným obřadem či zvláštním mezníkem. Z hlediska právního můžeme v České republice dosáhnout dospělosti dosažením osmnáctého roka života, tedy zletilosti. Patrná je však skutečnost, že dnem dosažení zletilosti se v životě člověka neobjeví nikterak zásadní dospělá realita, která by přinesla zlomové „dospělé“ vnímání světa. Uvedená autorka uvádí vymezení dospělosti biologické a psychosociální. Biologické vymezení dospělosti se odvíjí od dosažené úrovně fyzické zralosti. Značnou transformací v určování dospělosti člověka je změna vnímání významu sexuality. V oblasti psychosociální je vymezení dospělosti značně komplikovanější. V tomto směru se nedá jednoznačně určit, v jakém čase dospělost nastane. U každého jedince totiž probíhají psychické procesy zcela odlišně. Každý člověk se v oblasti psychosociální vyvíjí zcela individuálně. S dospělostí přichází určitá změna osobnosti, v životě člověka se objevuje volnost v rozhodování, přichází značná zodpovědnost za svá rozhodnutí a činy, vyvstává větší sebejistota a sebedůvěra, usměrňování svých emocí a jednání se sestává lépe zvládnutelnými. Zároveň nastává

zvrat v socializačním rozvoji, dospělý přestává být závislý na své původní rodině a vztahy s ní vidí objektivněji a rozvážněji, přitom je otevřený k navazování nových kontaktů a k párovému soužití. Významný znak psychické vyspělosti se ukáže v profesní oblasti, kdy je člověk schopen kooperovat s nadřízenými i podřízenými. Podmínkou pro sociální osamostatnění je ekonomická nezávislost člověka. (Vágnerová, 2007, s. 9-11)

Palán (2003, s. 9) doplňuje možné ukazatele označující dospělost. Dospělý člověk může být dle právních norem také ten, který vyvrcholil školskou přípravu a pronikl na trh práce. Dle vymezení ISCED (Mezinárodní standard klasifikace vzdělávání) je člověk dospělý od 15 let. Vývojová psychologie pak rozděluje dospělost do několika životních fází, nejčastěji se uvádí časná dospělost, střední dospělost, pozdní dospělost, stárnutí a stáří, přičemž věkové rozpětí podléhá mírné odchylce. Například Vágnerová (2007, s. 5-6) uvádí rozdělení dospělosti na období mladé dospělosti 20-40 let, období střední dospělosti 40-50 let, období starší dospělosti 50-60 let, období raného stáří 60-75 let a období pravého stáří 75 a více let. Langmeier s Krejčířovou (2006, s. 167) pak člení dospělost na časnou dospělost 20-30 let, střední dospělost 30-45 let, pozdní dospělost 60-65 let, časně stáří 65-75 let a vysoké stáří 75 a více let.

## **2.1 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Vzdělávání dospělých se od vzdělávání dětí a mládeže značně odlišuje. Je třeba aplikovat odlišné přístupy k učícím se jedincům, brát v úvahu jejich dosažené zkušenosti a praxi, zohledňovat odlišnou motivaci ke vzdělávání nebo využívat odlišné materiály a počítat s jinou úrovní technických a technologických znalostí. Určitou odlišnost lze nacházet také v tom, že v České republice je vzděláváním dospělých řešena kromě jiného také sociální problematika. Naproti tomu se v USA andragogika zaměřuje na efektivitu vzdělávacích procesů a preferenci psychologických přístupů (Beneš, 2014, s. 44). Příkladem českého využití je celoživotní vzdělávání ve formě univerzit třetího věku, určené seniorům.

Odlišnosti lze proto hledat v oblasti psychologické, sociální či v rámci personalistiky, kdy vzdělávání často souvisí přímo s praxí jedince. Proto se může vzdělávání lišit také v organizaci a dalších oblastech. Důvodem je fakt, že „*dospělý není*

*v andragogice většinou izolován od svých rolí v pracovním, společenském a privátním životě, není tedy redukován na „žáka“.*“ (Beneš, 2014, s. 57) Uvedený autor doplňuje, že úkolem vzdělávání dospělých není vytvářet a působit na jeho osobnost, ale pomoci mu zvládat nároky jeho života.

### **2.1.1 PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉ ZVLÁŠTNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Jedná se o nejvíce rozšířenou skupinu specifik v oblasti vzdělávání dospělých, se kterou by měl vzdělávající počítat. Jednak je třeba počítat s odlišnou motivací při vzdělávání dospělých, též je třeba zohlednit nepovinný charakter vzdělávání, možnost vyskytnutí špatných návyků při učení a odlišné očekávání vzdělávacích se jedinců v dospělém věku.

#### **Chybějící konvence**

První, zcela odlišný přístup ke vzdělávání lze vidět v tom, že *„v dětství a mládí je mnohé určeno společenskou dohodou, konvencí (povinná školní docházka, maturitní zkouška a podobně). V dospělosti už se většinou s něčím takovým nesetkáváme.“* (Janderková, 2000, s. 92) Je zcela evidentní, že vzdělávání dospělých se od vzdělávání dětí a mládeže odlišuje tím, že není povinné.

Lze proto hovořit o souhrnu výchovně vzdělávacích procesů, ale také poznávacích, rekreačních či dalších systematických a jednorázových aktivit dospělých. V takovém případě se vzdělávání vyznačuje zájmem jedince, dobrovolností, volným časem, svobodou výběru či pestrostí nabídky. Typické je také uspokojení potřeb, otevřenost a aktivita. Jde o organizovanou i neorganizovanou edukaci založenou na osobních zájmech i potřebách jedinců. (Průcha, Veteška, 2014, s. 280)

Dobrovolnost vzdělávání dospělých potvrzuje i fakt, že s rostoucím věkem zájem o studium značně klesá. I přes absenci konvence lze však hovořit o tom, že vzdělávání dospělých je zcela nezbytné právě pro konkurenceschopnost na pracovním trhu. Potřeby trhu se v čase mění, což znamená, že poptávka na zmíněném trhu nemusí odpovídat nabídce. (Zormanová, 2017, s. 27)



## **Špatné návyky učení**

Jinou odlišností při výuce dospělých je fakt, že je nutno počítat s možností zafixovaných špatných návyků v učení. Je nutné, aby lektor k této tematice dokázal vhodně přihlídnout. Janderková (2000, s. 92) vhodně zmiňuje, že *„dospělý člověk už prošel dlouhou vzdělávací cestu, na které si nesprávné návyky vytvářel, proto není jednoduché je odbourat, dospělý na nich doslova lpí.“*

Špatným návykem je též prokrastinace. Jde o činnosti, které člověk vykonává místo těch, které by vykonávat měl. Příkladem je člověk, který místo psaní diplomové práce raději uklízí či pracuje. Jde o špatné návyky, které se do studia přímo promítají. (Černý, 2016, s. 159)

## **Očekávání praktického využití a vhodné organizace**

Zatímco děti a mládež se vzdělávají často proto, aby dosáhly svých cílů, tedy obdržely vysvědčení, dostaly se na školu či získaly potřebný diplom nebo osvědčení, dospělí jedinci kritizují časté teoretizování, které nemá přímou návaznost na praktické využití poznatků v rámci vlastní praxe. (Janderková, 2000, s. 92) Vzdělávání dospělých pak často obsahuje kromě samotné prezentace, také herní část, jenž obsahuje simulaci a demonstraci, také analytickou část a povzbuzovací nebo stmelovací aktivitu. (Plamínek, 2014, s. 205)

Kromě praktického využití očekává dospělý jedinec vhodnou organizaci vzdělávacího procesu. (Janderková, 2000, s. 92) Jestliže mají být naplněny veškeré funkce vzdělávání dospělých, tedy funkce humanizační, kdy dochází k obecné humanizaci jedince, integrační, pojící se k socializaci jedince a funkci kvalifikační, která zajišťuje možnost uplatnění se na trhu práce (Zormanová, 2017, s. 21-23), pak je třeba, aby zajištění kurzu či jiného vzdělávání probíhalo zcela bezchybně. Účastníci kurzu očekávají možnost dát si v průběhu kávu, vykouřit cigaretu, či mít možnost kvalitního stravování či ubytování. (Janderková, 2000, s. 92) Uvedená autorka současně upozorňuje, že je v rámci organizace vzdělávání dospělých nutné počítat s tím, že pracující jedinci jen těžko dokážou opustit své každodenní pracovní starosti.

## **Motivace ke studiu**

Naprostou odlišnost při vzdělávání dospělých lze nacházet v oblasti motivace. Lze předpokládat, že „*dospělý jedinec, který přichází například do některého ze vzdělávacích kurzů, si s sebou přináší určitou motivaci*“. (Janderková, 2000, s. 94) Motivace ke studiu se u dospělých jedinců značně odlišuje, a to v závislosti na pohlaví, věku, dosaženém vzdělání, životní fázi jedince, socioekonomickém statusu, počtu dětí, rodinném stavu či například místem bydliště. (Armstrong, 2007, In.: Zormanová, 2017)

Dle Janderkové (2000, s. 94) patří mezi hlavní motivy vzdělávání dospělých jedinců zejména potřeba uznání, prestiž nebo zisk, který se pojí k dosaženému vzdělání. Všeobecně platí, že ke vzdělávání jedince motivují zejména pracovní důvody, tedy udržení práce, možnost získání lepší práce či práce lépe placené. Zejména se studium váže k osobnímu rozvoji či přímo seberealizaci dle pyramidy potřeb A. Maslowa.

Motivace dospělého jedince ke studiu klesá v případě, pokud nemůže využít získané poznatky přímo v pracovním prostředí nebo ve svém životě. V takovém případě nejenom, že dochází k poklesu motivace, ale také klesá pozornost. (Janderková, 2000, s. 92)

## **Změna kvality smyslových orgánů**

Dle Janderkové (2000, s. 94) je třeba při vzdělávání dospělých počítat s tím, že dochází ke změnám smyslových orgánů, což je součástí života každého jedince. Dochází ke zhoršení zraku i sluchu. V praxi to znamená nutnost poskytnutí delšího času k opisu poznámek, bude nutné poskytnout lepší osvětlení, vzdálenost tabule či dbát na kvalitu didaktických pomůcek a technického vybavení. Současně dochází s věkem ke zhoršování paměti učících se jedinců. Zároveň platí, že pokud je paměť trénována, její kvalita tak rychle neklesá. Co se týče pozornosti, nedochází k jejímu poklesu, ale horší se kvalita při nutnosti rozprostření pozornosti mezi různé objekty. (Langer, 2016, s. 130)

## 2.1.2 ZVLÁŠTNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V SOCIÁLNÍ A PERSONÁLNÍ OBLASTI

Kromě předchozích zmíněných odlišností ve vzdělávání dospělých je třeba zmínit také specifika v oblasti sociální a personální. Na zmíněná specifika se zaměří tato kapitola.

### **Sociální oblast**

Dle cílů Lisabonské strategie znamená vzdělávání a odborná příprava zvýšení hospodářského růstu, konkurenceschopnosti a seberealizace. Sociální oblast učení plně mapuje andragogika. „*Předmětem andragogiky je učící se dospělý, tedy především proces organizovaného učení a sociální souvislosti tohoto učení*“. (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 18)

Tutéž skutečnost potvrzuje také Beneš (2014, s. 93-95), který uvádí, že socializace zcela běžně probíhá v různých institucích, vlivem vzdělávacích institucí či na základě vykonávaného povolání a dalších aspektů. Současně zmiňuje, že jednotlivé dimenze socializace v oblasti emotivní, kognitivní, motivační, v oblasti rozvoje identity nebo jazykové oblasti se odvíjí od závislosti na vývojovém stupni jedince.

Socializace probíhá v různých institucích, důležitý je vliv rodiny, vzdělávací instituce, povolání, vrstevníci, přátelé, vliv spolků, politických stran, médií nebo veřejného mínění. Vše se v závislosti na věku mění. Andragogika pomáhá dospělým lidem, aby se dokázali přizpůsobit stále se měnícímu vnějšímu světu a současně poskytuje osobnostní rozvoj jedinci, včetně poskytování sociálních dovedností. Díky vzdělávání může člověk lépe pochopit svůj osobní i pracovní život. (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 18)

### **Personální oblast**

Zatímco při vzdělávání dětí a mladistvých prozatím panuje spíše jednostranné předávání informací, v případě vzdělávacího procesu dospělých je tato forma absolutně nedostatečná. V rámci vzdělávacího procesu je kladen značný důraz na vlastní aktivitu účastníků a očekává se jejich společná účast na vzdělávání. Dle Plamínka (2014, s. 122)

patří mezi hlavní formy vzdělávání dospělých tréninky a školení, koučování a konzultace a učení z výkonu.

Při vzdělávání, které se váže k personálním účelům neboli oblasti zaměstnávání, je důležité si uvědomit, že jistým specifikem rekvalifikačních a jiných kurzů je to, že se scházejí lidé se značně rozdílnou zkušeností i odlišnou inteligencí. Proto se jedná o homogenní skupinu účastníků. Tempo práce pak musí lektor přizpůsobovat zejména nejslabším účastníkům. (Janderková, 2000, s. 92) Naopak je potřeba, dle uvedené autorky, zajistit takové podmínky, aby se nejsilnější účastníci kurzu příliš nenudili a dokázali efektivně využít svůj čas.

V případě personálních zvláštností má proces vzdělávání dospělých specifikum v tom, pro jaké určité povolání je další vzdělávací proces určen. Podle toho se bude lišit. Též je potřeba zhodnotit, pro jaký určitý typ zaměstnavatele je určen. Například, zdali je školen pracovník státní správy, armády, či banky. Některé instituce si vytvářejí vlastní systém vzdělávání. Následně se může jednat o vzdělávání v běžně dostupných povoláních nebo se vzdělávání dospělých může týkat určitých sociálních skupin, tedy nezaměstnaných osob, postižených jedinců či například nekvalifikovaných účastníků. Vzdělávání dospělých se dle potřeb účastníků a účelu značně odlišuje.

## **2.2 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Jak jistě víme, vzdělávání může probíhat v několika různých formách. Dle andragogického slovníku představuje forma „*vnější organizační uspořádání vzdělávací akce*“. (Průcha, Veteška, 2012, s. 106) Základní formy vzdělávání dělíme na formální, neformální a informální.

### **Formální vzdělávání**

Jedna ze základních forem je učení formální, které probíhá ve vzdělávacích institucích, zejména ve školách. Má jasně vymezené cíle, obsahy a hodnocení. Zpravidla se jedná o postupné získávání na sebe navazujícím vzdělání, tj. základní vzdělání, střední vzdělání, vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání. Po zakončení daného stádia vzdělání náleží absolventovi příslušné osvědčení v podobě,

kteřá je pro danou instituci obvyklá, jedná se například o vysvědčení nebo diplom. (Strategie, 2007, s.9, online, cit. 2021-1-21)

### **Neformální vzdělávání**

Druhou formou je neformální vzdělávání, které se odehrává právě mimo oficiální vzdělávací instituce. Neformální vzdělávání lze uskutečňovat v organizacích zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích zařizeních, nestátních neziskových institucích, ve školských a dalších zařizeních. Jedná se tedy o různé aktivity zájmového vzdělávání, či kurzy v podnikovém rozvoji zaměstnanců. Cílem tohoto vzdělávání není získání určitého stupně vzdělání. (Strategie, 2007, s.9, online, cit. 2021-1-21)

### **Informální vzdělávání**

Jako třetí forma vzdělávání je forma informální, která v sobě zahrnuje nashromážděné informace, dovednosti, osobní i pracovní zkušenosti jedinců. Patří sem také sebevzdělávání. Jako zásadní odlišnosti informálního vzdělávání od formálního a neformálního vzdělávání označujeme neorganizovanost, nesystematičnost a institucionální nekoordinovanost. (Strategie, 2007, s. 9-10, online, cit. 2021-1-21)

Důležité je si zde ale uvědomit, že ve vzdělávání dospělých hraje velkou roli mnoho faktorů, které vedou člověka právě k neúčasti na vzdělávání, jako je nedostatek volného času, finančních prostředků, sebedůvěry, málo příležitostí ke vzdělávání či nevyhovující časy kurzů aj. Ale domníváme se, že v současné době plné nových technologií je stále více dospělých, kteří vyhledávají formy dalšího vzdělávání pro zkvalitnění jejich životních potřeb.

### 3 MOTIVACE

Jakékoliv lidské chování lze označit za motivované, ačkoli samotný jedinec si tuto skutečnost nemusí zrovna uvědomovat. Mnohdy si je člověk vědom vnějšího cíle, ale už nevnímá samotné motivy, které mohou mít podněcující či odrazující charakter. Jindy si je schopen uvědomit část motivů jistého chování nebo činnosti, ale není podmínkou, že jsou tyto motivy zrovna těmi hlavními pohnutkami. Diference projevů motivů může být zapříčiněna vlivem různých kultur, tradic, náboženských představ a podobně. Stejně motivy se pak mohou zobrazovat rozdílnými podobami chování. (Výrost, 2008, s. 148)

Motivace nás žene k cíli, ať už vědomě či nevědomě. Vnitřní pohnutky se utváří i ve vazbě na sociální zkušenosti jedince. Každý si utváří vnitřní svět na základě svých zkušeností, dle toho se každému jedinci utváří jiné potřeby, pokud se bavíme na rovině sociální interakce. (Výrost, 2008, s. 148) V dnešní době se zdá být hybnou silou motiv moci a na to napojená touha po penězích, tedy zde se bavíme o psychosociálním motivu. (Nakonečný, 2014, s. 561)

Nakonečný (2014, s.15) hovoří o tom, že chování jedince je založeno na vizi dosahování cílů, která má své kořeny v psychologické rovině. Vznik potřeb pro uspokojování nedostatků v životě jedince, ať už biologických nebo komfortních, které je potřeba uspokojit, a to je konečným cílem pohnutek jedince. Výrost (2008, s. 148-150) zmiňuje skutečnost, že se naše chování ubírá dvěma směry v závislosti na jednom cíli. Naše vnitřní motivy, ať už vědomé či nevědomé, nás vedou k tomu, abychom se buď jisté skutečnosti při cestě za cílem vyhnuli, nebo naopak situací cíleně prošli. (Výrost, 2008, s. 148-150)

Je důležité, abychom za vší snahou viděli smysl, protože smysl je hnacím motorem v rozhodování, zda v cestě k cíli pokračovat. Pro každého jedince je pohled na smysl individuální. Zde se musíme také pozastavit nad emocionálními aspekty člověka, které nejde prominout. Protože emoce jsou důležitým faktorem, který hýbá motivací jedince v závislosti na negativních či pozitivních pocitech. Také nesmíme opomenout neustálou změnu potřeb jedince, díky které se vnitřní pohnutky stále aktualizují v závislosti na nových aspektech života (Výrost, 2008, s. 148-150)

V následujících kapitolách si blíže přiblížíme klíčové pojmy vztahující se k motivaci. Dozvíme se více o základních druzích motivace a rozdělení motivů. Dotkneme se určitých teorií motivace.

### 3.1 CHARAKTERISTIKA MOTIVACE

Nakonečný (2014, s. 15) definuje motivaci jako „*intrapyschicky probíhající proces*“, plynoucí z nějaké potřeby a vedoucí ve výsledný žádoucí vnitřní stav, proces, jež je podnícen endogenně (vnitřní pohnutka) nebo exogenně (vnější pobídka). U obou možností je předpokládána interakce vnitřních a vnějších činitelů.

Jakákoli úloha je uskutečňována působením vnějších podnětů, tj. stimulů, anebo vnitřních pohnutek, v tom případě hovoříme o motivech, přičemž zde může dojít k společnému vzájemnému působení. Podněcujeme-li snahu něco učinit pomocí stimulů, nazýváme tento děj stimulací. Jsou-li však k úkonu aplikovány motivy, hovoříme o motivaci. (Plamínek, 2010, s. 14)

#### Klíčové pojmy

- **Motiv** – pohnutka vědomého či nevědomého charakteru. Příčina činnosti směřované k určitému cíli. Je různé intenzity i trvání. (Hartl, 2004, s. 141) Podle Vágnerové (2004, s. 168) lze motivy vykládat jako osobní příčiny určitého chování, které člověku poskytují smysl. Vznik aktuálních motivů podléhá interakci vnitřních a vnějších podnětů.
- **Potřeba** – zaměříme-li se na vnitřní stav, je zdrojem motivu potřeba, jenž bývá impulzem k jednání. (Vágnerová, 2004, s. 168) Nakonečný (2014, s. 32) definuje potřebu, jako „*výchozí motivační stav vyjadřující nějaký nedostatek v biologickém či sociálním bytí jedince – instrumentální chování směřuje k redukci dané potřeby.*“
- **Incentiva** – v případě vnějšího prostředí hovoří Vágnerová (2004, s. 168) o působnosti motivační pobídky, tj. vnější podnět zvaný incentiva, který způsobí vznik potřeby a z ní vyplývajícího motivu. Vnější objekty a situace působí na člověka pozitivním, či negativním způsobem, to určuje jejich hodnotu.

- **Motivace** – termín motivace vyplývá z latinského slova „moveo“ – hýbám. Vyjadřuje tedy hybnou sílu chování. (Nakonečný, 2013, s. 179) Hartl (2004, s. 141) formuluje motivaci jako „*proces řídicí síly odpovědné za zahájení, usměrňování, udržování a energetizaci zacíleného chování.*“ Síly mohou být fyziologické, či psychologické.
- **Motivované chování** – je podmíněno aktuálními potřebami a směřuje k docílení jistého uspokojení. (Nakonečný, 2013, s. 181)

## 3.2 DRUHY MOTIVACE

### Intrinsická a extrinsická motivace

Pojem „intrinsic“ zavedl R. S. Woodworth (1918) a z anglického překladu znamená vnitřní. V protipólu stojí pojem „extrinsic“, nesoucí význam vnější. Zacházíme zde tedy s takzvanou vnitřní a vnější motivací. Podle Nakonečného (2014, s. 89) není toto rozdělení úplně zdařilé, neboť jde o opravdu nepatrně tenkou linii rozlišující oba druhy. Jde o to, že vnitřní motivace je hnána subjektivními pudy a pohnutky, kdežto motivaci vnější považujeme za motivaci, kde nás k tomu vedou podmínky odjinud. Z toho důvodu se toto rozdělení zdá poněkud zavádějící, jelikož není uskutečnitelné u všech situací přesně určit, odkud motivace vzešla. To znamená, že vnitřní intrinsická motivace je hnána zálibou v dané činnosti, kterou jedinec dělá proto, že ho baví. Můžeme tedy intrinsickou motivaci považovat za zájem. V případě extrinsické motivace nám jde o důsledek, který je závislý na faktu, že v budoucnu přinese kýžený efekt. Vnější motivace je pak hnána různými aspekty hodnot a potřeb jedince, které se formují subjektivně v průběhu života jedince do motivačního systému osobnosti. (Nakonečný, 2014, s. 90-91)

### Vědomá a nevědomá motivace

Americký psycholog a neurovědec M. S. Gazzaniga (1998) říká, že nejdříve jednáme a následně poté objasňujeme, proč jsme jednali tak, jak jsme jednali. Jisté chování je automatické, rovněž jako reflex. Například když jezdíme vozem do zaměstnání velmi krátkou vzdáleností, a v případě, že se nás někdo zeptá, proč jednáme tak neohledupně k životnímu prostředí a nejezdíme raději na kole nebo nechodíme



pěšky, dodatečně si naše vědomé já vymyslí nějaký důvod. Náš mozek na vědomé úrovni vysvětluje naše nevědomé počínání a interpretuje určité chování. Podle Freuda jsou veškeré naše pohnutky navozeny nevědomou motivací sexuálního nebo agresivního pudu jedince, způsobené tisíciletým vývojem člověka. Většina našeho myšlení, je tak ukryta za tajemnou mlhou a není zjevná. (Nakladatelství Portál, online, cit. 2021-1-2) Nakonečný (2014, s. 94) se dotýká tvrzení, že chování jedince je často výsledkem právě nevědomých motivací, proto se v klinické psychologii specializované na psychické otázky jedince přisuzuje velký význam právě konceptu nevědomé motivace. V psychologii motivace se často k vyjádření vědomé a nevědomé motivace používají výrazy „explicitní“ a „implicitní“. Explicitní motivací můžeme shledat naše osobní cíle, které jsou však ovlivňovány motivy implicitními.

### **3.3 TEORIE MOTIVACE**

V oblasti teorie motivace dosud neexistuje jednotná teorie, je to ovšem oblast stále aktuální. Již představitelé starověké západní filozofie Sokrates, Platón a Aristoteles se ve svých úvahách dotýkali psychologické reflexe o původu lidského chování. Šlo však většinou o spekulace postavené na etickém základu. Dle Aristotela bylo nejvyšším cílem v životě člověka nalézt štěstí, a toho lze dosáhnout díky rozumnému chování. Toto přesvědčení daleko později zkorigoval filozof B. Pascal vyjádřením, že záměrem lidského života není nalézt štěstí, nýbrž jeho hledání. Jiné pojetí lidského chování měl v 17. století Th. Hobbes, který jeho tvrzením poukazyval na to, že člověk má přirozený sklon k agresivitě a rivalitě. V 18. století J. J. Rousseau označil citovost jako pravou podstatu člověka. Podobných úvah se vyskytovalo v minulosti mnoho a každá vyjadřuje odlišné pojetí podstaty lidského chování a nahlížení na člověka jako takového. Významný vliv na vědecké pojetí podstaty lidského chování zaznamenal v 19. století Ch. Darwin s teorií evoluce. Tato teorie byla o století později označena za „intelektuální revoluci“. Ch. Darwin označil lidské chování jako výsledek adaptace na aktuální životní podmínky. Důsledkem vzniku evoluční teorie začala být psychologie považována za vědu biologickou, což je sporné, ale zapříčinilo to vznik komparativní psychologie. Další reakci vyvolal evolucionismus v současné sociobiologii, a to jejím podtržením vrozeně programovaného chování člověka. O zejména biologicky zaměřenou teorii podstaty lidského chování se postaral S. Freud se svou psychoanalýzou. V druhé

polovině 20. století znovu přivádí pozornost k intrapsychickým činitelům tzv. humanistická psychologie (A. H. Maslow, C. R. Rogers). Od roku 1960 byl základním hlediskem lidského chování považován „plán chování“ a tím kognitivní psychologie vracela intrapsychické kognitivní koncepty do pojetí motivace chování. Výše stručný výklad historie teorií motivací dokazuje jistou rozporuplnost v pohledech na původ lidského chování. Nakonečný (2014, s. 303) však uvádí, že poměrnou shodu můžeme označit v tezi, že lidské chování je podmíněno existencí dvou základních procesů: emocionálně-motivačních, ty určují směr a sílu, a kognitivních determinující způsob. V současné psychologii motivace převažuje názor, že vzájemný vztah existující mezi stimulem a reakcí může být vysvětlován v neutrálních a popisných termínech, což R. C. Bolles (1975) nazývá empirickým determinismem. Empirický determinismus v psychologickém pojetí nevysvětluje, proč jevy vystupují, nýbrž jen líčí, jak a kdy vystupují. (Nakonečný, 2014, s. 301-303)

### 3.3.1 TEORIE A. H. MASLOWA

Abraham Harold Maslow byl americký psycholog a výrazný činitel v oblasti humanistické psychologie. Vytvořil hierarchickou teorii potřeb lidského jedince, která se opírá o skutečnost, že nejdříve musíme uspokojit potřeby primární, tedy fyziologické, a poté je prostor pro uspokojení potřeb vyšších neboli sekundárních. (Nakonečný, 2014, s. 165) Touto teorií A. H. Maslow sdílí přesvědčení, že nachází-li se člověk ve stavu relativního uspokojení svých deficitních potřeb neboli pociťuje se zdrav a existenčně obstarán, následuje tendence k přesahování své situace a uplatňování svých produktivních mocí a schopností. (Nakonečný, 2014, s. 332)

Mezi potřeby nižší tak zařadil potřeby fyziologické, zde hovoříme o nutnosti se najíst, napít, spát apod. Vyššími potřebami, které zabezpečují zejména psychickou pohodu shledal potřebu lásky a úcty. Na vrchol pak umístil potřeby podporující rozvoj osobnosti, tedy růstové potřeby a tou označil sebeaktualizaci. (Vágnerová, 2004, s. 175) Výše zmíněné potřeby si dále blíže představíme v následujících odstavcích.

1. **Fyziologické potřeby** – sem spadají potřeby, které je nutno uspokojit, aby člověk vůbec zůstal na živu. To je již výše zmíněná potřeba jíst, pít, spát, ale také nutnost vyměšování, dýchání. (Plamínek, 2010, s. 74)

2. **Potřeba bezpečí a jistoty** – v případě potřeby bezpečí to znamená, že se jedinec nachází v životní situaci, kterou má dle vlastních potřeb pod kontrolou a cítí se v ní být orientován, zároveň je připraven na situace, které mohou nastat. Naplnění takové potřeby může probíhat v podobě uzavírání životních pojistek, nebo pojištění svého obydlí. Jistotu pak jedinec může získat v oblasti zaměstnání, rodiny nebo zdraví. (MENTEM, online, cit. 2021-1-2)
3. **Potřeba sounáležitosti a lásky** – zde se opíráme o fakt, že samotného jedince naplňuje pocit být součástí nějakého celku, a chce být zároveň druhými přijat. Patří sem rodinné, přátelské či partnerské vztahy, a s tím souvisí touha milovat a být milován. (Plamínek, 2010, s. 75)
4. **Potřeba uznání a úcty** – naplnění potřeby úcty lze dosáhnout prostřednictvím dvou hledisek. Řadí se sem sebeúcta, ta je výsledkem vlastní sebereflexe. Dále usilujeme o úctu projevenou ostatními, to je konsekvence hodnocení okolí. (Plamínek, 2010, s. 75) Na první pohled by se mohlo zdát, že naplnění těchto potřeb je v životě jedince samozřejmostí, ne však každý je za život schopen tuto potřebu opravdu uspokojit. V oblasti sebeúcty mnohdy může být náročné nalézt sám v sobě opravdovou hodnotu, dostatečně se ocenit a nalézt tak uznání a úctu k vlastní osobě. Nedostatečná sebeúcta může pak ovlivnit úctu a uznání od okolí, protože pokud člověk nemá úctu sám k sobě, je těžké, aby k němu měl úctu někdo další.
5. **Potřeba sebeaktualizace / seberealizace** – jedná se o potřebu plně uskutečňovat svůj tvůrčí potenciál a rozvoj. Zahrnujeme sem touhu po vědění a estetických zážitcích. Kritici v této oblasti spíše predikují častou nemožnost tyto potřeby uspokojit. V tomto případě jedinec může spíše pociťovat napětí a s tím spojenou snahu o další uspokojení. (Nakonečný, 2014, s. 165-166)

Podle Maslowa je podstatná také diferenciací deficitních potřeb a potřeb růstu, s tím související i rozlišení dvojího druhu uspokojování potřeb. Všechny potřeby z pyramidy potřeb, mimo potřeby sebeaktualizace, reagují na pocit nedostatku, a k uspokojení dochází ve chvíli jeho snížení. (Nakonečný, 2014, s. 166)

Jak již bylo zmíněno, výše uvedená teze uspokojování potřeb představuje možnost uspokojení vyšších potřeb až za předpokladu, jsou-li zcela nebo alespoň částečně uspokojeny potřeby nižší. To v praxi znamená, že hladový člověk má v danou chvíli primární potřebu se najíst, ne uspokojovat například potřebu seberealizace. Maslow však také určil výjimky z principu hierarchie potřeb. Tvrdí, že: 1. v případě velmi tvořivých lidí může umělecká touha přebít nutnost uspokojování základních potřeb; 2. lidé žijící dlouhodobě v materiálním nedostatku, mají sníženou potřebu uspokojovat potřeby vyšší; 3. člověk může být velmi dobře imunní v oblasti strádání v uspokojování fyziologických potřeb, jestliže byly tyto potřeby v minulosti uspokojovány, mohly ztratit na významu; 4. lze prvotně více toužit po uznání a úctě než po lásce, protože uznávaný člověk může lásku získat snáze. (Nakonečný, 2014, s. 167)

### 3.3.2 ALDERFEROVA TEORIE MOTIVAČNÍCH POTŘEB ERG

ERG teorie je rozšiřující teorií Maslowovy hierarchie potřeb, kterou v roce 1972 popsal americký psycholog Clayton Paul Alderfer. Akronym ERG představuje potřeby existenční (angl. existence), vztahové (angl. relatedness) a růstové (angl. growth). Alderferova teorie se dotýká subjektivních stavů uspokojení a přání. Pyramida lidských potřeb je kategorizována do tří základních skupin. (Gregar, 2007, s. 59)

- **E – Potřeby existenční** – skrývají potřebu výměny energie a ambici dosahovat a udržovat homeostatickou rovnováhu v souvislosti s obstaráváním si určitých hmotných předmětů. Do existenčních potřeb patří například hlad a žízeň, ale také nezbytnost jistoty zaměstnání a pravidelné mzdy. (Gregar, 2007, s. 59)
- **R – Potřeby vztahové** – představují přání porozumění v oblasti přátelství, partnerských vztahů a vztahů s lidmi ve svém okolí celkově. Uspokojení vztahových potřeb je přímo závislé na principu sdílení a vzájemnosti. (Gregar, 2007, s. 60)
- **G – Potřeby růstové** – zastupují soubor potřeb vztahující se k rozvoji osobnosti. Růstové potřeby jsou pro člověka podnětem kreativní a přínosné snahy, vynaložené ve svůj prospěch. Uspokojení těchto potřeb je podmíněno příležitostmi, které jedinec nachází k tomu, aby uskutečňoval své ideje

a mohl se tak stát tím, čím se stát může. Lze si zde představit například seberealizaci v zaměstnání a profesní růst. (Gregar, 2007, s. 60)

Výše popsaná teorie relativizuje Maslowovu hierarchii uspokojování potřeb, kde je uspokojování vyšších potřeb podmíněno nejdříve uspokojením potřeb nižších. Alderfer ve svém výzkumu prokazuje, že toto pořadí neplatí ve všeobecné rovině, poněvadž každý jedinec má jinou strukturu osobnosti, a z toho vyplývají konkrétní potřeby jedince. (Bedrnová a spol., 2012, s. 524)

### 3.3.3 DVOUFAKTOROVÁ TEORIE F. HERZBERGRA

Mezi teorie motivace přispěl také americký psycholog Frederick Irving Herzberg s uvedením jeho dvoufaktorové teorie motivace lidského jednání, kterou uplatnil ve vztahu k práci. Jak již z názvu vyplývá, je založena na faktu, že chování jedince je podmíněno dvěma skupinami faktorů. Na jedné straně stojí fakt, že na lidskou motivaci působí faktory vnější, ty označil jako hygienické, na straně druhé sledujeme faktory vnitřní, ty vymezil jako motivátory. (Bedrnová a spol., 2012, s. 246-247)

- **Hygienické faktory (dissatisfactory)** – si jedinec dokáže uvědomovat a v momentě, kdy nejsou zcela uspokojovány, hovoří Herzberg o stavu nespokojenosti. Ovšem v případě uspokojení těchto potřeb nelze označit stav jedince jako spokojenost, ale nazývá ho pouze „ne–nespokojeností“. V případě nespokojenosti v pracovním prostředí můžeme důvodem shledat například problém s vedoucím pracovníkem, nevyhovující organizace práce, nízké finanční ohodnocení za odvedenou práci, zde však platí, že nespokojenost není pouhým výjevem objektivní situace, ale je to pouze projev subjektivního vnímání. To znamená, že jedinci nacházející se v objektivně stejných podmínkách vnímají vnější faktory rozdílně, tyto odlišnosti pak mohou mít rozdílnou hodnotu. (Provazník, 2004, s. 84)
- **Motivátory (satisfactory)** – jsou faktory podněcující jedince k vyšším výkonům. (Gregar, 2007, s. 61) Ve vztahu k práci míníme dosažení úspěchu právě prostřednictvím pracovního výkonu, uznání, možností rozvoje apod. Správně naladěné motivátory lze považovat za nejefektivnější složku

motivace. Ty však ovlivňuje aktuální vnitřní uspořádání potřeb jedince a jeho osobní vlastnosti. (Dvořáková, 2007, s. 172)

V případě výše popsané teorie se objevilo několik spekulací o účinnosti takového rozdělení. Je třeba podotknout, že je mezi jednotlivými skupinami tenká hranice z hlediska rozpoznávání jistých faktorů. V patrných případech se objevilo nejasné zařazení onoho počínání z důvodu nemožnosti rozlišit konkrétní motivační faktor, protože některé faktory kategorie jedné se mohou zdát jako faktory kategorie druhé. V této souvislosti uvádí Dvořáková (2007, s. 173) příklad vlivu mzdy. Herzberg ji zahrnul mezi faktory hygienické, ale v empirickém šetření bylo osvědčeno působení mzdy rovněž jako motivátor. To jen potvrzuje skutečnost, že u některých faktorů není vyhranění jednoznačné a záleží na konkrétní motivační okolnosti, jednotlivé stavbě motivů a jejich momentální síle.

## 4 BARIÉRY

Jak jsme si již v předchozích kapitolách uvedli, můžeme si motivaci představit jako energii, která jedince přivádí k danému záměru a cíli. Motivace lidského chování však může být značně ovlivňována právě různými bariérami a překážkami, které mohou mít větší či menší váhu. Hovoříme-li o bariérách, které si jedinec uvědomuje, lze je podle Crossové (1981; in Rabušicová, Rabušic, Šed'ová, 2008, s. 98) kategorizovat do tří skupin, které si blíže představíme v následujících odstavcích.

- **Situační bariéry** – zahrnují překážky plynoucí ze současné situace jedince. Můžeme sem zařadit například nedostatek financí, nedostatek času, příliš mnoho povinností. (Rabušicová, Rabušic, Šed'ová, 2008, s. 98) Uvedení autoři označují situační bariéry jako vnější, proto do této skupiny zařadili nedostatek vnějších impulzů. Tato situace nastává třeba v případě, že jedinci nemají ambice na získání lepšího pracovního místa, získání zaměstnání nebo udržení zaměstnání. (Rabušicová, Rabušic, Šed'ová, 2008, s. 105)
- **Institucionální bariéry** – obsahují soubor překážek vycházejících z nedostatečné nabídky vzdělávání, nevyhovující nabídce vzdělávacích programů, neuspokojivou organizací. (Rabušicová, Rabušic, Šed'ová, 2008, s. 98)
- **Osobnostní / dispoziční bariéry** – skrývají skutečnost, jaké má jedinec o sobě mínění a jaký zaujímá postoj. Řadíme sem například předsudky vztahující se k určité situaci, v případě vzdělávání to může být přesvědčení o nedostačujících schopnostech. Úsudek může být ovlivněn i předchozí zkušeností se vzdělávacím procesem, nebo se jedinec domnívá, že je na další vzdělávání příliš starý apod. (Rabušicová, Rabušic, Šed'ová, 2008, s. 98)

S výše popsaným rozdělením dále pracovali i další odborníci, například Zirkleová (2001; in: Matějů, Straková, Veselý, 2010, s. 378) se věnovala problematice dálkového vzdělávání a rozdělení bariér zjednodušila na institucionální, tedy bariéry plynoucí z organizace vzdělávání, a na bariéry pramenící z osobních postojů.

Žáčková (2010, s. 381-382) provedla v roce 2005 šetření, kterým zjišťovala, jakými činiteli je ovlivňována účast dospělých jedinců na dalším vzdělávání, dále se pokusila

identifikovat bariéry v přístupu ke vzdělávání za pomoci diferenciací jednotlivých sociálních skupin. Zaměřila se především na výzkum bariér u lidí, kteří se vzdělávání neúčastní. O dva roky později zaměřila svůj výzkum překážek i na dospělé osoby, které se vzdělávání účastní. V tomto šetření poté určila tři kategorie bariér, a to vnější bariéry, bariéry nabídky a bariéry postojové. Výsledkem výzkumů v oblasti vnějších bariér se prokázalo, že nedostatek financí a času a nutnost dojíždění za studiem tvoří klíčovou překážku v účasti ve vzdělávacím procesu. Nejzásadnější skupinou mající problém s překonáváním těchto bariér, tvoří zejména osoby s nižším vzděláním a kvalifikací, dále pak matky na mateřské či rodičovské dovolené. Naopak snadněji překonávají překážky lidé zaměstnaní a zaměstnaní především na vyšších kvalifikovaných pozicích, to je způsobeno zvláště skutečností, že hlavní překážku v podobě nedostatku financí může vyloučit zaměstnavatel uhrazením nákladů za zaměstnance. Bariéry nabídky zahrnují nedostatečnou či nehodnotnou nabídkou a absenci dostačujících informací o možnostech dalšího vzdělávání. Překonat tyto bariéry je obtížnější zejména pro osoby nezaměstnané a to proto, že těmto lidem chybí informace, které většinou zprostředkovává zaměstnavatel, a celkově mají většinou ztížený přístup k informačním pramenům. Třetí skupinou jsou bariéry postojové skrývající jedincovu nejistotu v určité oblasti. Lidé často zastávají přesvědčení o nedostatečnosti vlastního vzdělání a o nepotřebnosti kurzů. Tento postoj zaujímají především lidé vyučení, řemeslníci, pracovníci nad 50 let a osoby samostatně výdělečně činné.

Barták (2008, s. 18) uvádí rozdělení bariér v oblasti vzdělávání dospělých na bariéry percepční, kulturní, intelektuální a emoční.

- **Percepční bariéry** – zahrnují překážky bránící zřetelně percipovat jádro problému nebo nalézt způsoby k řešení.
- **Bariéry kultury** – s příchodem dospělosti člověka postupně opouští dětské bezprostřední instinkty a objevuje se větší sklon k přizpůsobování se společenskému prostředí. Dospělý člověk začíná více hrát role, které jsou od něj v dané společnosti či komunitě očekávány.
- **Bariéry pracovního prostředí** – je velmi důležité, aby prostředí působilo pozitivně. Negativní faktory objevující se v pracovním prostředí, jako jsou například nedůvěra, ignorance, neochota ke spolupráci a mnoho dalších



nedostatků spojených třeba i s nedodržováním ergonomických norem, často způsobují nespokojenost.

- **Intelektuální a výrazové bariéry** – jsou způsobeny nedostatečnou skutečnou nebo domnělou intelektuální mírou dospělého člověka. Platí, že sdělení by mělo být co nejvíc rychlé, snadné a přesné.
- **Emoční bariéry** – zahrnují veškeré překážky spojené s volným, nezřízeným myšlením, sdělováním a jednáním. Patří sem například strach z neúspěchu, neochota ke změnám nebo k odlišnému úhlu pohledu.

(Barták, 2008, s. 18-20)

## 5 MOTIVACE A BARIÉRY DOSPĚLÝCH K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

Již v předchozích kapitolách jsme se dotkli důležitosti a významu neustálého vzdělávání se v životě jedince vůbec. Vytyčili jsme si možná specifika ve vzdělávání dospělých, kde jsme se mimo jiné dozvěděli, že dospělého jedince vedou ke studiu jiné motivy, než je tomu v případě dětí, kteří mají vzdělávání dáno jako povinnost. Dospělí nastupují do dalšího vzdělávání na základě vlastního rozhodnutí, třebaže je k tomu vede rozdílná motivace.

Motivace ve vzdělávání dospělých je však podstatnou podmínkou aktivní účasti ve vzdělávacím procesu. Případné je členění motivace na habituální, míníme tím pohnutky odvozené od dříve nabytých postojů a způsobů chování – například postoj ke studiu celkově, a na motivaci aktuální, zde působí momentální, krátkodobé motivy – například strach z uplatnění na trhu práce. „*Motivaci ve vzdělávání je třeba chápat jako komplex různorodých a vzájemně se podmiňujících faktorů (motivů).*“ (Palán, 2002, s. 125) Výkonnostní studijní motivace je podnícena a ustálena díky studijním úspěchům, na straně druhé ji neúspěchy nebo přehnané studijní nároky redukuje a mohou způsobovat trému.

Studijní motivace je posílena:

- jasností smyslu a cíle vzdělávacího procesu;
- jistou návazností na aktuální poměr vědomostí, znalostí a dovedností;
- sledováním, hodnocením a informováním o studijním výkonu;
- prostřednictvím uspokojování potřeb, sociálního i vnitřního prožívání úspěchu a získávání prestiže;
- přívětivou atmosférou a jistou mírou náklonosti a přízně;
- uspořádáním studia do logických a jasných celků;
- využíváním didaktických nástrojů.

(Palán, 2002, s. 126)

Dle Jarvise (1992; in: Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 97) potřeba učit se nastává v životě jedince „*vždy, kdy internalizované vědění neumožňuje jedinci vyrovnat se s aktuální zkušeností.*“ Takové situace zaznamenáváme zejména v obdobích osobních a společenských změn. Je všeobecně známo, že současná doba je především dobou změn. Z toho vyvstává nutnost neustálé aktualizace a případného prohlubování znalostí v průběhu celého života jedince. Howard (1989; in: Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 97) v oblasti motivace dospělých ke vzdělávání označil za důležitou složku prospěch, stojící za vynaloženou snahou. Prospěch, jako očekávaná odměna, pak působí jako energetizující náboj v jednání člověka. Toto jednání je dále ovlivněno právě tím, jakou hodnotu člověk přisuzuje konkrétnímu cíli.

V oblasti motivace a bariér ve vzdělávání dospělých proběhlo v roce 2006 výzkumné šetření Rabušicovou, Rabušicem a Šedřovou. Kde mimo jiné autoři zjišťovali, jaké důvody vedou dospělé k dalšímu vzdělávání. V oblasti formálního vzdělávání odkryli fakt, že nevýznamnějším motivem pro další vzdělávání na vysoké škole jsou právě pracovní důvody. Zároveň studující respondenti přikládají vzdělávání velký význam. Dále se výzkum také zabýval důvodem, proč se dospělí neúčastní dalšího vzdělávání, tuto otázku zodpověděla skutečnost, že jedinci ve většině případů neshledávají vzdělávání důležitým, nebo pociťují strach z neúspěchu. Obecně je strach z neúspěchu považován za značné riziko v oblasti vzdělávání. Získaná data však potvrdila značný důraz, který je kladen společností na celoživotní vzdělávací proces. (Rabušicová, Rabušic, Šedřová, 2008, s. 109-111)

Průzkum v oblasti vzdělávání dospělých v ČR také uskutečnila v roce 2009 společnost Donath Bruson-Marsteller společně s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR a společností Factum Invenio. Konkrétně se zaměřila na vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti. Hlavním cílem bylo vymezit hlavní aktuální problémy a možnosti v oblasti celoživotního vzdělávání v České republice. Odborná veřejnost přiřadila vzdělávání v dospělosti značnou důležitost, zároveň podotkla, že v zahraničí je celoživotnímu vzdělávání věnováno více pozornosti. Dále uvedla, že v současné době je velká konkurence na trhu práce, a pro udržení pracovního postavení je potřeba neustálá aktualizace svých znalostí, s tím je také spojená vyžadovaná vyšší odbornost. Na straně druhé se i laická veřejnost shodla

na skutečném významu vzdělávání z hlediska profesního a společenského uplatnění. Výzkum uvedl fakt, že vůbec nejsilnější vnitřní motivací ke vzdělávání nesou ambiciózní lidé směřující k úspěchu v profesním životě a lidé se zájmem o okolí a společnost celkově. Vnější motivací je pak zamezení ztráty zaměstnání. I přes to, že lidé v tomto výzkumu přikládají vzdělávání v dospělosti velký význam, poměr jedinců, kteří jsou součástí systematického vzdělávacího procesu je však nízký. Za hlavní bariéry označili zejména finanční a časovou náročnost, ale i absenci dostatečné motivace. (DONATH-BURSON-MARSTELLER, online, cit. 2021-1-12)

Šetření o vzdělávání dospělých provedl také Český statistický úřad v roce 2016 pod názvem AES 2016 (Adult Education Survey). Cílem bylo zjistit jakým způsobem se dospělé osoby ve věku 18-69 let zapojují do vzdělávání. Analýzou výsledků šetření bylo zjištěno, že formální vzdělávání se vyskytuje jako nejméně často zvolený typ vzdělávání v dospělosti. V Evropské unii se nacházíme mezi čtyřmi státy s nejnižším zapojením dospělých ve věku 25-64 let do formálního vzdělávání. Minimálně jednu vzdělávací aktivitu neformálního charakteru absolvovalo ve sledovaném období 40 % dospělých. Podíl účasti dospělých na neformálním vzdělávání se zhruba rovná evropskému průměru, nicméně oproti jiným sledovaným státům čeští dospělí tráví vzděláváním nejméně času. Z řad pracujících dospělých se do neformálního vzdělávání souvisejícím s prací zapojilo 48 % dotazovaných, přičemž z toho zcela zanedbatelný podíl zaměstnanců se ho účastnil mimo pracovní dobu nebo bez finanční podpory zaměstnavatele. Respondenti uvedli, že téměř 70 % pracovních aktivit neformálního vzdělávání po nich požadoval jejich zaměstnavatel. Dále bylo ukázáno, že vzdělávací aktivity mimopracovního charakteru častěji navštěvují ženy. V České republice se do formálního nebo neformálního vzdělávání zapojilo celkem 46 % dotazovaných dospělých osob. Zbýlých 64 % dospělých uvedlo, že se ve sledovaném období žádného vzdělávání nezúčastnilo, jelikož považují své dosavadní vzdělání za dostatečné. V případě, že není účast na vzdělávání bezprostředně požadována vnějšími okolnostmi, např. zaměstnavatelem, je pro další vzdělávání rozhodující osobní motivace a hodnota, kterou respondenti přikládají vzdělávání. Nejčastějšími důvody pro neúčast v dalším vzdělávání, které dospělí prozrazovali, bylo přesvědčení o nepotřebnosti dalšího vzdělávání, případně nedostatek času. (ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, online, cit. 2021-1-13)

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

V následující části bakalářské práce se zaměříme na výzkumné šetření orientované na motivaci a bariéry ke vzdělávání dospělých. V teoretické části této práce jsme si vymezili možné dělení motivace a bariér. V části empirické budou tyto skutečnosti aplikovány do výzkumného šetření zaměřené na dospělé jedince pracující ve společnosti XY. Seznámíme se s výzkumnými hypotézami, které byly pro tento účel stanoveny. Bude popsána metodologie výzkumného šetření a následně proběhne analýza a interpretace výsledků, kdy dojde k potvrzení či vyvrácení předem určených hypotéz. Zároveň bude předložen návrh zmírnění nejčastěji vyskytovaných bariér.

Autorčinou motivací k provedení daného výzkumu bylo v dnešním dynamickém systému neustále vystavenému společenským, technologickým a jiným změnám, kde je téměř nutností neustálého vzdělávání jedince, proniknout do osobnějšiho ohniska vzniku motivace a bariér dotazovaných jedinců a pokusit se podat návrh na zmírnění nejčastěji se vyskytujících bariér.

### 6.1 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Výzkumnou metodou k získání potřebných dat byla zvolena kvantitativní metoda formou dotazníkového šetření. Dotazník byl vytvořen na internetovém rozhraní a elektronicky distribuován interní poštou dané organizace. Dotazník obsahoval celkem 16 otázek vypracovaných na základě poznatků získaných v teoretické části. Z nichž 3 otázky byly nepovinné, neboť jejich vyplnění bylo podmíněno kladnou odpovědí u předchozí otázky. Dotazník byl složen jak z otázek uzavřených, tak z polo uzavřených, kde byla možnost jiné slovní specifikace respondenta.

### 6.2 VÝZKUMNÝ VZOREK

Výzkumným vzorkem byli určeni zaměstnanci organizace XY nacházející se v Ústeckém kraji. Tato organizace spadá pod veřejný sektor a plní činnost veřejné správy. Daná organizace byla zvolena kvůli autorčině dobré znalosti firemní kultury a systému vzdělávání zaměstnanců. V organizaci vedle povinných pracovních školení je

celkem rozmanitá nabídka vzdělávacích aktivit, které nejsou povinné. Proto otázky v dotazníkovém šetření byly koncipovány i na zjištění účasti na nepovinných vzdělávacích aktivitách, které jsou spojené s pracovní organizací.

Počet zaměstnanců v dané organizaci čítá 131, z čehož dotazník vyplnilo celkem 100 respondentů, což činí 76% návratnost. Dotazníkového šetření se účastnily jak ženy, tak muži různých věkových kategorií, přičemž rozdělení žen a mužů je vyrovnané.

### 6.3 VÝZKUMNÉ HYPOTÉZY

Pro kvantitativní výzkum byly vymezeny následující hypotézy.

Hypotéza č. 1: **Motivace dospělých ke vzdělávání souvisí více s potřebou jistoty a bezpečí než s potřebou seberealizace.**

Tuto hypotézu se pokusíme potvrdit či vyvrátit otázkou č. 12: Hlavní důvody, motivující Vás ke vzdělávání. Hypotéza bude potvrzena v případě označení více jak 50 % odpovědí souvisejících se zaměstnáním dospělých.

Hypotéza č. 2: **Dospělí se nepovinných vzdělávacích aktivit spojených s jejich zaměstnáním spíše nezúčastňují, než zúčastňují.**

Tato hypotéza bude zkoumána pomocí otázky č. 10: Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která souvisí s Vaším zaměstnáním a byla nepovinná? Hypotéza se potvrdí v případě označení 70 % odpovědi vyjadřující neúčast na nepovinných vzdělávacích aktivitách.

Hypotéza č. 3: **Situační bariéry omezují dospělé při vzdělávání více než osobnostní bariéry.**

Tato hypotéza bude vyšetřována otázkou č. 13: Hlavní důvody, které pro Vás jsou překážkou ve vzdělávání. Pro potvrzení hypotézy je za potřebí, aby z celkového podílu označených odpovědí byly z 50 % označeny následující odpovědi: „časová náročnost“, „rodinné povinnosti“, „ekonomické důvody – finanční zátěž“ a „zdravotní důvody“.

Hypotéza č. 4: **Bariéry v oblasti vzdělávání za překonatelnější označují spíše muži.**

Tato hypotéza bude zjišťována výzkumnou otázkou č. 1: Vaše pohlaví? Dále otázkou č. 14: Myslíte si, že překážky k dalšímu vzdělávání jsou pro Vás překonatelné? Hypotéza se potvrdí v případě označení odpovědi „ne“ ženami z více jak z 50 %.

## 6.4 VÝSLEDKY VÝZKUMU

### Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Tabulka 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Odpověď	Počet	Podíl
žena	52	52 %
muž	48	48 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Vyhodnocením dotazníkového šetření bylo zjištěno, že dotazníkového šetření se celkem zúčastnilo 100 respondentů, z toho 52 % žen a 48 % mužů.

### Otázka č. 2: Kolik je Vám let?

Tabulka 2: Kolik je Vám let?

Odpověď	Počet	Podíl
20-30	19	19 %
31-40	22	22 %
41-50	28	28 %
51-60	19	19 %
61 a více	12	12 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Nejpočetnější věkovou skupinu tvořili respondenti ve věku 41-50 let (28 %) a 31-40 let (22 %). Dále se s 19% podílem zúčastnili respondenti ve věku 20-30 let a 51-60 let. Nejméně početnou věkovou kategorii tvořili dospělí ve věku více jak 61 let (12 %).

### Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Odpověď	Počet	Podíl
základní	0	0 %
střední s vyučením	2	2 %
střední s maturitou	37	37 %
vyšší odborné	15	15 %
vysokoškolské	46	46 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

U respondentů převládá zejména vysokoškolské vzdělání (46 %), druhou nejpočetnější skupinu v oblasti nejvyššího dosaženého vzdělání tvoří vzdělání středoškolské s maturitou (37 %). Vzdělání vyšší odborné pak zastupuje 15 % a střední vzdělání s vyučením pouhé 2 %. Důvodem převažujícího vyššího vzdělání u respondentů bude nutnost určité odbornosti v oblasti výkonu dané činnosti ve společnosti XY.

### Otázka č. 4: Neustálé vzdělávání vnímáte jako?

Tabulka 4: Neustálé vzdělávání vnímáte jako?

Odpověď	Počet	Podíl
nutné	62	62 %
naplňující	32	32 %
obtěžující	4	4 %
zbytečné	2	2 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

V dotazníkovém šetření byla zjišťována skutečnost, jak respondenti vnímají neustálé vzdělávání. Výsledkem je, že neustálé vzdělávání je vnímáno zejména jako nutné (62 %). Jako naplňující ho pak označilo celkem 32 % odpovídajících. Mezi respondenty se našla 4 % označující neustálé vzdělávání jako obtěžující, 2 % dotazovaných nazvala vzdělávání dokonce jako zbytečné. Dá se předpokládat, že výsledek mínění o neustálém vzdělávání je ovlivněn mírou vzdělanosti výzkumného vzorku.



### Otázka č. 5: Jakým způsobem se v současnosti vzděláváte?

Tabulka 5: Jakým způsobem se v současnosti vzděláváte?

Odpověď	Počet	Podíl
čtením	74	33 %
kurzy	65	12 %
workshopy / semináře	21	9 %
přednášky / podcasty	28	12 %
pracovní školení	65	29 %
dálkové formální studium	6	3 %
žádným	3	1 %
jiným	2	1 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Součástí dotazníkového šetření bylo zjištění, jakým způsobem se respondenti v současnosti vzdělávají. Respondenti měli možnost označit více odpovědí. Vyhodnocením odpovědí bylo shledáno, že nejčastějším způsobem vzdělávání v současnosti je čtení knih, odborných článků nebo časopisů (33 %) a absolvování pracovního školení (29 %). Jako další časté způsoby vzdělávání byly zvoleny kurzy (12 %), přednášky a poslouchání podcastů (12 %), dále pak workshopy a semináře (9 %). Nepatrné procento respondentů označilo, že se v současné době nevzdělávají (1 %), další 1 % respondentů také uvedlo, že se vzdělává jiným způsobem, než bylo na výběr, ovšem odpovídající už nevedli jakým.

### Otázka č. 6: Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která nesouvisí s Vaším zaměstnáním?

Tabulka 6: Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která nesouvisí s Vaším zaměstnáním?

Odpověď	Počet	Podíl
ano	58	58 %
ne	42	42 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Prostřednictvím této otázky bylo zjišťováno, zda se respondenti v posledních dvou letech zúčastnili vzdělávací aktivity, která nesouvisela s jejich zaměstnáním. Bylo zjištěno, že 58 % dotazovaných se zúčastnilo a 42 % nikoliv.

**Otázka č. 7: Uveďte počet absolvovaných vzdělávacích aktivit nesouvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech.**

Tabulka 7: Uveďte počet absolvovaných vzdělávacích aktivit nesouvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech.

Odpověď	Počet	Podíl
1-2	22	36 %
3-4	21	34 %
5-6	14	23 %
7-8	1	2 %
9 a více	3	5 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Na výše uvedenou otázku odpovídali respondenti, kteří označili předchozí otázku kladně. Pomocí této otázky bylo tedy zjišťováno kolik vzdělávacích aktivit, které nesouvisely se zaměstnáním dospělí navštívili za poslední dva roky. Nejpočetnější odpovědi si získala varianta 1-2 vzdělávací aktivity (36 %), nepatrně méně pak 3-4 vzdělávací aktivity (34 %). 5-6 vzdělávacích aktivit navštívených v posledních dvou letech pak označilo celkem 23 % respondentů. Častější absolvování vzdělávací aktivity nesouvisející se zaměstnáním je spíše výjimečné, 7-8 (2 %) dále pak 9 a více (5 %).

**Otázka č. 8: Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která souvisí s Vaším zaměstnáním a byla povinná?**

Tabulka 8: Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která souvisí s Vaším zaměstnáním a byla povinná?

Odpověď	Počet	Podíl
ano	73	73 %
ne	27	27 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Dále bylo zkoumáno, jestli se v posledních dvou letech dospělí zúčastnili vzdělávací aktivity, která souvisí se zaměstnáním a byla povinná. Kladně odpovědělo 73 % respondentů a záporně 27 %. Je zřejmé, že v tomto případě se jedná o povinnou účast, například na pracovním školení, kde respondenti nemají zcela svobodné volby účasti. Tato otázka byla zakomponována do dotazníkového šetření pro možné porovnání účasti na povinných a nepovinných vzdělávacích aktivitách, které souvisí se zaměstnáním dospělých respondentů.

**Otázka č. 9: Uveďte počet absolvovaných povinných vzdělávacích aktivit souvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech.**

Tabulka 9: Uveďte počet absolvovaných povinných vzdělávacích aktivit souvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech.

Odpověď	Počet	Podíl
1-2	36	47 %
3-4	31	40 %
5-6	7	9 %
7-8	2	3 %
9 a více	1	1 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Na tuto otázku odpovídali respondenti, kteří u předchozí otázky označili odpověď „ano“. Nejčastěji se respondenti v posledních dvou letech zúčastnili povinné vzdělávací aktivity související s jejich zaměstnáním celkem 1-2 (47 %) či 3-4 (40 %). V menším množství bylo navštíveno 5-6 vzdělávacích aktivit (9 %), 7-8 pak v podílu 3 % a 9 a více tvořilo podíl 1 %.

**Otázka č. 10: Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která souvisí s Vaším zaměstnáním a byla nepovinná?**

Tabulka 10: Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která souvisí s Vaším zaměstnáním a byla nepovinná?

Odpověď	Počet	Podíl
ano	48	48 %
ne	52	52 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Z výsledků dotazníkového šetření plyne, že 48 % respondentů se nepovinných vzdělávacích aktivit souvisejících s jejich zaměstnáním účastní, a naopak 52 % dotazovaných se jich neúčastní.

**Otázka č. 11: Uveďte počet absolvovaných nepovinných vzdělávacích aktivit souvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech.**

Tabulka 11: Uveďte počet absolvovaných nepovinných vzdělávacích aktivit souvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech.

Odpověď	Počet	Podíl
1-2	31	61 %
3-4	14	27 %
5-6	6	12 %
7-8	0	0 %
9 a více	0	0 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

V závislosti na kladnou odpověď na předchozí otázku byl zjišťován počet absolvovaných nepovinných vzdělávacích aktivit souvisejících se zaměstnáním dotazovaných. Odpověď 1-2 uvedlo 61 % respondentů, množství 3-4 označilo celkem 27 %, odpověď 5-6 získala 12 %. Více jak 6 nepovinných vzdělávacích aktivit za poslední dva roky nenavštívil žádný respondent.

**Otázka č. 12: Vyberte hlavní důvody, motivující Vás ke vzdělávání.**

Tabulka 12: Vyberte hlavní důvody, motivující Vás ke vzdělávání.

Odpověď	Počet	Podíl
zaměstnavatel to ode mě vyžaduje / potřebuji to k udržení své pracovní pozice	67	33 %
získám vyšší finanční ohodnocení v práci / mám ambice na lepší pracovní pozici	42	21 %
rád/a získávám nové znalosti a dovednosti pro osobní rozvoj – seberealizace	23	11 %
kvalitní trávení volného času	20	10 %
podněty od okolí – rodina / přátelé to ode mě očekávají	2	1 %
osoby motivující mě ke vzdělávání (mám v někom vzor)	6	3 %
je pro mě důležité postavení ve společnosti – potřeba úcty a uznání	25	12 %

sociální kontakt	13	6 %
žádné – nevzdělávám se	2	2 %
jiné	1	1 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Nejčastějšími důvody pro vzdělávání byla vyhodnocena oblast pracovní, ta tvoří celkem 54 % odpovědí respondentů. Jako důležité označilo 12 % dotazovaných postavení ve společnosti – potřebu úcty a uznání a 11 % respondentů pak získávání nových znalostí pro osobní rozvoj – seberealizaci. Kvalitní trávení volného času vzděláváním pak považovalo 10 % respondentů.

**Otázka č. 13: Vyberte hlavní důvody, které pro Vás jsou překážkou ve vzdělávání.**

Tabulka 13: Vyberte hlavní důvody, které pro Vás jsou překážkou ve vzdělávání.

Odpověď	Počet	Podíl
časová náročnost	58	31 %
rodinné povinnosti	36	19 %
nedostupnost v mém okolí – neochota dojíždět	9	5 %
nedostatečná nabídka oborů, které by mě zajímaly	7	4 %
ekonomické důvody – finanční zátěž	31	16 %
strach z neúspěchu	9	5 %
neochota vystoupit z komfortní zóny – pohodlnost / lenost	21	11 %
zdravotní důvody	0	0 %
předchozí negativní zkušenosti	6	3 %
věk – cítím se příliš stará/ý	3	2 %
pocit dostatečné vzdělanosti	0	0 %
nedostatečná motivace	6	3 %
žádné	2	1 %
jiné	0	0 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Na straně druhé pak byly zjišťovány nejhlavnější důvody, které jsou překážkou ve vzdělávání respondentů, vybrány byly bariéry situační. Ty tvoří časová náročnost (31 %), rodinné povinnosti (19 %) a ekonomické důvody – finanční zátěž (16 %). Celkové zastoupení situačních bariér je tedy celých 66 %. Dále pak 11 % dotazovaných

uvedlo jako překážku ke vzdělávání neochotu vystoupit z komfortní zóny – pohodlnost či lenost.

**Otázka č. 14: Myslíte si, že překážky k dalšímu vzdělávání jsou pro Vás překonatelné?**

Tabulka 14: Myslíte si, že překážky k dalšímu vzdělávání jsou pro Vás překonatelné?

Odpověď	Počet	Podíl
ano	63	63 %
ne	37	37 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Dotazníkovým šetřením bylo také zjištěno, že 63 % respondentů si myslí, že překážky k dalšímu vzdělávání jsou pro ně překonatelné. Zbýlých 37 % respondentů uvedlo, že překážky jsou pro ně nepřekonatelné, z čehož 70 % byly ženy.

**Otázka č. 15: Pracujete na odstranění překážek?**

Tabulka 15: Pracujete na odstranění překážek?

Odpověď	Počet	Podíl
ano	48	48 %
ne	52	52 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Otázkou, zda respondenti pracují na odstranění překážek ke vzdělávání bylo zodpovězeno, že 52 % dotazovaných na odstranění překážek ke vzdělávání nepracuje a 48 % pracuje.

**Otázka č. 16: Máte v plánu přihlásit se k nějaké vzdělávací aktivitě mimo Vaši pracovní organizaci v příštích 6 měsících?**

Tabulka 16: Máte v plánu přihlásit se k nějaké vzdělávací aktivitě mimo Vaši pracovní organizaci v příštích 6 měsících?

Odpověď	Počet	Podíl
ano	40	40 %
ne	60	60 %

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní zpracování)

Na závěr dotazníkového šetření bylo zjišťováno, zda respondenti mají v úmyslu se v příštích 6 měsících přihlásit k nějaké vzdělávací aktivitě, která však nesouvisí s jejich zaměstnáním. Analýza výsledků odhalila kladný úmysl u 40 % dotazovaných.

## 6.5 ANALÝZA HYPOTÉZ

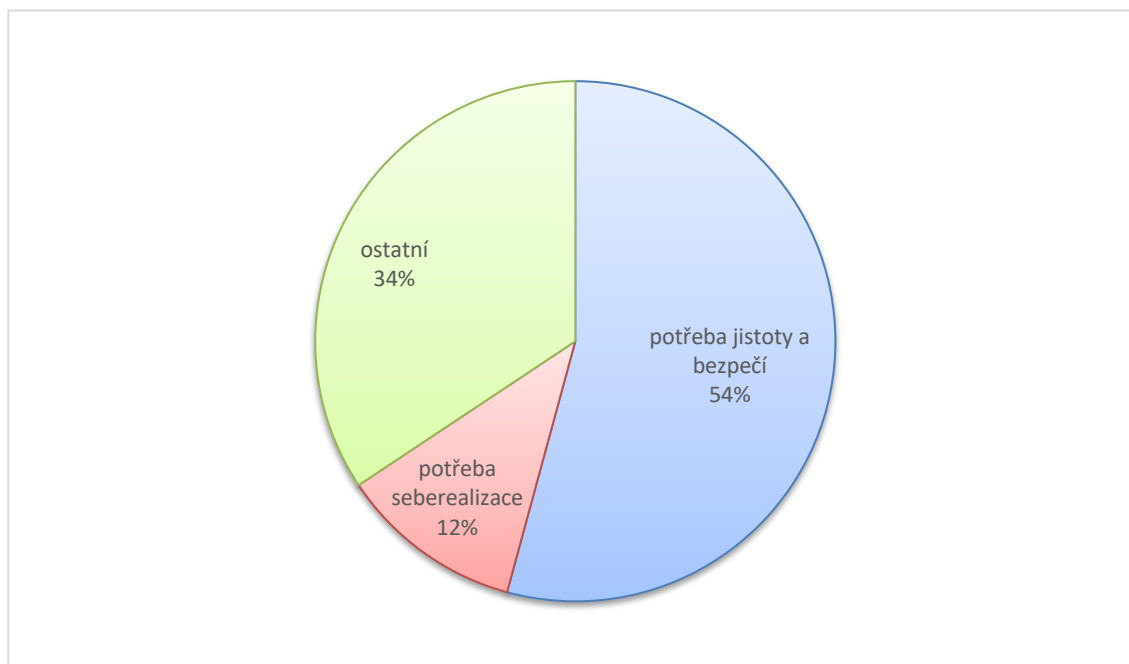
Hypotéza č. 1: **Motivace dospělých ke vzdělávání souvisí více s potřebou jistoty a bezpečí než s potřebou seberealizace.**

Odpověď na první hypotézu zajišťovala otázka č. 12: Hlavní důvody, motivující Vás ke vzdělávání.

Respondenti měli na výběr z 10 možností, ze kterých bylo možné vybrat 1-3 nejzásadnější důvody, které je motivují ke vzdělávání. Ve výzkumné hypotéze bylo vyřčeno, že častěji motivace dospělých souvisí s potřebou jistoty a bezpečí než s potřebou seberealizace. Jak již bylo v předchozích kapitolách vysvětleno, potřeba jistoty a bezpečí je uspokojena v případě, že se jedinec cítí být stabilizován ve své životní situaci, a to obzvláště v oblasti profesní. To znamená mít stálou jistotu příjmu, tedy i stálé zaměstnání. Proto bylo pro potvrzení či vyvrácení této hypotézy na výběr z odpovědí, kde mimo jiné byla uvedena odpověď související s udržením zaměstnání či ambicí na získání lepší pracovní pozice a tím pádem i docílení vyššího finančního ohodnocení.

Výzkum ukázal, že z celkového počtu 100 respondentů označili odpověď „zaměstnavatel to ode mě vyžaduje / potřebuji to k udržení své pracovní pozice“ celkem 67 respondentů, což tvoří podíl 33 % z označených zbylých odpovědí. Odpověď „získám vyšší finanční ohodnocení v práci / mám ambice na lepší pracovní pozici“ stanovilo 42 respondentů, což podílově tvoří 21 % z označovaných odpovědí. Celkově tedy označilo odpověď související se zaměstnáním 54 % dotazovaných. Potřebu seberealizace zvolilo celkem 12 % respondentů. Ostatní důvody pak v celkovém podílu tvoří 34 %.

Graf 1: Motivace dospělých ke vzdělávání souvisí více s potřebou jistoty a bezpečí než s potřebou seberealizace.



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Hypotéza je potvrzena.

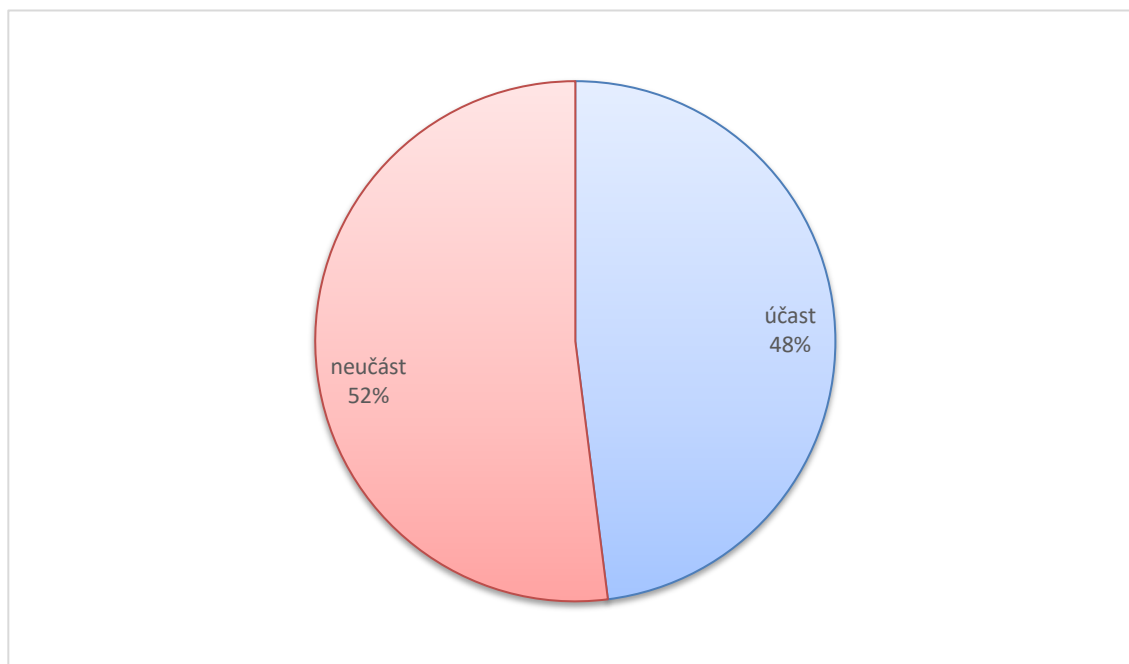
Hypotéza č. 2: **Dospělí se nepovinných vzdělávacích aktivit spojených s jejich zaměstnáním spíše nezúčastňují, než zúčastňují.**

Odpověďmi na otázku č. 10: „Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která souvisí s Vaším zaměstnáním a byla nepovinná?“ byla zajištěna možnost potvrzení či vyvrácení této hypotézy.

Z celkového počtu 100 dotazovaných celkem 48 potvrdilo účast na nepovinných vzdělávacích aktivitách souvisejících s jejich zaměstnáním. Z toho vychází, že zbylých 52 respondentů se jich za poslední dva roky nezúčastnilo. Souhrnný poměr značí 48 % účast a 52 % neúčast.



Graf 2: Dospělí se nepovinných vzdělávacích aktivit spojených s jejich zaměstnáním spíše nezúčastňují, než zúčastňují.



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Ve výzkumné hypotéze bylo stanoveno, že dospělí se nepovinných vzdělávacích aktivit spojených s jejich zaměstnáním spíše nezúčastňují. Předem bylo určeno, že tato hypotéza se potvrdí při 70 a více procentním označením záporné odpovědi. Z výsledku je patrné, že účast na nepovinných vzdělávacích aktivitách je téměř vyrovnaná.

Hypotéza je vyvrácena.

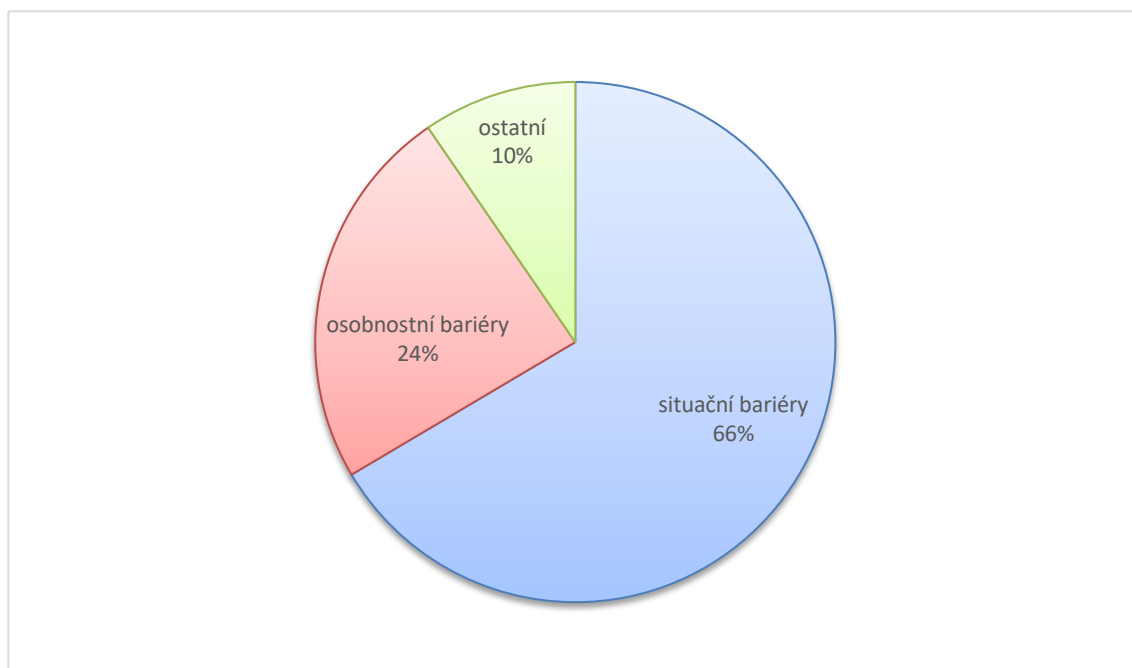
Hypotéza č. 3: **Situační bariéry omezují dospělé při vzdělávání více než osobnostní bariéry.**

Tato hypotéza byla zjišťována otázkou č. 13: Hlavní důvody, které pro Vás jsou překážkou ve vzdělávání.

Na výběr bylo ze 14 odpovědí, kde respondenti měli možnost označit 1 až 3 nejpodstatnější důvody. V teoretické části této práce bylo vysvětleno, co představují situační bariéry. Dozvěděli jsme se, že jsou to překážky vycházející z aktuální situace dospělého jedince, zahrnujeme zde tedy nedostatek času, nedostatek financí, nebo mnoho povinností. Pro potvrzení hypotézy bylo potřeba, aby z celkového podílu

označených odpovědí byly z 50 % označeny následující odpovědi: „časová náročnost“, „rodinné povinnosti“, „ekonomické důvody – finanční zátěž“ a „zdravotní důvody“.

Graf 3: Situační bariéry omezují dospělé při vzdělávání více než osobnostní bariéry.



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Ze 100 respondentů označilo za hlavní překážky pro vzdělávání 58 časovou náročnost, tzn. 31 % z celkového počtu; 36 osob označilo rodinné povinnosti, tj. 19 % z celkového množství; 31 respondentů uvedlo jako překážku ekonomické důvody – finanční zátěž, tj. 16 % z celkového počtu; zdravotní důvody pak neoznačil žádný respondent. Dohromady tedy situační bariéry představují podíl 66 %. Odpovědi spadající do osobnostních bariér pak získaly celkem 24 %.

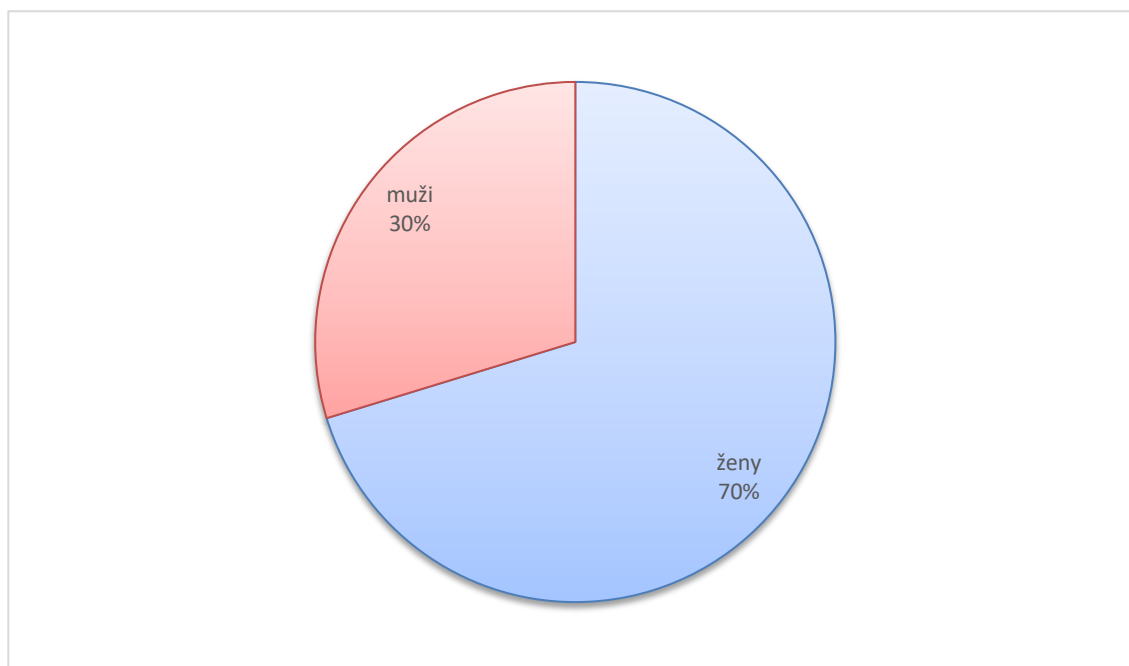
Hypotéza je potvrzena.

Hypotéza č. 4: **Bariéry v oblasti vzdělávání za překonatelnější označují spíše muži.**

Tato hypotéza byla zjišťována výzkumnou otázkou č. 1: Vaše pohlaví? Dále otázkou č. 14: Myslíte si, že překážky k dalšímu vzdělávání jsou pro Vás překonatelné?

Na položené otázky odpovídalo 100 respondentů, z čehož bylo 52 žen a 48 mužů. Z 52 žen odpovědělo kladně 26 a záporně také 26. Z 48 mužů odpovědělo kladně 37 a záporně 11. Celkově tedy označilo překážky za překonatelné 63 % respondentů. Zaměříme-li se tedy na odpověď „ne“, která značí, že překážky v oblasti vzdělávání se dotyčným zdají nepřekonatelné, tvoří výsledek celkem 37 %. Procentuální vyjádření odpovědi „ne“ pak interpretuje následující, překonávání bariér za nezlomné označilo 70 % žen a 30 % mužů.

Graf 4: Bariéry v oblasti vzdělávání za překonatelnější označují spíše muži.



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Hypotéza je potvrzena.

## 6.6 NÁVRH MOŽNOSTI ZMÍRNĚNÍ SITUAČNÍCH BARIÉR

V dnešním dynamickém systému neustále vystavenému společenským, technologickým a jiným změnám, kde je téměř nutností neustálého vzdělávání jedince, jsme se pokusili proniknout do bližšího ohniska vzniku motivace a bariér dotazovaných jedinců. Vzdělávání je velmi zajímavou oblastí, která se stává nejen trendem a očekáváním ze stran zaměstnavatelů, tak určitým způsobem i životním stylem společnosti v 21. století.

V oblasti vzdělávání je zřejmě téměř nemožné dosáhnout bezprostřední absenci bariér v životě dospělého člověka. V následujících řádcích se však pokusíme navrhnout několik málo možností, které by mohly přispět ke zmírnění dopadu překážek v oblasti vzdělávání a pomoci tak k lepší pravděpodobnosti stálého vzdělávání se.

Zajisté jedním z hlavních cílů je vytvořit efektivní systém vzdělávání a rozvoje vzdělávaných jedinců. Nejčastější bariérou byla označena časová náročnost, která často dospělým neumožňuje absolvovat jisté vzdělávací aktivity, jako jsou třeba kurzy či přednášky, na určitém místě v určitém čase. Právě proto je zde na místě zmínit možnost elektronického vzdělávání. Tento způsob totiž umožňuje každému možnost individuálního studia a osobního tempa, a to v místě a v čase, který jedinci vyhovuje.

Elektronické vzdělávání již v dnešní době není žádným novým pojmem, tato oblast se však stále rozvíjí a postupně se objevují nové trendy a možnosti. Elektronické vzdělávání lze využít formou online vzdělávání na internetu na různých webových stránkách, kde je k dispozici mnoho kurzů či přednášek, nabízené i zcela zdarma. Tím lze vyloučit bariéru finanční zátěže, je však pravdou, že ne každý může mít k dispozici zařízení s online přístupem. V tomto případě lze využít například knihovny nebo internetové kavárny. Další možností je elektronické vzdělávání, pro které není třeba být připojen k internetu, například formou CD či DVD.

Velkou výhodou vzdělávání se v pohodlí domova je tedy nejen časová úspora, ale zároveň tím lze vyřešit bariéru rodinných povinností. Rodiče mohou trávit čas se svými ratolestmi, ale zároveň mají možnost se účastnit nějaké elektronické vzdělávací aktivity,

bez nutnosti zajišťovat hlídání, což může být mnohdy těžko překonatelnou bariérou pro vzdělávání.

Elektronické vzdělávání jistě přináší i mnohé nevýhody, jako je například neosobnost a absence sociálního kontaktu. Je pravděpodobné, že může dojít k nedostatečnému pochopení studované oblasti, nevyhovující může být nemožnost zeptat se lektora na studovanou oblast. Jistou překážkou může být i nedostatečná počítačová gramotnost účastníka. Což v případě dotazovaných respondentů ve výše provedeném šetření je nepravděpodobné, jelikož se jedná o zaměstnance, kteří jsou každodenními uživateli počítačů.

Pozitivem je, že většina dospělých by mohla být díky této formě studia schopna organizovat i vlastní volnočasové aktivity a zároveň mít dostatek času na osobní život a rodinu. Je zřejmé, že skloubit pracovní, vzdělávací a osobní aktivity není jednoduché, ale pro většinu lidí tímto způsobem to může být reálné a vyhovující.

## ZÁVĚR

Práce se zabývala tématem motivace a bariéry ke vzdělávání dospělých. Jedná se o téma zcela aktuální, protože učení nás provází celý život, ať probíhá vědomě či nevědomě. V práci jsme však zaměřili pozornost na vzdělávání dospělých jako takové.

V teoretické části byla v první kapitole popsána charakteristika a význam vzdělávání dospělých, kde jsme se také dočetli o celoživotním učení a nastínili jsme si význam vzdělávání dospělých. V kapitole druhé byl blíže specifikován dospělý člověk a možná specifika vzdělávání dospělých z pohledu pedagogicko-psychologické oblasti a sociální a personální oblasti. Formulovány byly také formy vzdělávání dospělých, které jsou rozděleny na formální, neformální a informální. V poslední kapitole teoretické části byla pozornost věnována samotné motivaci a jejím druhům, uvedeny byly také vybrané teorie motivace a zmíněny byly možné bariéry. Ke konci třetí kapitoly byla popsána motivace a bariéry dospělých k dalšímu vzdělávání, kde byly stručně zmíněny dva výzkumy provedené na toto téma.

Praktická část se věnovala výzkumnému šetření. Vymezena byla metodologie výzkumu, kde byl zvolen způsob kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření, které bylo zcela anonymní. Byl definován výzkumný vzorek, který tvořili zaměstnanci společnosti XY nacházející se v Ústeckém kraji. Určeny byly celkem čtyři hypotézy. Analýzou výsledků a interpretací výsledků bylo zjištěno, že tři hypotézy byly potvrzeny a jedna vyvrácena. Součástí empirické části byl také autorčin návrh možnosti zmírnění situačních bariér, které vyšly ve výzkumu jako nepočetnější skupina bariér, kterou respondenti uváděli.

V empirické části práce bylo zjištěno, že nečastější důvody, motivující dotazované respondenty ke vzdělávání jsou zejména důvody pracovní. Zaměstnání nám umožňuje díky získaným peněžním prostředkům za odvedenou práci žít kvalitnější život. A v dnešní době vzdělanost hraje velkou roli v získání a udržení kvalitního zaměstnání. Mít stálé a ideálně i dobře placené zaměstnání uspokojí naši potřebu jistoty a bezpečí.

Naopak nejčastějšími bariérami v oblasti vzdělávání byly označeny bariéry situační. Ty vycházejí z aktuální situace jedince a představují nedostatek času, rodinné

povinnosti a finanční zátěž. Což se dalo předpokládat, jelikož dnešní doba je dá se říct velmi zrychlená. Je kladen velký důraz na efektivitu, organizaci času, množství odvedené práce v zaměstnání a další nároky, které mohou způsobovat stres a nedostatek energie. Skloubení osobního a pracovního života pak je mnohdy velmi náročné, a nemusí zbýt prostor pro další vzdělávání. Nabízí se však úvaha, zda označované bariéry nejsou spíše jistou výmluvou či neochotou něco změnit. V případě vzdělávání v dospělém věku by mohlo jít spíše o to, jak si správně zorganizovat čas a opravdu chtít.

Z výsledků šetření je patrné, že mimo jednoho procenta se dospělí v současné době nějakým způsobem vzdělávají. To je kladné zjištění v souvislosti značně kladeného významu na vzdělávání. Vzdělávání nám může nabídnout jasnější a svobodnější mysl. Lze si lépe vybudovat názor, určitý postoj nebo nám nabyté informace pomohou lépe vyhodnotit či vyřešit situaci. Snazší přístup k informacím, který se v této době nabízí, nám velice usnadňuje způsob, jakým se můžeme vzdělávat. V jedné minutě se můžeme rozhodnout pro vzdělávání se v určité oblasti a v druhé minutě si již spoustu informací můžeme vyhledat na internetu, nebo se pomocí internetu přihlásit do nějakého kurzu, který by nás zajímal. Spoustu odborných a relevantních článků a knih jsou přístupné online. Proces vzdělávání v 21. století se uspíšil a simplifikoval.

Prostřednictvím neustálého vzdělávání získáme stále aktuální informace v mnoha oblastech. Získáme všeobecný přehled, naučíme se finanční gramotnosti, můžeme získat lepší úsudek. Vzdělání a následné neustálé vzdělávání nám může otevřít nespočet příležitostí a možností. Lze předpokládat, že vzděláváním si lze zajistit komfortnější život.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J., 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. ISBN 978-80-87197-12-7.

BEDRNOVÁ, E., JAROŠOVÁ, E., NOVÝ, I., 2012. *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-239-0.

BENEŠ, M., 2014. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4824-5.

ČERNÝ, M., 2016. *Jak učit sám sebe: s myšlenkovými mapami, kreativními technikami a online nástroji*. Brno: BizBooks. ISBN 978-80-265-0519-8.

DVOŘÁKOVÁ, Z., 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-893-4.

GREGAR, A., 2007. *Personální řízení I vybrané kapitoly*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. ISBN 978-80-7318-551-0.

HARTL, P., 2004. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-803-1.

JANDERKOVÁ, D. *Pedagogicko-psychologické zvláštnosti vzdělávání dospělých*. *Vzdělávání dospělých*. Pedagogická orientace 2, 2000. s. 91–96. ISSN 1211-4669.

LANGER, T., 2016. *Moderní lektor, průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0093-4.

LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D., 2006. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1284-0.

MATĚJŮ, P., STRAKOVÁ, J., VESELÝ, A., 2010. *Nerovnosti ve vzdělávání od měření k řešení*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-032-2.

MEDLÍKOVÁ, O., 2013. *Lektorské dovednosti: manuál úspěšného lektora*. 2. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4336-3.

PLAMÍNEK, J., 2014. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4806-1.



PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., 2004. *Motivace pracovního jednání*. Praha: Oeconomia. ISBN 80-245-0703-X.

PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., 2014. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4748-4.

RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L., 2008. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN: 978-80-210-4779-2.

RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L., ŠEĐOVÁ, K. *Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých*. In: RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L., 2008. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN: 978-80-210-4779-2.

ŠÁMALOVÁ, K., 2016. *Šance na dosažení vysokoškolského vzdělání v populaci osob se zdravotním postižením*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-3469-2.

ŠERÁK, M., 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. ISBN: 978-80-7367-551-6.

TOMEŠ, I., 2010. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-680-3.

VÁGNEROVÁ, M., 2007. *Vývojová psychologie II dospělost a stáří*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

VÁGNEROVÁ, M., 2004. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0841-3.

VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M., 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1770-8.

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., 2008. *Sociální psychologie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1428-8.

ZORMANOVÁ, L., 2017. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0051-4.

## Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vzdělávání dospělých v České republice. Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016* [online] © 2018 [cit. 2021-1-13] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/76208655/23005318.pdf/9fe2d063-88e8-4205-b643-eac62bb481af?version=1.6>

DONATH-BURSON-MARSTELLER. *Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti* [online] © 2009 [cit. 2021-1-12] Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

MENTEM. *Teorie motivace podle Maslowa*. [online] ©2018 [cit. 2021-1-2] Dostupné z: <https://www.mentem.cz/blog/teorie-motivace>

MŠMT. *Strategie celoživotního učení ČR*. [online] ©2007 [cit. 2021-1-21] Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

NAKLADATELSTVÍ PORTÁL. *Nevědomé motivace* [online] © 2009 [cit. 2021-1-2]. Dostupné z: <https://nakladatelstvi.portal.cz/nakladatelstvi/aktuality/81306>

## **SEZNAM ZKRATEK**

AES - Adult Education Survey

ISCED - Mezinárodní standard klasifikace vzdělávání

# SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Jaké je Vaše pohlaví? .....	39
Tabulka 2: Kolik je Vám let?.....	39
Tabulka 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? .....	40
Tabulka 4: Neustálé vzdělávání vnímáte jako? .....	40
Tabulka 5: Jakým způsobem se v současnosti vzděláváte? .....	41
Tabulka 6: Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která nesouvisí s Vaším zaměstnáním?.....	41
Tabulka 7: Uveďte počet absolvovaných vzdělávacích aktivit nesouvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech. ....	42
Tabulka 8: Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která souvisí s Vaším zaměstnáním a byla povinná?.....	42
Tabulka 9: Uveďte počet absolvovaných povinných vzdělávacích aktivit souvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech.....	43
Tabulka 10: Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která souvisí s Vaším zaměstnáním a byla nepovinná? .....	43
Tabulka 11: Uveďte počet absolvovaných nepovinných vzdělávacích aktivit souvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech.....	44
Tabulka 12: Vyberte hlavní důvody, motivující Vás ke vzdělávání.....	44
Tabulka 13: Vyberte hlavní důvody, které pro Vás jsou překážkou ve vzdělávání. ....	45

Tabulka 14: Myslíte si, že překážky k dalšímu vzdělávání jsou pro Vás překonatelné? .....	46
Tabulka 15: Pracujete na odstranění překážek? .....	46
Tabulka 16: Máte v plánu přihlásit se k nějaké vzdělávací aktivitě mimo Vaši pracovní organizaci v příštích 6 měsících? .....	46

### **Seznam grafů**

Graf 1: Motivace dospělých ke vzdělávání souvisí více s potřebou jistoty a bezpečí než s potřebou seberealizace. ....	48
Graf 2: Dospělí se nepovinných vzdělávacích aktivit spojených s jejich zaměstnáním spíše nezúčastňují, než zúčastňují. ....	49
Graf 3: Situační bariéry omezují dospělé při vzdělávání více než osobnostní bariéry. ....	50
Graf 4: Bariéry v oblasti vzdělávání za překonatelnější označují spíše muži. ....	51

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A - Dotazník.....</b>	<b>I</b>
----------------------------------	----------

## Příloha A - Dotazník

1. Jaké je Vaše pohlaví?
  - žena
  - muž
  
2. Kolik je Vám let?
  - 18-30
  - 31-40
  - 41-50
  - 51-60
  - 61 a více
  
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
  - základní
  - střední s vyučením
  - střední s maturitou
  - vyšší odborné
  - vysokoškolské
  
4. Neustálé vzdělávání vnímáte jako?
  - nutné
  - naplňující
  - obtěžující
  - zbytečné
  
5. Jakým způsobem se v současnosti vzděláváte?
  - čtením – knih / odborných článků / odborných časopisů
  - kurzy
  - workshopy / semináře
  - přednášky / podcasty
  - pracovní školení
  - dálkové formální studium
  - žádným
  - jiným – uveďte:
  
6. Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která nesouvisí s Vaším zaměstnáním?
  - Ano
  - Ne
  
7. Uveďte počet absolvovaných vzdělávacích aktivit nesouvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech?  
(Odpovídejte v případě, že jste na předchozí otázku odpověděli kladně.)
  - 1-2
  - 3-4
  - 5-6
  - 7-8
  - 9 a více

8. Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která souvisí s Vaším zaměstnáním a byla povinná?
- Ano
  - Ne
9. Uveďte počet absolvovaných povinných vzdělávacích aktivit souvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech?  
(Odpovídejte v případě, že jste na předchozí otázku odpověděli kladně.)
- 1-2
  - 3-4
  - 5-6
  - 7-8
  - 9 a více
10. Zúčastnil/a jste se v posledních 2 letech kurzu / semináře / přednášky nebo podobné vzdělávací aktivity, která souvisí s Vaším zaměstnáním a byla nepovinná?
- Ano
  - Ne
11. Uveďte počet absolvovaných nepovinných vzdělávacích aktivit souvisejících s Vaším zaměstnáním v posledních 2 letech?  
(Odpovídejte v případě, že jste na předchozí otázku odpověděli kladně.)
- 1-2
  - 3-4
  - 5-6
  - 7-8
  - 9 a více
12. Vyberte hlavní důvody, motivující Vás ke vzdělávání.  
(Vyberte 1 až 3 nejzásadnější.)
- zaměstnavatel to ode mě vyžaduje / potřebuji to k udržení své pracovní pozice
  - získám vyšší finanční ohodnocení v práci / mám ambice na lepší pracovní pozici
  - rád/a získávám nové znalosti a dovednosti pro osobní rozvoj – seberealizace
  - kvalitní trávení volného času
  - podněty od okolí – rodina / přátelé to ode mě očekávají
  - osoby motivující mě ke vzdělávání (mám v někom vzor)
  - je pro mě důležité postavení ve společnosti – potřeba úcty a uznání
  - sociální kontakt
  - žádné – nevzdělávám se
  - jiné – uveďte
13. Hlavní důvody, které pro Vás jsou překážkou ve vzdělávání.  
(Vyberte 1 až 3 nejzásadnější.)
- časová náročnost
  - rodinné povinnosti
  - nedostupnost v mém okolí – neochota dojíždět



- nedostatečná nabídka oborů, které by mě zajímaly
- ekonomické důvody – finanční zátěž
- strach z neúspěchu
- neochota vystoupit z komfortní zóny pohodlnost / lenost
- zdravotní důvody
- předchozí negativní zkušenosti
- věk – cítím se příliš stará/ý
- pocit dostatečné vzdělanosti
- nedostatečná motivace
- žádné
- jiné – uveďte

14. Myslíte si, že překážky k dalšímu vzdělávání jsou pro Vás překonatelné?

- ano
- ne

15. Pracujete na odstranění překážek?

- ano
- ne

16. Máte v plánu přihlásit se k nějaké vzdělávací aktivitě mimo Vaši pracovní organizaci v příštích 6 měsících?

- ano
- ne

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Helga Podojilová

**Obor:** Vzdělávání dospělých

**Forma studia:** Kombinované studium

**Název práce:** Motivace a bariéry ke vzdělávání dospělých

**Rok:** 2021

**Počet stran textu bez příloh:** 47

**Celkový počet stran příloh:** 3

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 25

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 0

**Počet internetových zdrojů:** 5

**Vedoucí práce:** PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.