

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013-2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Olga Láterová

Motivace ve vzdělávání dospělých

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Bohumír Fiala

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2013-2015

BACHELOR THESIS

Olga Láterová

Motivation in Adult Education

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Bohumír Fiala

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

Látrová Olga

.....

Poděkování

Děkuji svému vedoucímu práce PhDr. Bohumíru Fialovi za jeho odborné vedení, cenné rady a připomínky a dále všem respondentům, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření.

Anotace

Hlavním tématem této bakalářské práce je motivace dospělých se dále vzdělávat. Práce je rozdělena do tří částí. První část se zabývá tématem motivace a objasňuje hlavní pojmy v této oblasti. V druhé části charakterizuje vzdělávání dospělých, definuje jeho formy, překážky, cíle a samotný význam. Třetí část vychází z dotazníkového šetření, na základě kterého byly pomocí hypotéz a tvrzení vyhodnoceny zkoumané otázky motivace. Cílem této práce je posoudit hlavní důvody a motivace k dalšímu vzdělávání dospělých v kombinované formě studia na UJAK v oboru Vzdělávání dospělých.

Klíčová slova

Dospělý, formální vzdělávání, kombinované studium, motivace, učení, vzdělávání, vzdělávání dospělých.

Annotation

The main topic of this thesis is to motivate adults to further their education. The work is divided into three parts. The first part deals with the topic of motivation and explains the main concepts in this area. In the second part characterizes adult education, defines its forms, obstacles, objectives and the sheer importance. The third part is based on a questionnaire survey on the basis of which they were using hypotheses and assertions evaluated examined the issues of motivation. The aim of this work is to assess the main reasons and motivation for further education of adults in the combined studies on UJAK in adult education.

Keywords

Adult, formal learning, blended learning, motivation, learning, education, adult education.

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 MOTIVACE.....	10
1.1 Motiv a stimul.....	12
1.2 Druhy motivace.....	14
1.3 Zdroje motivace	15
1.4 Stimulační prostředky	17
1.5 Motivace a peníze	19
2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	21
2.1 Definice dospělého studenta	22
2.2 Vzdělávání dospělých v procesu celoživotního učení	24
2.3 Formy vzdělávání dospělých	25
2.4 Překážky vzdělávání dospělých	26
2.5 Význam a cíle ve vzdělávání dospělých	28
2.6 Shrnutí teoretické části.....	29
PRAKTICKÁ ČÁST	31
3 METODIKA VÝZKUMU.....	31
3.1 Kombinované studium na UJAK.....	31
3.2 Výzkumné cíle, otázky a hypotézy	32
3.3 Použitá výzkumná metoda	33
3.4 Výzkumný soubor a sběr dat	33
3.5 Struktura respondentů	35
3.6 Analýza výsledků šetření	37
ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	54
SEZNAM ZKRATEK	56
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	57
SEZNAM PŘÍLOH.....	59

ÚVOD

Během posledních let je kladen značný důraz na vzdělávání. Při současné vysoké nezaměstnanosti je třeba své znalosti a dovednosti neustále rozvíjet, abychom byli na trhu práce úspěšní. I dnes se ovšem najdou lidé, kteří jsou přesvědčeni, že si vystačí s tím, co se naučili na střední škole, což snižuje jejich možné pracovní uplatnění. Vzdělanost je základním předpokladem rozvoje jednotlivce i komunit všude na světě. V mnoha zemích je pro většinu lidí téměř nedosažitelné, i když umožňuje velkou změnu kvality života.

Motivace je důležitou součástí života každého z nás. Nalezneme ji ve všech našich činnostech, tedy i ve vzdělávání. Vzdělávání dospělých se v posledních letech stává stále skloňovanějším pojmem celé populace. U jedinců, kteří se starají o rodinu a zároveň pracují, je správná motivace potřeba v daleko větší míře. Každého z nás motivuje něco jiného. Již od prvopočátku se člověk zajímal, co vede lidi k tomu, že se chovají takovým či jiným způsobem, proč si stanovují odlišné cíle, co, kdo a proč je k jednotlivým projevům motivuje. K tomu abychom pochopili chování lidí, je důležité si uvědomit různorodou škálu potřeb a zájmů každého člověka. V případě, že se podaří identifikovat motivaci jedince, máme k dispozici nejenom jeho momentální stav, ale lze také předpokládat jeho další kroky.

Téma bakalářské práce o motivaci ve vzdělávání při zaměstnání jsem si zvolila proto, že mě zaujalo, kolik dospělých si pomocí kombinovaného studia doplňuje vzdělání. Pro mě bylo velmi zajímavé zjišťovat, jaké důvody k tomu studenty vedly a čím jsou v podstatě podněcováni. Vzhledem k tomu, že se nacházím v obdobné situaci, je mi tato oblast velmi blízká a výsledky zjišťování jsou pro mě osobně přínosné.

Tato práce se zaměřila na dospělé studenty, kteří studují kombinovaný obor „Vzdělávání dospělých“ na Univerzitě Jana Amose Komenského.

Cílem této práce je zjistit motivaci dospělých k dalšímu vzdělávání, jaké jsou jejich překážky během studia a co mají za očekávání. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části, která vychází z odborné literatury a informací z internetových stránek, stručně vymezují pojmy týkající se motivace a vzdělávání dospělých.

Nosným tématem praktické části je dotazníkové šetření, následné zpracování jeho výsledků a vyhodnocení. V první kapitole se zabývám strukturou kombinovaného studia na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze a počty studentů. Druhá kapitola zkoumá hlavní důvody a motivace k dalšímu vzdělávání právě na již zmíněné univerzitě. Následně jsou prezentovány a interpretovány výsledky výzkumného šetření.

TEORETICKÁ ČÁST

1 MOTIVACE

Velmi často se zamýšlíme nad tím, co vede člověka tomu, že udělal to či ono. Ve většině případů je odpověď obtížná, protože příčiny lidského chování se v psychice jedince utvářejí komplikovaným způsobem. Motivace sama o sobě je obecným pojmem, který zahrnuje řadu různých potřeb, tužeb, snažení či přání. Je možno ji chápat jako jakýsi řetězec na sebe navazujících reakcí, který je poměrně složitý. Slovo motivace vychází z latinského „movere“, tedy hýbat, pohybovat. Obecně můžeme říci, že motivace je soubor vnitřních činitelů, které podněcují člověka k činnosti a směřují tuto činnost k určitému cíli. Je to specifická síla, díky níž dosahujeme jak osobních, tak výkonnostních i pracovních cílů. Lze to považovat za vůli něčeho dosáhnout. Důležité je neplést si motivaci s uspokojením. Zatímco motivace se zaměřuje na dosažení určitého výsledku a cíle, uspokojení z daného výsledku vyplývá.

Motivaci často spojujeme právě s motivací práce, tedy s řízením lidských zdrojů. Podle Mathise a Jacksona (2008) spočívá řízení lidských zdrojů v tom, že je nutno řídicí systémy ve společnosti nastavit tak, aby bylo zajištěno efektivní a účinné používání lidských talentů a díky tomu mohlo být dosaženo daných cílů. Avšak motivace v životě člověka řídí naprosto všechno – to, jak se chová, jak jedná, jaké jsou jeho životní cíle. Zde bude pojednáváno o motivaci k vzdělávání.

Termín motivace můžeme definovat několika způsoby.

Jak jsem již výše zmínila motivace má základ ve slově hýbat, pohybovat, z čehož vychází i následující definice: „*Pojem motivace vyjadřuje skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly – pohnutky, motivy*“ (Bedrnová, Nový, 2007).

Tyto vnitřní síly jedince vedou určitým směrem, aktivizují ho a vzbuzenou aktivitu udržují. Za důležitý znak se považuje současné působení těchto sil ve třech rovinách:

- rovina směru – směřující k danému cíli (motivace vede k danému cíli nebo ho naopak odvrátí). Vystihují to slova “chci to“, “mám zájem o tohle“, v opačném případě “nezajímá mě to“, “nechci se tím zabývat“,

- rovina intenzity – je přímo úměrná rovině motivace, v jejímž rámci je vynakládáno více či méně energie. Jsou to výrazy typu: “toužím...“, “ velmi bych chtěl ...“,
- rovina vytrvalosti – udává míru schopnosti vyrovnat se s vnějšími a vnitřními překážkami, jež nás potkávají při uskutečňování motivované činnosti. Pokud je vytrvalost vysoká, zůstává směr i intenzita stejná, i když nastanou komplikace.

Palán (1997) popisuje motivaci jako „*dynamický interpsychický proces, v němž vzájemné vztahy a prostředí vytvářejí napětí, soustředění a zaměření aktivity, která vede k cíli*“.

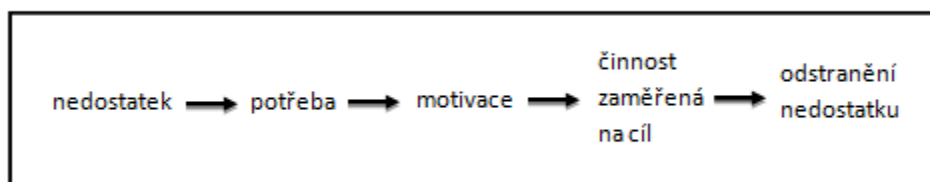
Podle Armstronga (2007) je motivace cíleně orientované chování. Pokud jsou lidé dobře motivováni a jasně znají záměr své činnosti, pak teprve podniknou kroky, o nichž předpokládají, že je dovedou k vytčenému cíli.

Podle McClellanda (1987) jsou předmětem motivace především vědomé záměry, vnitřní myšlenky člověka, který se snaží jít za svým cílem, vyřešit problém, který cítí. To ho motivuje a následně se chová tak, aby mohl splnit své záměry. Činí tak z hlediska motivace, ke které ho vede zdravý a realistický rozum.

Nakonečný definici motivace vnímá takto: „*Motivace vyjadřuje skutečnost, že v činnosti člověka působí vnitřní hybné síly (motivy, pohnutky), které organizují jeho chování směrem k vytčenému cíli. Motivy tedy vytváří určité předpoklady jednání směřující k uspokojení biologických a sociálních potřeb*“. (Nakonečný, 1992).

Tyto vazby jsou schematicky vyznačeny na obrázku.

Obrázek 1: Schematické znázornění vztahu nedostatku, potřeb, motivace a činnosti



Zdroj: Provasník, Komárková, 1996

„Motivace je vnitřní psychický proces, v němž se vytváří energetizace a zaměření na dosažení určitého cíle. Východiskem tohoto procesu je nějaký nedostatek v činnosti organismu nebo v situaci jedince. Zkušeností se potřeby zpředměňují a vytvářejí se tak vzorce instrumentálního chování jako nástroje dosažení nějakého očekávaného uspokojení. Ke spuštění instrumentálního chování musí být vedle výchozího motivačního stavu (potřeby) přítomny další podmínky: subjektivní odhad dosažitelnosti, hodnoty, cíle a důsledky chování“ (Nakonečný, 2004).

V poslední době se často můžeme setkat se spojením motivace a kompetentní trojúhelník. Lze ho vidět na školeních ve velkých firmách nebo na kurzech zabývajících se osobním rozvojem. Opírá se o tři podmínky (vrcholky) – umět, chtít a moci, které je potřeba dodržet, pokud chceme dosáhnout kýženého výsledku. Neboli pokud se chci něčemu naučit, musím chtít a musím mít možnost. Jestliže některá podmínka chybí, učení nebude nikdy zcela úspěšné.

Plamínek říká, že pokud máme jasnou vizi, přesně víme co chceme udělat, čeho dosáhnout, tak můžeme říci, že máme silnou motivaci. S tím jde ruku v ruce neutuchající víra ve své vlastní schopnosti. Motivace se považuje za jeden z nejdůležitějších klíčů k úspěchu. Když chybí motivace, nelze dosáhnout stanovených výsledků, dosáhnete pouze výsledků průměrných nebo dokonce žádných. Ovšem s dostatečnou a správně cílenou motivací lze přitom dosáhnout výsledků, které předčí veškerá očekávání. Jasným důkazem toho je nemotivovaný student, kterého učení nebaví, těžko se nutí ke studiu a na druhé straně student dosahující skvělých výsledků, nemá problém se soustředěním a studiu dává velké množství svého volného času. Chybějící motivace znamená nedostatek nadšení a elánu, místo toho je silná motivace ukazatelem silné touhy, energie a ochoty udělat téměř cokoliv k dosažení toho, o co nám jde. Motivovaný člověk je šťastnější s větším množstvím energie, který před sebou vidí budoucí výsledky své snahy.

1.1 MOTIV A STIMUL

„Motivy můžeme označit jako pohnutky k jednání. Pohnutky k jednání vznikají buď na základě vnitřních podnětů (potřeba seberealizace, vzdělání), nebo mohou být ovlivněny vnějšími impulsy. Vnější podněty vycházejí z vnějšího prostředí (pochvala).“ (Lojda, 2011).

Všeobecným cílem motivu je nasycení, takzvaný finální psychický stav, který mívá podobu vnitřního uspokojení. Motivy působí až do chvíle, kdy dojde k dosažení cíle.

Motivy obsahují dvě složky:

- energizující složka – jenž nám dodává energii a sílu,
- řídicí složka – pomáhá rozhodnout při výběru možností a zároveň zvolit správný postup jak jí co nejlépe dosáhnout.

Můžeme říci, že motiv je jakýkoli vnitřní činitel vedoucí člověka k aktivitě, vyjadřující příčiny a důvody lidského chování, dávající mu smysl. Tento činitel může působit buď pouze v danou chvíli nebo je trvalejšího charakteru. Což v užší rovině chápeme jako vědomé záměry či cíle. V širších souvislostech vyjadřují chování člověka jako takové, to znamená i nevědomé účely chování.

Nejrůznější lidské projevy můžeme považovat za motivy. Vycházejme z toho, že lidé ve stejných situacích jednají odlišně nebo naopak, že stejná reakce představuje rozdílnou situaci. Nelze říci, že jsme motivováni pouze jedním motivem. Je to celý komplex motivů, jež jsou propojeny a navzájem se ovlivňují.

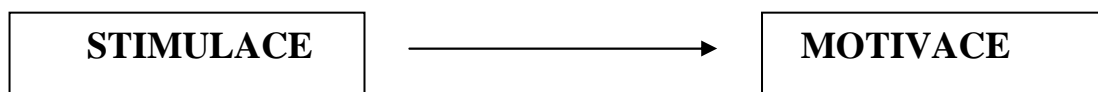
Stimul

„Cílevědomé ovlivňování a usměrňování jednání lidí nazýváme stimulací. Jedná se o vnější působení na motivaci člověka a představuje soubor vnějších podnětů, pobídek či incentive (odměny, pochvaly, atd.), které mají určitým způsobem usměrňovat jednání člověka, působit na jeho motivaci“ (Plamínek, 2007).

Stimuly můžeme rozdělit podle vzniku:

- impulzy (endogenní podněty) – jsou vnitřní podněty, na základě kterých dochází u člověka ke změně v mysli nebo v těle. Kupříkladu bolest a tím vyvolat motiv návštěvy u lékaře nebo únavu značící motiv odpočinku či nervozita před zkouškou, což může vyvolat motiv vyhnout se zkoušce,
- incentive (exogenní podněty) – jsou podněty přicházející z vnějšího prostředí a jsou spouštěči motivů, protože jsou k daným impulsům již naučené. Mezi incentive patří třeba povýšení nebo pochvala.

Obrázek 2: Vztah mezi stimulací a motivací



Zdroj: Bedrnová, Nový, 2007

„Stimulací rozumíme vnější působení na psychiku člověka, dochází v jejím důsledku k určitým změnám jeho činnosti prostřednictvím psychických procesů, tedy změny jeho motivace. Stimulace může mít různé formy a podoby. Jejich společným základem je však skutečnost, že ovlivňuje činnost druhého člověka aktivními vnějšími zásahy. Tím dochází ke změně psychických projevů, především pak ke změně jeho vlastní motivace“ (Provazník, Komárková, 1996).

Hlavní rozdíl mezi motivací a stimulací je ten, že zatímco motivace je vnitřní síla, stimulace působí na psychiku člověka zvnějšku. U stimulace není podmínkou, aby probíhala vědomě či záměrně.

1.2 DRUHY MOTIVACE

Podle většiny našich odborníků motivaci můžeme dělit podle různých kritérií. Dle umístění motivu je to na vnitřní a vnější. Psychologové jsou přesvědčeni, že oba druhy jsou účinné. Vnitřní motivaci považují za důležitou při dosahování dlouhodobých cílů, zatímco vnější pomáhá při dosažení krátkodobých cílů například zvládnutí zkoušky.

Vnitřní a vnější motivace

Vnitřní motivace vychází ze samotného nitra člověka, kde je ovlivněna různými faktory. Ty ovlivňují každého v jeho rozhodování, způsobu jednání a chování. Mezi tyto faktory patří například autonomie, což znamená volnost při různých činnostech, dále pocit odpovědnosti, důležitosti a možnost uplatňovat své schopnosti. Zmíněné motivátory jsou považovány za velmi silné, protože jsou založeny na pocitech člověka. (Amstorong, 2007)

Vnější motivace je ovlivněna vším, co přichází z okolí jedince, aby byl určitým způsobem motivován. Ovšem ne pokaždé mají tyto faktory stejný účinek jako u motivace vnitřní. Jsou mezi nimi sice odměny v podobě peněz či různých pochval,

kteřé fungují nejlépe, zároveň ale mohou mít demotivující dopad, jde-li o motivátory v podobě trestu. (Armstrong, 2007)

Podle Plamínka (2010) se tyto dva typy motivace pojí s funkcionálním a intencionálním působením.

- funkcionální působení – nezáměrné, má na něj vliv sociální prostředí,
- intencionální působení – záměrné, jde o přímé působení jednoho člověka na druhého, např. vzdělávací kurzy.

1.3 ZDROJE MOTIVACE

Jestliže chceme pochopit a porozumět problematice lidského chování, je důležité přijít na to, kde motivace vlastně vzniká, co jí způsobuje a jaké skutečnosti ovlivňují natolik, že něco chce a nebo naopak něco odmítá. Zdroje motivace ukazují jak vzniká a co je její příčinou.

„Jako zdroje motivace označujeme ty skutečnosti, které motivaci vytvářejí, tj. skutečnosti, které zakládají dynamické tendence i orientaci (zaměření) lidské činnosti a které významným způsobem ovlivňují stálost těchto tendencí“ (Bedrnová, Nový, 2007).

Skutečností, podílejících se na utváření motivace lidské činnosti, je celá řada. K základním zdrojům motivace dle Komárkové a Provazníka (1996) patří: pudy, návyky, zájmy, hodnoty, potřeby, ideály.

Pudy

Pudy – chápeme jako vrozené projevy organismu. Obstarávají základní, trvalé postoje a formy chování, které zajišťují nezbytné potřeby. Sigmund Freud, známý psychiatr, chápe pud jako rozhodující příčinu veškeré lidské aktivity. Zahrnuje je do dvou skupin:

- pud života – tvoří jej síly, které udržují a reprodukují život,
- pud smrti – destruktivní tendence proti sobě samému.

Návyky

Bedrnová, Nový (2007) tvrdí, že v průběhu života každého jedince se některé činnosti pravidelně opakují, stávají se z nich postupně stereotypy. Když se dostaneme

do podobných či často opakujících se činností, jednáme ve většině případů stejně – podle svých návyků. Dá se říci, že návyk je v podstatě opakovaný, zautomatizovaný nebo zafixovaný způsob činnosti člověka v konkrétní situaci. Jedná se tedy o naučený vzorec chování.

Zájmy

Zájmy lze popsat jako schopnosti dané osoby, například se zajímá o to, co umí, pro co má jisté vlohy. Jedná se o trvalejší zaměření jedince na určitou oblast. V podstatě to, čemu dáváme přednost, je zájem. Člověk může mít zájmů hned několik, ale z velké části se jedná o více druhů činnosti z různých oblastí života, které ho obohacují a nabádají k aktivitě. (Bedrnová, Nový, 2007)

Hodnoty

S tímto pojmem se můžeme setkat ve filosofii, psychologii a ekonomii. Jedná se tedy o interdisciplinární pojem. V průběhu života se setkáváme s různými situacemi, jež poznáváme, hodnotíme a zároveň si utváříme názor. Lze říci, že těmto skutečnostem dáváme jistý význam, hodnotu nebo důležitost. Na základě toho si člověk vytváří žebříček hodnot. Od toho se také odvíjí motivace každého z nás. K obecně uznávaným hodnotám patří zdraví, rodina, přátelství a úspěch. Bedrnová a Nový (2007) vidí hlavní rozdíl mezi zájmem a hodnotou ve skutečnosti, kdy zájem má individuální charakter.

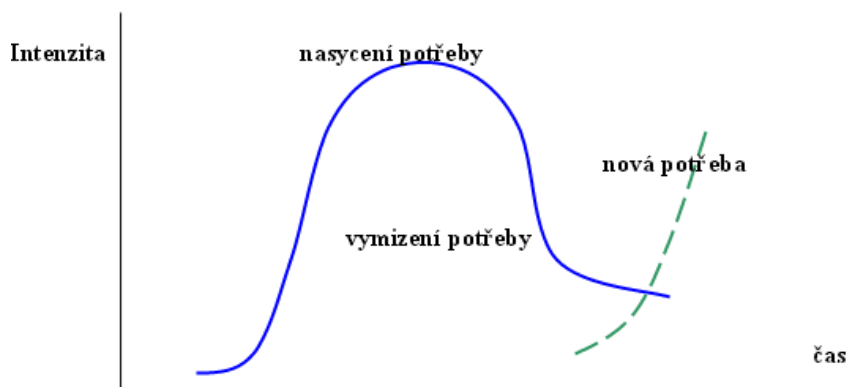
Potřeby

Podle Bedrnové a Nového (2007) je potřeba nejzákladnějším zdrojem motivace. Lze říci, že se jedná o jakýsi ne zcela uvědomělý nedostatek něčeho důležitého pro každého člověka. V rovině prožívání se potřeba vyznačuje nepříjemným stavem napětí, který současně vyvolává tendence k jeho odstranění. Tlačí nás to tedy k motivované činnosti, pro kterou je potřeba i určitý cíl, aby byl tento nedostatek odstraněn. Potřeby dělíme na primární a sekundární:

- primární potřeby jsou spojeny s funkcemi a činnostmi lidského těla, jde o potřeby biologického a fyziologického původu. Řadíme mezi ně potřebu kyslíku, potravin a tekutin,
- sekundární potřeby jsou s člověkem spojeny v rovině společenské, sociální nebo kulturní, nikoli tedy už biologického původu. Zahrnují například potřebu lásky a seberealizace.

Pokud uspokojíme jednu potřebu, dochází k nasycení a tím pádem vzniká další potřeba. Tento proces se stále dokola opakuje, viz následující obrázek.

Obrázek 3: Průběh potřeby



Zdroj: Provazník, Komárková, 1996

Ideály

„Ideálem rozumíme určitou ideovou či názorovou představu něčeho subjektivně žádoucího, pozitivně hodnoceného, co pro daného jednotlivce představuje významný cíl jeho snažení, skutečnost o kterou usiluje“ (Bedrnová, Nový, 2007).

Po celý život člověk vnímá tyto představy především z okolního prostředí, od rodičů nebo od lidí, které vnímá jako vzor a se kterými se do určité míry identifikuje. Díky tomu si utvoří představu o tom, jak chce svůj život žít a proč by ho tak chtěl žít.

1.4 STIMULAČNÍ PROSTŘEDKY

Motivaci člověka přímo ovlivňují stimulační prostředky. Výsledek stimulace tedy nezávisí jen na stimulaci a motivaci, nýbrž na něj působí i vnitřní prostředí a motivační struktura člověka, kde se projevují již zmíněné zdroje motivace. Základním faktorem pro efektivní stimulaci je znalost osobnosti člověka a jeho motivačního profilu. (Bedrnová, Nový, 2007)

Bedrnová, Nový (2007) popisují stimulační prostředky, jdoucí po sobě dle důležitosti z psychologického hlediska následovně:

- hmotná odměna – může být v podobě peněžní (mzdy, odměny, prémie) nebo nepeněžní (slevy, příspěvky, služební pomůcky). Díky penězům je brána za základní stimulační prostředek působící na člověka. Jestliže jsou dodržována také základní pravidla, dochází k větší účinnosti odměn. Radíme sem systém spravedlivého odměňování, adekvátní poměr práce a odměny či včasné vyplácení odměn,
- obsah práce – zde máme na mysli činnosti, respektive složky mající stimulační charakter. Na každého jedince působí různě podle daného aspektu, jenž ho do jisté míry oslovuje. Patří sem např.: tvořivé myšlení, samostatnost, analytické myšlení, osobní rozvoj či péče o druhé,
- povzbuzování – jeden z důležitých nástrojů sloužící pro rozpoznání stimulačních hodnot v obsahu práce. Je to neformální způsob hodnocení, kde jsou vypíchnuty zejména pozitivní stránky lidí. Považuje se za dobré pochválit kladné výkony a výsledky, protože to má příznivý dopad na prožitkovou a smyslovou rovinu jedinců. Negativní aspekty lze adekvátním upozorněním minimalizovat a přitom člověka neodradit,
- atmosféra pracovní skupiny – je klíčová pro posuzování jednotlivců mezi sebou. Sociální faktory mají velké stimulační účinky ve skupině, která má vlastní pravidla a vzniká na základě situace a jejích členů, taktéž i působením nadřazeného. Uvnitř skupin dochází k posuzování výsledků. Zdáli se jedná o úspěšnou skupinu, člověku se zvedá sebevědomí či ho to povzbudí k lepším výkonům, naopak ve špatné pracovní skupině se můžeme setkat s negativním ovlivněním jedinců,
- pracovní podmínky – v případě jejich zlepšování dochází i k zvyšování výkonů či k upevnování vzájemných vztahů mezi podnikem a zaměstnanci. V případě, že firma vytváří lepší pracovní prostředí, dává tím najevo zájem o své pracovníky,
- identifikace s prací – jedná se o sžití s prací, akceptování jí jako součásti života. Jak výsledky podniku, tak i jeho osobní jsou pro jedince důležité. Je ztotožněn s cílem podniku, což celkově ústí k dlouhodobějšímu zvyšování výkonu.

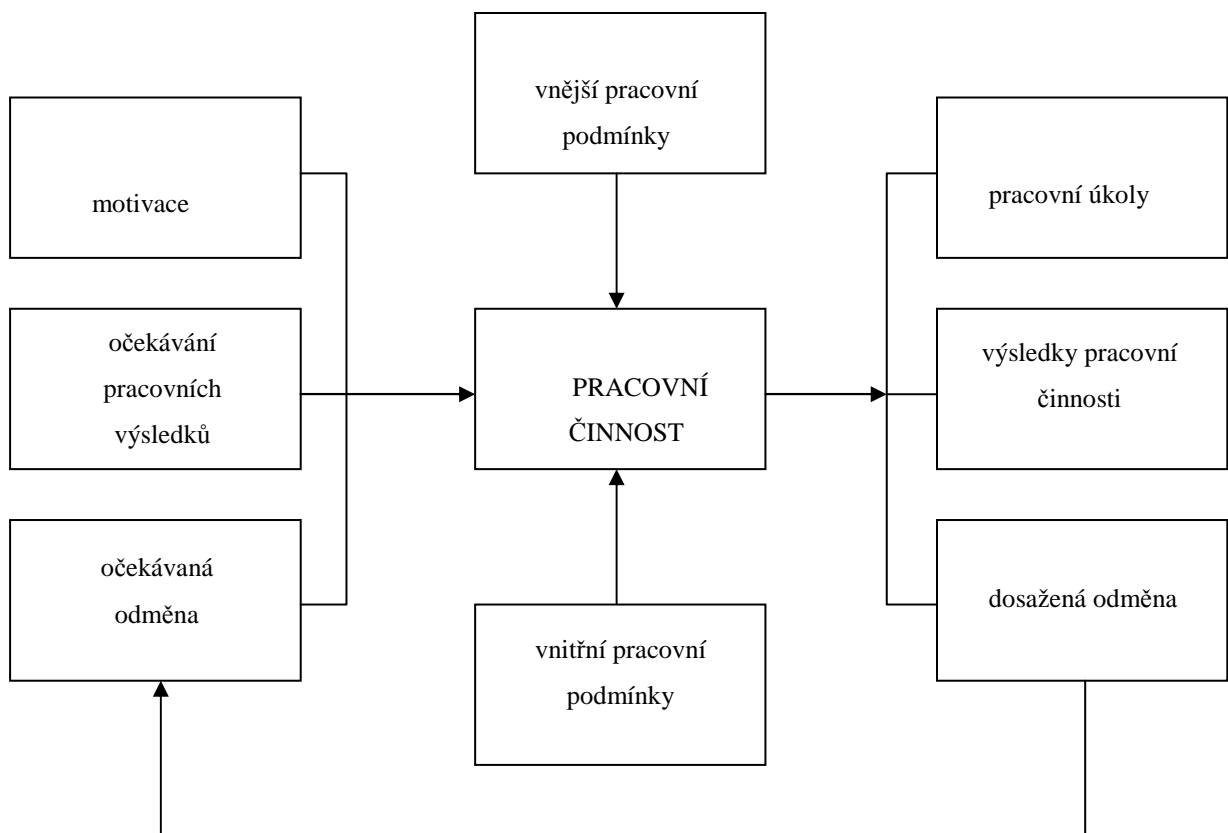
- externí stimulační faktory – vyznačují se širším charakterem než samotná firma, jedná se o všeobecnou prestiž podniku ve společenském měřítku. Vysoce postavené firmy samy o sobě stimulují přístup k práci.

1.5 MOTIVACE A PENÍZE

Motivace je v procesu vzdělávání dospělých důležitá složka. Pamatuji, když jsem po téměř 10 letech usedla první den do školní lavice a koukala po třídě dospělých spolužáků a zároveň přemýšlela, co tyto lidi vede k tomu, že se znovu vrátili ke studiu, proč se vzdělávají, jaká je jejich motivace?

Na pracovním poli hraje motivace zaměstnanců důležitou roli, protože má vliv na efektivitu práce. Pracovní motivace se odvíjí od toho, co se člověk snaží udělat, jak moc se to snaží udělat a také jak dlouho se snaží (Arnold, 2007). Na druhé straně Nakonečný (2005) ve své knize popisuje, že motivace ve vztahu k vykonávané činnosti je pouze jedním z faktorů vedle řady vnějších podnětů.

Obrázek 4: Schematický model pracovní motivace



Zdroj: Nakonečný, 2005

Alan Fairweather (2007), který ve své knize uvádí, že na základě vlastního výzkumu prováděného během jeho seminářů ke konci 20. století, většina zaměstnanců uvádí plat až na pátém místě. Na prvním místě uvedli práci samotnou. V případě, že jim bude připadat zajímavá, budou podávat lepší výkony. Druhé místo obsadilo uznání za dobře vykonanou práci, protože každý rád slyší, že to, co udělal, se mu povedlo. Podle samotného Fairweathera je zaměstnanec, jenž od vedoucího cítí určitou zpětnou vazbu, více motivován k tomu, aby do budoucna podal opět dobrý výkon. Jako další motivační faktor byl pocit účasti na dění v podniku. Pracovníci chtějí vědět, že jejich práce, kterou zastávají, má smysl a má dobrý vliv na úspěch společnosti.

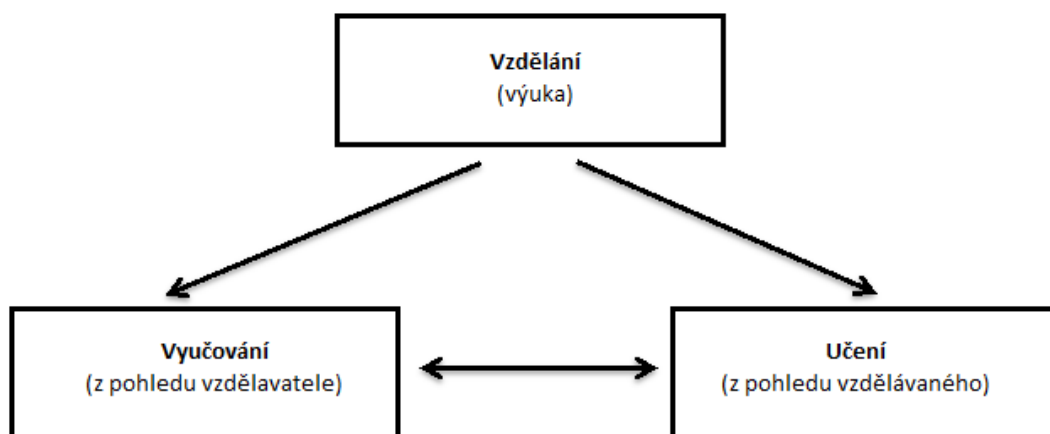
Zcela odlišný názor má Armstrong (2007), který tvrdí, že peníze ve formě platu jsou nečastější a nejsilnější motivací. Disponují neuvěřitelnou silou, protože jsou spojeny s uspokojováním řady potřeb. Od nejnižších potřeb přežití a bezpečí, sebeúcty, postavení až po určitou prestiž. Pořád je i rozšířená touha po moci a majetku. Peníze samy o sobě nemusí mít nutně vnitřní význam, avšak síla je v nich znatelná, protože představují nehmotné někdy až nedefinovatelné cíle.

Dle Koontze a Weilhriche (1998) manažeři a ekonomové cíleně přikládají penězům nejvyšší příčku na stupnici stimulů. Vědci zkoumající člověka z hlediska motivace, jim naopak přisuzují zcela jinou váhu, bohužel ani to však není správné. Nemůžeme chápat význam peněz pouze z obecného hlediska. Pro některé z nás mají peníze nejvyšší možnou prioritu, pro druhé takové důležitosti nikdy nedosáhnou. Většina je potřebuje k zabezpečení minimální životní úrovně, jiní jich mají přebytek a slouží pak spíše jako nástroj k manipulaci. Některé podniky užívají finanční prostředky k udržení přiměřené zaměstnanosti, nikoli jako stimul. Usilují dosáhnout toho, aby jedinci v obdobných organizacích měli totožnou platovou kompenzaci, neboť srovnávání odměny je naprosto běžné. Ne pokaždé jsou odměny odpovídající k vykonávané práci. Což má neblahý vliv na výkonnost a celkovou motivaci pracujících.

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

„Vzdělávání lze charakterizovat jako proces, v němž si prostřednictvím vyučování člověk osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním – učením – přetváří ve vědomosti, dovednosti a návyky.“ (Mužík, 2004).

Obrázek 5: Procesy vzdělávání, vyučování a učení



Zdroj: Mužík, 2004

Mužík (2004) ve své knize popisuje různé úhly pohledu na vzdělávání dospělých. I v pozdějším věku stále trvá schopnost učit se novým věcem a může být také následně využita. Dospělý jedinec má potřebu se učit a zdokonalovat, neboť si je vědom, co je a čím by popřípadě chtěl být. Dá se říci, že má určitou představu o svém cíli, obsahu a výsledku celého procesu. Tyto aspekty se dále promítají ve vlastním studiu. Stává se, že dospělý již nestačí pracovním nárokům a zde přichází na řadu vzdělání, jež mu může pomoci ke zdokonalení, lepší pracovní pozici či postavení ve společnosti.

Během společenského vývoje nastala jistá demokratizace školství. Vzdělávání se stalo přístupné pro všechny, nicméně stále se setkáváme s rozdílnou přístupností k němu. Neustále je znát závislost dosaženého vzdělání na sociálním původu, kdy vyššího stupně vzdělání dosahují potomci vyšších sociálních vrstev. Značný vliv na to má materiální i vzdělanostní úroveň rodiny (Beneš, 2008). „Vzdělávací systém není

schopný odstranit sociální nerovnosti. Vzdělávání dospělých tedy spíše sociální nerovnosti prohlubuje, než odstraňuje“ (Beneš, 2008). Na druhé straně vzdělání lidem z nižších sociálních vrstev umožňuje změnu sociálního postavení a poskytuje jim příležitost na lepší postavení (Beneš, 2008).

O učení lze taky hovořit jako o osobní záležitosti. Vnímáme jej v interakcích a komunikaci, je spjata s danými situacemi a institucionalizováno. Můžeme ho chápat jako tvorbu vlastní identity a schopnosti participace na komunikaci. Dále věci jako příroda, technika a fakta, o nichž lze komunikovat, ale jen komunikativně se zvládnout nedají, mají vztah ke vzdělání. Je tedy nutné, aby bylo zapojeno i kriticky zprostředkované poznání jako součást vzdělání (Beneš, 2002).

„Vzdělávání je často chápáno jako kritické vědomí, jako kritický komentář k nedokonalostem života a společnosti“ (Beneš, 2002).

2.1 DEFINICE DOSPĚLÉHO STUDENTA

Vymezení pojmu dospělého není tak jednoznačné, jak se může na první pohled zdát. Samotná definice pojmu dospělý se ukazuje jako problematická. Na dospělého člověka se nahlíží pomocí různých východisek a teorií. Po biologické stránce je dospělý ten, jež je fyzicky vyzrálý, právo uznává dvě dospělosti pasivní (18let) a aktivní (21 let) a za dospělého se považuje osoba, jež nabyla práva a povinnosti. Tyto definice jsou obecné a proto ve vztahu ke vzdělávání zcela nedostačující. Proto uvádím několik definic slova dospělý podle různých autorů.

„Dospělým ve smyslu vzdělávání dospělých je osoba, jejíž hlavní sociální role se dají charakterizovat statusem dospělého, a která zároveň ukončila svou vzdělávací dráhu ve formálním vzdělávacím systému. Institucionalizované učení není v tomto pojetí hlavní náplní životní činnosti účastníka vzdělávání dospělých“ (Beneš, 2001).

Do základních charakteristik dospělého Palán (2003) řadí:

- citová zralost – oddělení od rodičů,
- sociální zralost a s tím spjata ekonomická nezávislost,
- biologická zralost – způsobilost k rodičovství,

- sociologická zralost – schopnost identifikace a uspokojení individuálních sociálních potřeb,
- mentální zralost – akceptování odpovědnosti za výkon sociálních, rodičovských a pracovních rolí.

Dle Palána (2003) je „*dospělý ten, kdo je vyspělý a „zralý“ sociálně, citově, biologicky, sociologicky a mentálně a absolvoval minimálně základní vzdělání*“.

Hartl (2009) toto téma rozebírá spíše z psychologického pojetí dospělosti. Duševně dospělého člověka vnímá jako jedince, který dokáže samostatně myslet, jednat, dokáže si svůj život reálně naplánovat, cítí odpovědnost za své činy. Všeobecně můžeme říci, že dospělý člověk z psychologického hlediska je ten, u kterého došlo ke stabilizaci forem chování, myšlení a prožívání.

Pro dosažení úspěchu jedince ve vzdělávacím procesu je důležitá schopnost učit se, tato schopnost se s rostoucím věkem vzdělávaného mění. Polský psycholog Szewczuk (in Bočková, 2000) dělí dospělé podle této způsobilosti do 4 skupin:

- mladí dospělí (20 – 30 let) – disponují velmi dobrými předpoklady pro studium, vzdělání je pro ně prostředkem k dosažení životních cílů,
- zralý dospělý (30 – 45 let) – pro tuto skupinu jsou charakteristické nejen jasně vytčené cíle, ale i sklon k prakticismu. Zájem o učení je úzce spojen s jejich funkčním a pracovním postavením,
- dospělý (45 – 60 let) – tato skupina se vyznačuje bohatými životními i pracovní zkušenostmi, zpravidla studují individuálně,
- dospělý (nad 60 let) – tito lidé podle Szewczuka už ve většině případů nezačínají se studiem, ale spíše setrvávají ve svých studijních návycích, tím si také udržují duševní svěžest a zájem o nové poznatky (Bočková, 2000).

2.2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V PROCESU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

Vzdělávání dospělých probíhá během celého života a pomáhá člověku se srovnat „se změnami v oblasti ekonomického, kulturního, společenského a politického života“ (Barták, 2008). Na základě toho je bytostně důležité rozšířit své pole vědění o získávání nových kompetencí, které nám zvýší konkurenceschopnost a vylepší pozici na pracovním trhu.

Dle Beneše (2008) do základních funkcí vzdělávání patří:

- kvalifikační funkce – lze se setkat s pojmem zprostředkované vědění. Hlavní roli zde zastává organizované vzdělávání, které dává možnost díky zprostředkovaným znalostem, schopnostem a dovednostem participaci na společenském a pracovním životě,
- selekční a alokační funkce – jinak řečeno přidělení sociálního statusu. Jde o stratifikaci společnosti a rozmanitost společenských rolí. Na základě kvalifikace a certifikátů jsou absolventi umisťováni na různé pozice,
- integrační a legitimační funkce – potřeba zajistit ve společnosti, organizaci určitý konsenzus v rámci hodnot a norem propojený s respektováním současného systému,
- kulturní funkce – aktivní přenos kultury a podíl vzdělání na společenských změnách.

„Od vzdělávání dospělých se očekává určitý přínos pro stabilizaci nebo rozvoj společnosti. Tento přínos se označuje jako funkce vzdělávání dospělých“ (Beneš, 2008).

Celoživotní vzdělávání se primárně dělí na dvě části: počáteční vzdělávání a další vzdělávání. První z nich probíhá v mladistvém věku a je zakončeno po úspěšném dokončení povinné školní docházky a vstupem na trh práce. Další vzdělávání může navazovat na to předchozí, začíná po prvním vstupu na pracovní trh a zaměřuje se hlavně na rozvoj znalostí, dovedností a kompetencí. Další učení se dále zaměřuje na odborné vzdělávání specializující se na vývoj rozsáhlého spektra kompetencí nezbytných pro uplatnění v pracovním životě. Profesionální vzdělávání se zabývá osvojením

vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro výkon daného povolání. Občanské vzdělávání utváří širší předpoklady pro aktivní účast ve společenském a politickém životě. Zájmové vzdělávání obohacuje člověka na základně jeho osobních zájmů, dává možnost se seberealizovat ve volném čase (Strategie, 2007).

Hlavní důvody pro vstup dospělých do procesu vzdělávání podle Beneše (2003) jsou:

- další možnost pro osoby, jenž z určitých důvodů nedosáhly vzdělání podle jejich představ nebo v určité životní etapě o tento druh učení neměly zájem,
- odborné vzdělání a zvyšování kvalifikace,
- rozvíjení schopností pro naplnění sociálních rolí,
- sociální péče zabývající se zdravotní výchovou,
- individuální rozvoj – plnohodnotné vyplnění času,
- výchova k občanství.

2.3 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání dospělých můžeme rozdělit podle různých kritérií. Jedním z hlavních a v dnešní době často používaných je rozdělení na formální, neformální a informální.

- formální vzdělávání – podle Beneše (2003) reprezentuje hierarchicky strukturovaný a chronologicky navazující systém. Stěžejní body tohoto systému jsou základní, střední, odborné a vysoké školství. V rámci vzdělávání dospělých se jedná o všeobecné a odborné vzdělávání dospělých ve státem řízeném školství i v nestátních organizacích. Hlavním bodem je získání formálních a uznávaných kvalifikací a certifikátů,
- neformální vzdělávání – je zaměřeno na osvojení si vědomostí, dovedností a kompetencí pomáhající jedinci zlepšit jeho postavení ve společnosti i na pracovním poli. Je poskytováno na půdě zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucí a nestátních neziskových organizací. Ve velké většině se jedná o jazykové, počítačové, rekvalifikační kurzy a také krátkodobá školení a přednášky. Zahrnuje vzdělávací programy, kurzy

nevyžadující oficiální zapsání účastníků. Nevede k získání stupně vzdělávání (Barták 2008),

- informální vzdělávání – je přirozenou součástí každodenního života. Probíhá v rodině, mezi vrstevníky, při práci, ve volném čase. Patří sem taktéž sebevzdělávání, kdy učící nemá příležitost ověřit si nabyté znalosti.

Systém vzdělávání dospělých pojímá soustavu všech institucí, jež se zabírají touto problematikou. Mám na mysli státní, soukromé, církevní a jiné, včetně vzdělávání dospělých na školách, ve firmách a kulturně osvětových zařízeních. Dále sem spadají jednotlivé vazby, jejich fungování a prostředky zajišťující realizaci.

2.4 PŘEKÁŽKY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V nynější společnosti lze předpokládat, že každý jedinec má určité vzdělávací potřeby, které v rámci pestré nabídky neformálního nebo formálního vzdělávání uspokojil. Pořád ovšem se u nás vyskytuje značná skupina lidí, jež své vzdělávací potřeby nerealizuje a neúčastní se ani žádného dalšího vzdělávání. Projevuje se slabá účast dospělých na vzdělávání a s tím jsou spjaty i různé překážky ve vzdělávacím procesu.

Nízká participace dospělých na celoživotním vzdělávání je dle Bočkové (2000) zapříčiněna tradičním postojem české společnosti ke vzdělání – vzdělání se pojí se školním vzděláním a vzdělávání dospělých je úzce spjato se získáním kvalifikace, v zásadě nejde o nic mimořádného. Jedná se o to, že doplnění vzdělání má spojitost s věkem, společenskými vrstvami, dosaženým vzděláním a celkovou dostupností. V této oblasti je často vytýkáno nerespektování aktuálních vzdělávacích potřeb a lidé nejsou dostatečně motivováni k celoživotnímu vzdělání.

Na bariéry se nahlíží jako na opak motivace a Rabušicová, Rabušic (2008) je člení následovně:

- vnější – vycházející z momentální situace dané osoby. Na příklad nedostatek finančních prostředků, málo času na učení nebo dojíždění. Jestli se lidé zapojí do dalších forem vzdělávání, závisí na způsobu života, životních podmínkách, komunitě, ke které člověk patří,

- institucionální (bariéry nabídky) – spojené s nekvalitní informovaností o vzdělávacích příležitostech a nízkou úrovní kurzů. Nelze říci, že se jedná o poptávku ze strany jednotlivců a skupin. To, co jednotlivci a skupiny považují za učení, jež mají k dispozici a které má smysl pro jejich život, je ve většině případů chápáno jako využitelné programy, jejich dostupnost a kvalita učitelů,
- vnitřní (osobnostní) – ve velké míře jde o zažitý model, kdy vzdělávání je umístěno do mladého věku nebo je spojováno s kvalifikací. A tím pádem je další učení se dospělých bráno za něco mimořádného. Figuruje zde vlastní domněnka o dostatečnosti znalostí a dovedností potřebné pro vykonávanou profesi. Nízký zájem o rozvoj osobnosti pomocí formálního vzdělávání a v neposlední řadě demotivující zkušenosti ze školy.

Bočková vidí příčinu v malé účasti dospělých na dalším vzdělávání ve školním systému, konkrétně nedostatečná vybavenost žáků dovednostmi k celoživotnímu učení.

Je zcela přirozené, že procesu vzdělávání dospělých se účastní široké spektrum lidí, kteří se liší věkem, profesí, pohlavím atd., a díky tomu je velice důležité být obeznámen s jejich odlišnostmi. Aktérem vzdělávání označujeme učící se osobu, čímž poukážeme na aktivní podíl dospělého člověka na vzdělávání (Bočková, 2000). Mezi společné znaky účastníků vzdělávání dospělých patří:

- dospělost,
- ustálené chování,
- stabilizace systémů hodnot,
- vytvořený životní způsob,
- upřednostnění praxe a často negativní přístup k teorii,
- pestrost životních a pracovních zkušeností,
- náročnější soustředěnost díky pracovním, rodinným či osobním důvodům.

Pro mladého jedince počátečního vzdělávání je role učence považována za jeho primární roli. Na druhé straně dospělý člověk zastává kromě této role mnoho dalších – rodič, partner, kolega, atd. Proto je zapotřebí brát v potaz, že jeho vzdělávání a učení zabírá nemalou část z jeho pracovního a hlavně volného času. Z výše zmíněného je potřeba velmi silná motivace k učení. (Bočková, 2000).

Tabulka 1: Specifika vzdělávání dětí a dospělých

Děti, mládež	Dospělí
Vzdělávání jako příprava na život	Vzdělávání jako nutný doprovodný jev života
Zaměření na vzdělávací normativy	Zaměření na potřeby účastníka
Učení potencionálního	Učení potřebného
Nápodoba a kontrola chování	Pomoc při řešení profesních a životních problémů

Zdroj: Mužík, 2004

Jak jsem již výše zmínila, dospělí disponují oproti studentům jistými specifiky. Nejde jen o fyziologické a psychické změny, ale jsou zjevné i rozdíly v chápání výchovné a vzdělávací péče. Vzdělávání dětí a mládeže je látka zaměřena na budoucí využití, vzdělání je chápáno jako příprava na život. Na rozdíl u vzdělávání dospělých je kladen důraz na sociální funkce učení. Týká se to pomoci při řešení problémů, zdůrazňuje se individuální přístup a uspokojení vzdělávacích potřeb.

2.5 VÝZNAM A CÍLE VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Další vzdělávání dospělých v rámci kvalifikace je v současnosti velmi rychle se rozšiřující trend v oblasti vzdělávání. Během posledních let nabývá hodnota dalšího učení, neboť jak jsem již výše zmiňovala, díky vyššímu stupni vzdělání se zvyšuje konkurenceschopnost a v mnoha případech i finanční odměňování. Na druhou stranu skrývá i obavu ze ztráty kompetence. Získané znalosti nemusí vždy být zárukou doživotního uplatnění na trhu práce a tím i stálou jistotou. (Beneš, 2008)

Tendence ve vzdělávání dospělých můžeme pojímat jako změny a rozvoj situace v sociálním systému dospělých jdoucí k cíli či nikoliv. Cíle jsou celospolečenské, zaměstnavatelské, vzdělávací instituce, osobní cíle jedince účastnícího se procesu učení.

Podle Bartáka (2008) je cíl dalšího vzdělávání rozhodující pro samotné studium. Jeho výběr je ovlivněn nejen celou škálou objektivních i subjektivních faktorů, ale především profesními požadavky a možnostmi každého studenta. Klíčové je zvolit reálný cíl, aby byl dotyčný schopen jej dosáhnout. Ten by měl být pro dotyčného atraktivní, konkrétní, odpovídající jeho schopnostem a tím i dosažitelný. Úsilí člověka plnit své cíle ovlivňují potřeby, zájmy a také pravděpodobnost jejich dosažení.

Vzdělávání dospělých v posledních letech zažívá velký rozmach, a to hlavně díky rozvíjícímu se hospodářství, neustálé potřebě inovace služeb a výrobků, zvyšování produktivity, kvality a efektivnosti práce. Je proto přirozené, že tento jev vyvolává větší potřebu vzdělanosti.

Pojem vzdělávání dospělých je obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace, který obsahuje veškeré vzdělávací aktivity realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých (pro získání určitého stupně vzdělání) nebo jako další vzdělávání

2.6 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V teoretické části práce jsem popsala motivaci a s ní související základní pojmy na obecné úrovni tak, jak je chápe psychologie.

Z toho vyplývá, že motivace je velmi komplexním a složitým jevem, který můžeme jen velmi těžko zobecnit a popsat tak, aby dobře vystihoval založení každého jednotlivce. Můžeme říci, že u každého z nás vzniká pocit, kdy se mu něčeho nedostává. Z tohoto pocitu vzniká potřeba, která je považována za jeden z hlavních zdrojů motivace. Díky dostatečné motivaci jsme schopni zaměřit své chování k odstranění vzniklého nedostatku a dosáhnout tak svého cíle. Je důležité si uvědomit, zda příčinou našeho snažení je motiv nebo stimul, čehož lze vyvodit, zda se jedná o motivaci vnitřní nebo vnější. Pokud se jedná o motivaci vnitřní, tak díky ní dosahujeme dlouhodobějších cílů například několikaleté studium. Je to dáno tím, že my sami něco chceme, po něčem toužíme. V případě vnější motivace, která ve většině případů je spojená s penězi nebo prací, se o cíle kratšího charakteru a to hlavně díky tomu, že nás motivuje něco nebo někdy jiný.

Ač si mnoho lidí myslí opak, motivace není ničím, co by bylo dané, jednoduché, pro každého stejné. A v oblasti vzdělávání se složitost procesu motivace ještě znásobuje. Dospělý člověk by si ale měl uvědomovat, že dnešní turbulentní doba vyžaduje, abychom se vzdělávali celoživotně. Zatímco dříve stačilo dostudovat školu a další proces vzdělávání prostě neexistoval, nebyl potřebný, dnes je doslova nezbytností. Trh se mění každým dnem, technologie se vyvíjí nezměrnou rychlostí, vyvstává potřeba komunikovat co nejvíce cizími jazyky. Rozumný dospělý člověk by si měl uvědomovat potřebu neustálého vzdělávání se. Hranice mezi znalostmi se posouvají, to, co se dříve učili studenti vysoké školy, dnes umí i student střední školy. Najít si dostatek informací a zdrojů k poznání je dnes velmi snadné, internet poskytuje nekonečné množství dat.

Celosvětová hospodářská krize zastihla mnoho organizací a došlo k propouštění, k uzavírání výrobních závodů a k rušení celých společností. Mnoho lidí přišlo o své zaměstnání, ale ti, kteří měli dostatek znalostí a byli uznávanými odborníky ve svém oboru, neměli problém si najít zaměstnání nové. Ale to bylo opět spojeno s jediným – naučit se nové věci, které jsou potřebné pro práci v nové firmě. Firma chce zaměstnance obětavé a snaživé, takové, kteří berou úspěchy firmy jako své vlastní, kteří chtějí předcházet krizím a firmě pomáhat svými nápady. Málokterý člověk si uvědomuje, že i on může významně změnit nejen chod určité firmy, ale klidně i chod odvětví. Pouze člověk, který se dále vzdělává, ví, jak vysokou hodnotu vzdělání má.

Vzdělávat se dospělí lidé nemusí jen za pomoci kombinovaného studia na vysoké škole, ale nabízejí se příležitosti kurzů, přednášek, poznávacích zájezdů, školení, akreditačních programů apod. Pokud po zaměstnanci nevyžaduje zaměstnavatel konkrétní druh vzdělání, je jedno, jakou formu si člověk zvolí. Důležité je jen to, aby ho vzdělávání bavilo a učil se rád. Aby nechodil do školy jen z povinnosti a nebral čas strávený učením za zbytečně promrhaný čas, ale právě naopak.

PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODIKA VÝZKUMU

Tato kapitola se zaměřuje na popis provedeného výzkumu v oblasti vzdělávání dospělých. V úvodu dochází k seznámení kombinované formy studia na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze (dále jen UJAK). Následuje definování cílů výzkumného šetření, stanovení výzkumných otázek a hypotéz. Dále informuje o metodě a nástroji sběru dat, charakterizuje výzkumný vzorek a popisuje samotný sběr dat. Ve stěžejní části jsou analyzována data a prezentovány výsledky.

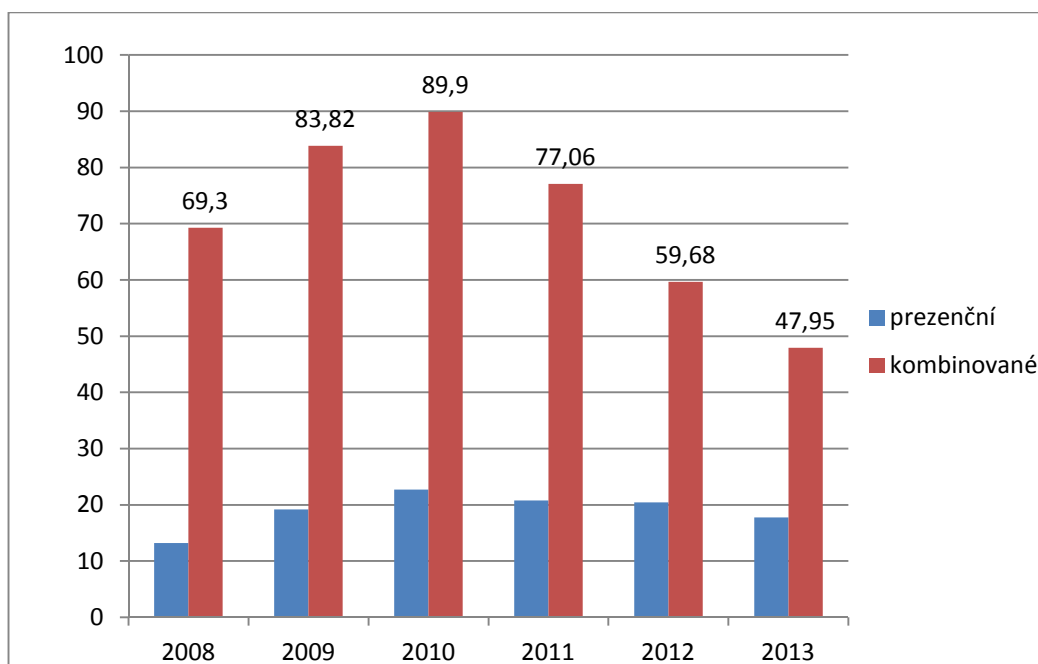
3.1 Kombinované studium na UJAK

Vzhledem k tomu, že se výzkum týká vzdělávání dospělých v kombinované formě studia na UJAK je potřeba k tomu zmínit několik informací.

UJAK kombinovanou formu studia poprvé zavedl v roce 2001 u oboru „Vzdělávání dospělých“. Výuka probíhá pouze o víkendech, což je z hlediska pobytu ve škole méně náročné na čas, než u prezenčního studia. Zájemci o tento druh vzdělávání jsou z velké části ekonomicky aktivní lidé, kteří si z různých důvodů chtějí doplnit vzdělání a víkendy mají většinou volné. Kombinovaná forma studia má k dispozici několik studijních oborů a rozvíjí se dodnes.

Podle výročních zpráv za posledních šest let je zřejmé, že se jedná o velmi oblíbenou formu studia, což ukazuje i graf, který porovnává počty studentů na kombinovaném a prezenčním za šest let.

Graf 1: Porovnání počtu studentů kombinovaného a prezenčního studia



Zdroj: Vlastní zpracování

3.2 Výzkumné cíle, otázky a hypotézy

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit motivaci dospělých ke kombinovanému studiu na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze oboru „Vzdělávání dospělých“. Jestli jejich iniciativa vychází z nich samotných, nebo naopak z vnějšku, například od zaměstnavatele. Zda během vzdělávacího procesu pozorují změnu ideálů, hodnot či zájmů. A v neposlední řadě jaké bariéry vnímají při studiu a co od studia očekávají.

Před zahájením dotazníkového šetření byly stanoveny tyto hypotézy:

- 60% dospělých je k studiu na UJAK motivováno vidinou zlepšení pracovní pozice,
- 30% dospělých je k studiu na UJAK motivováno udržením si pracovního místa,
- 10% dospělých je k studiu na UJAK motivováno osobním rozvojem.

K potvrzení či vyvrácení těchto hypotéz byly zvoleny následující otázky:

1. Převládá vnější motivace v podobě vyššího platu nad vnitřní motivací?
2. Mění se zdroje motivace během studia?

3. Jaké bariéry v průběhu studia překonávají dospělí?
4. Co dospělým přináší studium a jaké jsou jejich očekávání?

Tato tvrzení budou zkoumána pomocí dotazníkového šetření.

3.3 Použitá výzkumná metoda

V průzkumu byl zvolen kvantitativní přístup konkrétně dotazníkové šetření v elektronické podobě, které napomáhá získat velké množství informací za krátkou dobu. Dotazník se skládá ze série předem propracovaných otázek, jež jsou pečlivě řazeny. Přístup k dotazníku byl umožněn pouze osloveným respondentům, tedy studentům kombinované formy studia na UJAK oboru „Vzdělávání dospělých“. Vzhledem k tomu, že téma dotazníku se respondentů přímo týká a mnoho otázek si jistě položili sami, bylo možné očekávat zájem respondentů o podílení se na samotném výzkumu.

Výsledný dotazník zaměřený na motivaci dospělých ke studiu na vysoké škole (viz příloha 1.) se skládá za několika částí. Úvod dotazníku obsahuje oslovení respondentů, seznamuje je s cílem a obsahem výzkumu. Následuje celkem 18 otázek, jež jsou rozděleny na základě jednotlivých témat. Otázky č. 1. – 4. jsou zaměřeny na důvody motivace ke studiu, otázky č. 5. – 6. zjišťují změny motivace v průběhu studia, otázky č. 7. – 10. poukazují na překážky během studia a jeho náročnost, otázky č. 11. – 14. se týkají očekávání respondentů od studia. Otázky č. 15. – 18. v závěrečné části se zaměřují na demografické údaje jako je pohlaví, věk, nejvyšší a dosažené vzdělání. Pokud jde o typ otázek, tak u jedenácti z nich šlo o uzavřené otázky s možností volby mezi několika různými odpověďmi. U zbývajících čtyř otázek bylo možné zvolit více odpovědí. Otázce č. 2. je přidělen seznam možností, kde respondenti seřadili žebříček svých priorit. V dotazníku se také vyskytují dvě otevřené otázky. První se váže na kladnou odpověď z předcházející otázky a druhá stojí samostatně.

3.4 Výzkumný soubor a sběr dat

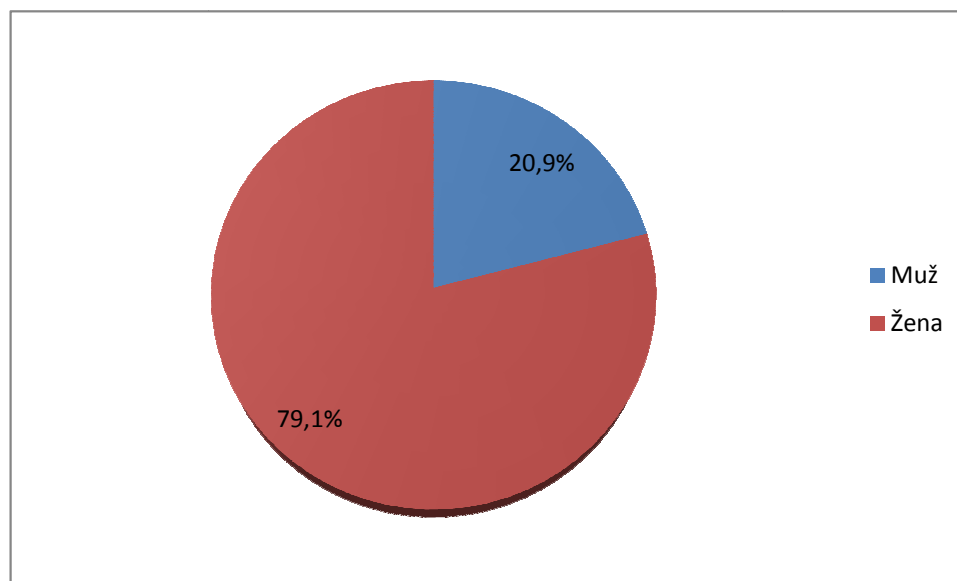
Tato práce se zaměřuje na další vzdělávání dospělých, jež můžeme chápat jako vzdělávání po „dosažení určitého stupně vzdělávání, respektive po prvním vstupu vzdělávajícího na trh práce. Další vzdělávání může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním,

občanském i osobním životě“ (Strategie, 2007). Dospělý je zde vnímán jako člověk starší 18 let, který úspěšně ukončil počáteční vzdělání a studium není jeho hlavní aktivitou. Jak jsem uvedla dříve, cílenou skupinou jsou dospělí jedinci formálního vzdělávání. Formální vzdělávání bylo vybráno cíleně z důvodu nízké účasti obyvatelstva na této formě studia. Zkoumaným vzorkem jsou respondenti kombinovaného studia, kteří se opět zapojili do formálního vzdělávání. Lze se domnívat, že vstupují do formálního vzdělávání po jisté době a tudíž jejich studium není počátečním vzděláváním, jak je tomu u prezenčních studentů. S prosbou o podílení se na dotazníkovém šetření byli osloveni studenti z kombinované formy bakalářského studia na UJAK oboru „Vzdělávání dospělých“. Aby byla zachována anonymita, byla vytvořena elektronická podoba dotazníku pomocí serveru survio.com. Internetový odkaz na samotný dotazník byl rozeslán pomocí společného emailu daného oboru celkem 50 respondentům a byl přístupný po dobu dvou týdnů. Během této doby jej vyplnilo 43 dotazovaných. Z čehož vyplývá, že návratnost byla poměrně vysoká a svědčí o velké vstřícnosti a kolegiálnosti studentů. Blíže budu výzkumný vzorek popisovat z pohledu pohlaví, věku a dosaženého vzdělání v další kapitole – Struktura respondentů.

3.5 Struktura respondentů

Otázky č. 16. – 18. na konci dotazníku zjišťovaly zastoupení respondentů podle pohlaví, věku a dosaženého vzdělání. Dostala jsem tak podrobnější informace o 43 dotázaných, kteří vyplnili dotazník.

Graf 2: Rozdělení respondentů dle pohlaví

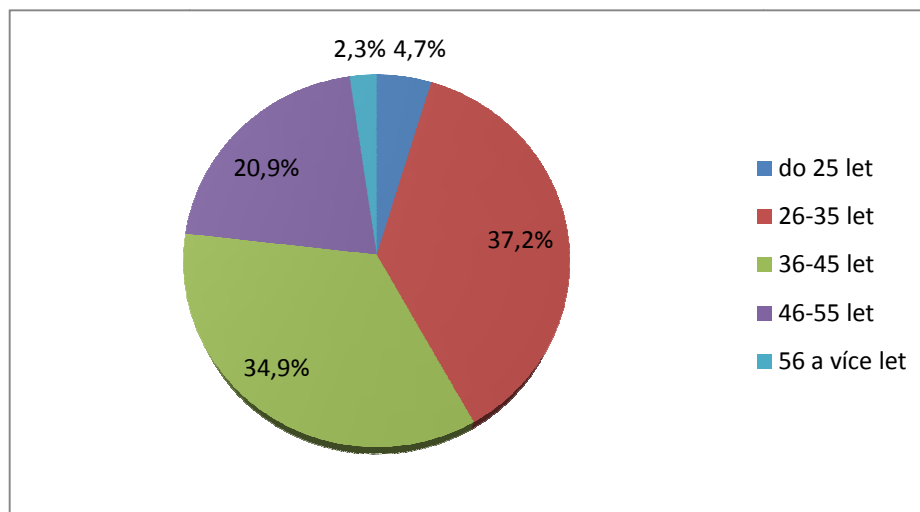


Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

Graf znázorňuje poměr mužů a žen, kteří vyplnili dotazník. Celkem odpovědělo 34 žen, a s 79,1 % výrazně převažují. Muži se zapojili v počtu 9 a tvoří tedy 20,9 % dotazovaných.

Nejdůležitější faktor ovlivňující vstup do formálního vzdělávání je věk. Ve výzkumu jsem respondenty rozdělila do pěti věkových kategorií. Jak je patrné z grafu 2., nejpočetněji je zastoupena věková skupina 26 – 35 let. Tvoří ji 16 respondentů, tedy 37,2 % z celkového počtu. Lidé v této věkové skupině nejsou tak dlouho ze školy, takže zájem o další vzdělávání je pochopitelný. Mnozí z nich stále jistě hledají své vysněné zaměstnání. Další silně zastoupená skupina je ve věku 36 – 45 let, kam patří 15 respondentů a tvoří 34,9 %. Studentů ve věku 46 – 55 let odpovídalo 9 a tvoří necelých 21 %. Dotazovaní do 25 let jsou zastoupeni 4,7 % v počtu 2 osoby. Nejmenší skupinou jsou respondenti ve věku 56 let a více, tvořící 2,3 %

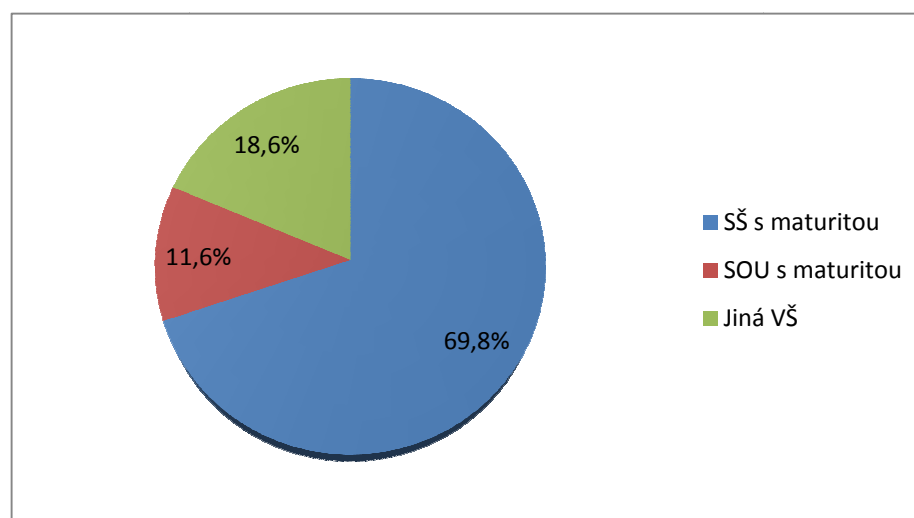
Graf 3: Rozdělení respondentů dle věku



Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

Dalším faktorem ovlivňující účast na formálním vzdělání je stupeň dokončeného vzdělání. Nejpočetnější skupinu tvořili respondenti s ukončeným sekundárním vzděláním a to 81,4 %. Z toho nejvíce dotazovaných bylo s ukončenou střední školou – 69,8 % a zbylých 11,6 % je zastoupeno odborné učiliště. Další skupinu s 18,6 % tvoří studenti, kteří mají již vystudovanou jinou vysokou školu. Vyšší odborné vzdělání nemá nikdo z dotazovaných.

Graf 4: Rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání

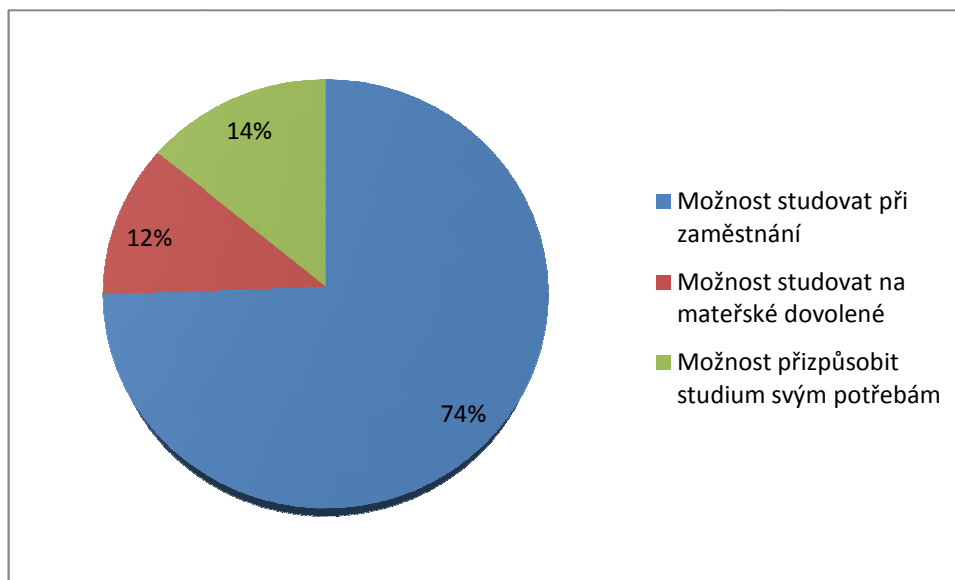


Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

3.6 Analýza výsledků šetření

Než se člověk k něčemu odhodlá, zvláště pak k dlouholetému vzdělávání, tak tomu předchází důkladné zvažování a posuzování výsledků na jedné straně a vynaložené úsilí, čas a práce na straně druhé. Tato kapitola zjišťuje, co vede dospělé účastníky oboru Vzdělávání dospělých na UJAK v kombinované formě studia k opětovnému vstupu do formálního vzdělávání. Jak již víme, každé rozhodnutí je vedenou určitou motivací. Nejdříve se zaměřím na důvody vedoucí k volbě kombinované formy studia, kterými se zabývala otázka 15. Z 74,4 % se dotazovaní rozhodli pro tuto formu, protože lze skloubit s prací. Z 11,6 % je důvod možnost studia při mateřské dovolené a 14 % studentů preferuje tuto možnost jako optimální řešení přizpůsobení studia vlastním potřebám. Nikdo z dotazovaných nevedl, že by se nedostal na prezenční studium. Podrobněji o tom informuje graf 5.

Graf 5: Důvody kombinované formy studia



Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

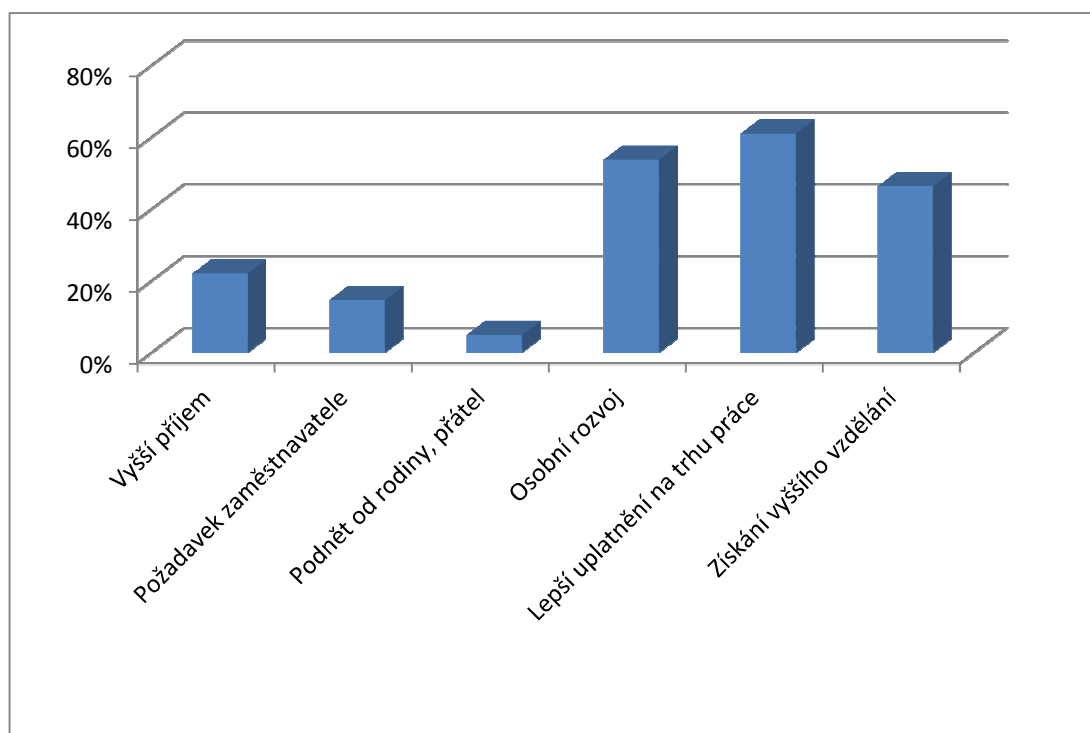
V následující části se zaměřím na hlavní důvody a motivaci vedoucí ke studiu.

Důvody a motivace ke studiu

Ve velké většině podobně zaměřených výzkumů účastníků formálního vzdělávání vyplývá, že důvody a motivy dospělých se vzdělávat lze rozdělit na příčiny vycházející z jejich zaměstnání a uplatnění na pracovním poli a na motivy týkající se osobních důvodů nebo zájmů. Často se můžeme setkat se situací, kdy dojde k průniku obou zmiňovaných aspektů a to z důvodu, že mnoho lidí vnímá práci jako nástroj jejich seberealizace. Nicméně všeobecně lze konstatovat, že nejvíce je motivace k dalšímu studiu ve formální podobě spojena hlavně s pragmatickým důvodem, jakým je uplatnitelnost na trhu práce. K stejnému výsledku došlo i moje výzkumné šetření.

Otázky č. 1. – 4. jsou zaměřeny na důvody a motivaci ke studiu a taktéž zkoumají první tvrzení: „Vnější motivace v podobě vyššího platu převládá nad vnitřní motivací.“

Graf 6: Důvody ke vstupu do dalšího vzdělávání

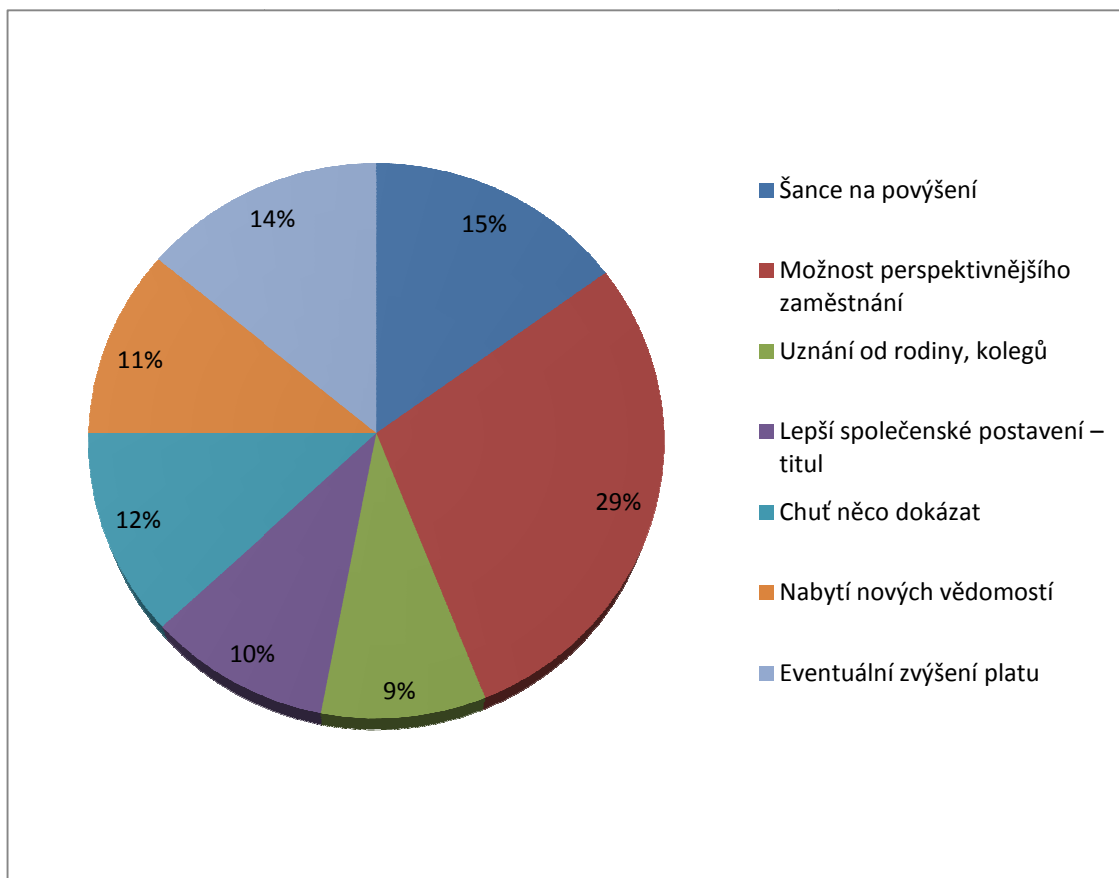


Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

U otázky č. 1. bylo možné zvolit více odpovědí. Podle výsledků mezi hlavní důvody ke studiu se řadí lepší uplatnění na trhu práce a osobní rozvoj. Tuto možnost volila většina dotazovaných. Další důvod je pro 22 studentů získání vyššího vzdělání. Pro 11 dotázaných je důvod pro další studium vyšší příjem a 6 respondentů mělo od zaměstnavatele toto studium doporučeno. Dva studenti zde ještě uvedli, že podnětem byla rodina nebo přátelé.

Otázka č. 2. se od ostatních lišila způsobem odpovědi. Byl dán seznam možností, ze kterých sami respondenti sestavovali pořadí dle svých priorit. Graf 7 ukazuje pořadí výsledků a celkové procentuální zastoupení. Největší podíl na motivaci má u respondentů možnost perspektivnějšího zaměstnání. Ovšem to nutně nemusí znamenat, že po ukončení studia všichni změní zaměstnání, ale jako motivace to funguje ve velké míře. Vyšší vzdělání se v budoucnu vždycky hodí a dává i větší jistotu na pracovním trhu. S lepším zaměstnáním je spojena i šance na povýšení, což také lze považovat za silnou motivaci pro další studium. S povýšením jde ruku v ruce zvýšení platu a peníze jsou obecně brány jako nejvíce motivující prostředky z hlediska vnější motivace. Jako další silný motiv studenti považují fakt, že si v osobním životě něco dokážou. Ať už se jedná o získání titulu a s tím spojeno lepší společenské postavení nebo o získání nových vědomostí jedná se o dostatečnou motivaci. Nejnížší prioritu má uznání od rodiny a kolegů. Ovšem procento zastoupení je poměrně dostatečné. Tady jasně vidíme, že je vše v podstatě navzájem propojeno. Ať už se jedná o uznání od rodiny, osobní snaha něco dokázat stejně jako postavení ve společnosti, jsou důležité faktory pro vnitřní motivaci.

Graf 7: Důvody k úspěšnému ukončení studia



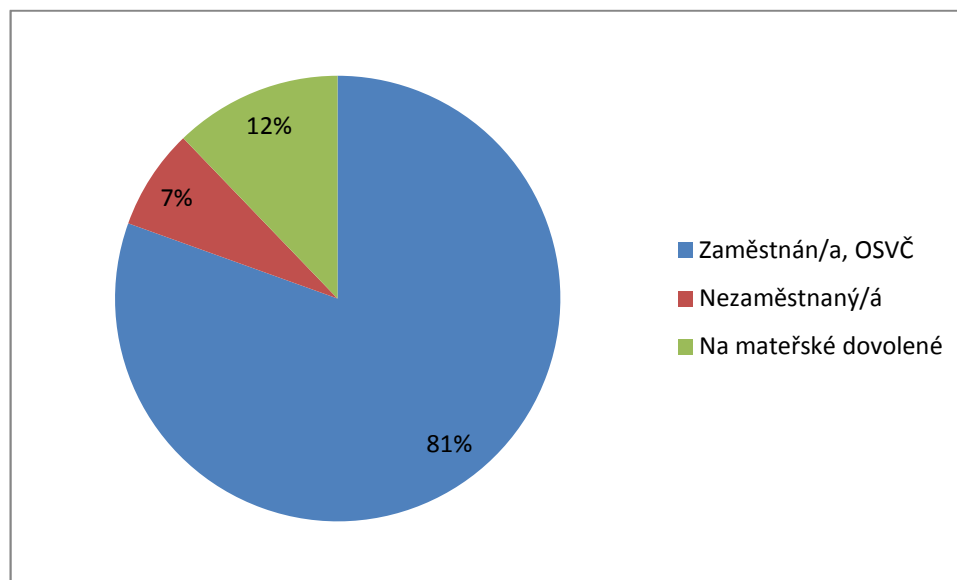
Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

Další otázka měla za úkol zjistit současnou pracovní situaci, ve které se respondenti nachází. Jedním z motivů, proč si zvyšovat zaměstnání je totiž právě nezaměstnanost. Člověk, který nemá žádnou práci a dlouhodobě nemá do budoucni žádnou perspektivu, se často rozhodne pro studium. Díky studiu vyplní svůj volný čas (navštěvuje přednášky, učí se), najde si nové přátele a kontakty, které mu mohou pomoci nalézt zaměstnání a samozřejmě má pak lepší uplatnění na pracovním trhu.

Mezi oslovenými se nachází 81 % těch, kteří mají stálé zaměstnání, nebo se živí jako OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná). Dalších 12 % respondentů (v tomto případě respondentek – žen) je na mateřské dovolené. Obvyklé je v tomto případě spíše to, že ženy otěhotní v průběhu studia, porodí dítě a školu ukončují jakožto ženy na mateřské (rodičovské) dovolené. Méně časté je, že žena, která je na mateřské dovolené

se rozhodne při dítěti studovat. Mezi respondenty bylo také 7 % těch, kteří jsou v současné době nezaměstnaní.

Graf 8: Současná pracovní situace



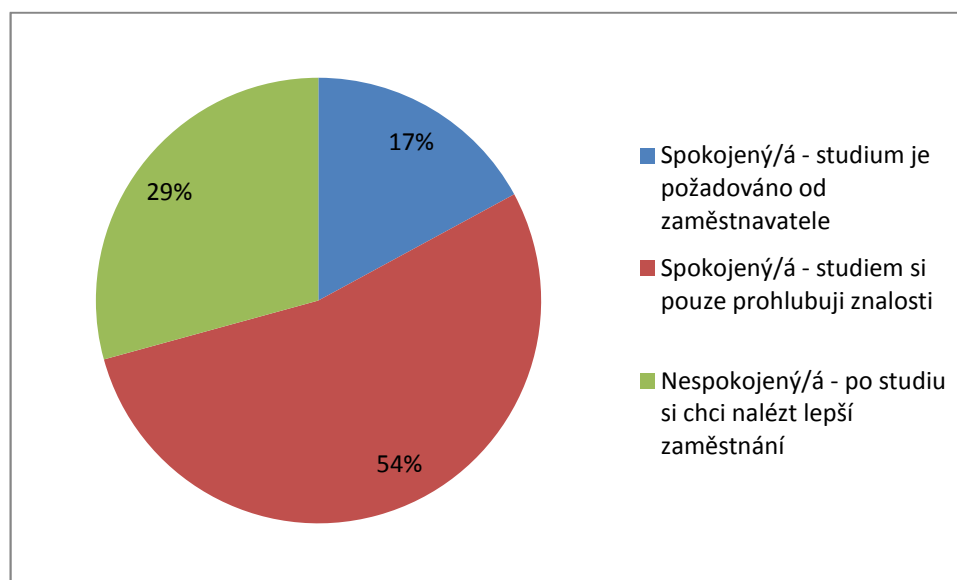
Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

Spokojenost v zaměstnání je hlavním motivačním faktorem zaměstnanců. Pokud zaměstnanec chodí do práce s odporem, tak určitě neodvádí tak dobrou práci, jako kdyby považoval návštěvu zaměstnání za příjemnou událost. Faktem je, že člověk stráví v zaměstnání podstatnou část dne. A pokud 8 hodin denně trpí v nepříjemné pracovní atmosféře, s nepřátelskými kolegy, nedostatečnými pracovními pomůckami nebo nadbytkem či naopak nedostatkem pracovních povinností, pak to určitě není správně. Mnoho lidí spokojenost v zaměstnání hodnotí podle toho, jakou výplatu dostávají. Finance jsou pro mnoho lidí hlavním motivačním faktorem, motorem, který je žene kupředu. Jak bylo v této práci ale již zmíněno, každého člověka motivuje něco jiného. To, co je pro někoho silným motivátorem, díky kterému je schopný odvést precizní pracovní výsledky, pro jiného nic neznamená.

V rámci této otázky bylo zjištěno, že 17 % respondentů je spokojeno ve svém zaměstnání, studují z toho důvodu, že to od nich jejich zaměstnavatel vyžaduje. Nadpoloviční většina respondentů – 54 % uvádí, že je ve svém zaměstnání spokojena,

studiem si pouze prohlubují znalosti. Nespokojeno je ve svém zaměstnání 29 % respondentů, ti studují proto, aby si po ukončení školy mohli nalézt lepší zaměstnání.

Graf 9: Hodnocení současného zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

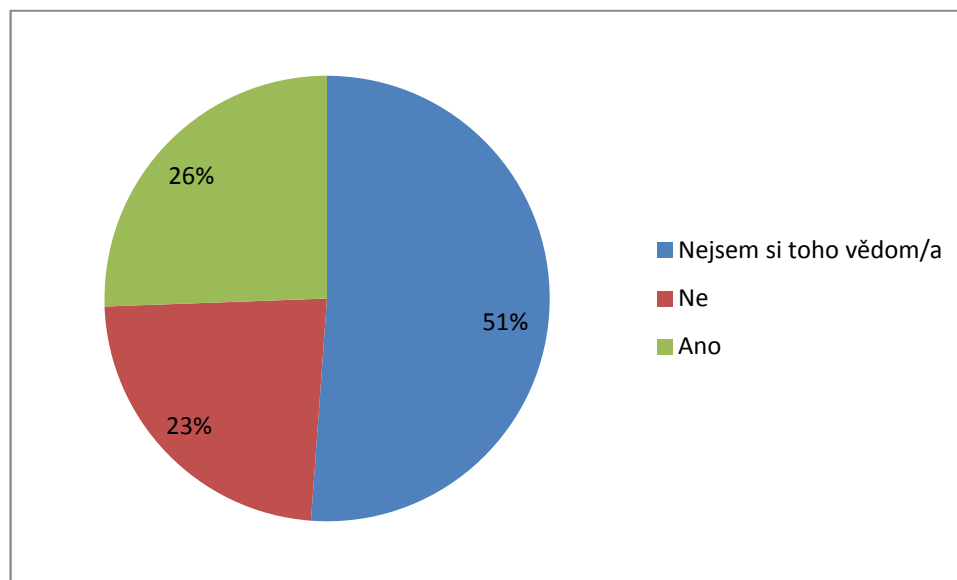
Hodnocení studia

V teoretické části této práce byly popsány zdroje motivací, které na člověka působí. Motivace se mění, protože člověk a jeho situace se vyvíjí. Důvod, pro který člověk začal před pěti lety studovat, již před závěrečnými zkouškami vůbec nemusí být aktuální. Někdy člověk v rámci změny zdrojů studium ukončí, někdo se ale rozhodne, že když už studovat začal, tak studium rozhodně dokončí. Změna zdrojů motivací také vede k rozlišným studijním výsledkům. Smutným pravidlem ale je, že studenti kombinovaného studia netouží po dobrých známkách, jde jim pouze o dokončení školy. Toto je ale naprosto přirozené, protože index plný hezkých známek pro dospělé studenty nic neznamená. Jejich priority jsou již někde jinde.

Tato otázka se zaměřila na to, zda respondenti v průběhu studia pocítili, že se jejich zdroje motivací ke studiu změnily. Odpověď ano, zdroje motivací se změnily, uvedlo 26 % respondentů. Naopak odpověď ne, zdroje motivací se nezměnily, označilo 23 % respondentů. Hodnoty jsou tedy velmi podobné. Žádné změny si není vědomo

51 % respondentů, nevšimli si toho, že by se u nich vnitřně něco změnilo, nebo něco takového prostě neřeší, nepřemýšlí nad tím.

Graf 10: Změna zdrojů motivací v průběhu studia



Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

Respondenti, kteří uvedli odpověď „ano“ se mohli konkrétně vyjádřit, co se u nich změnilo. Změnu konkrétně popsalo 5 respondentů následovně

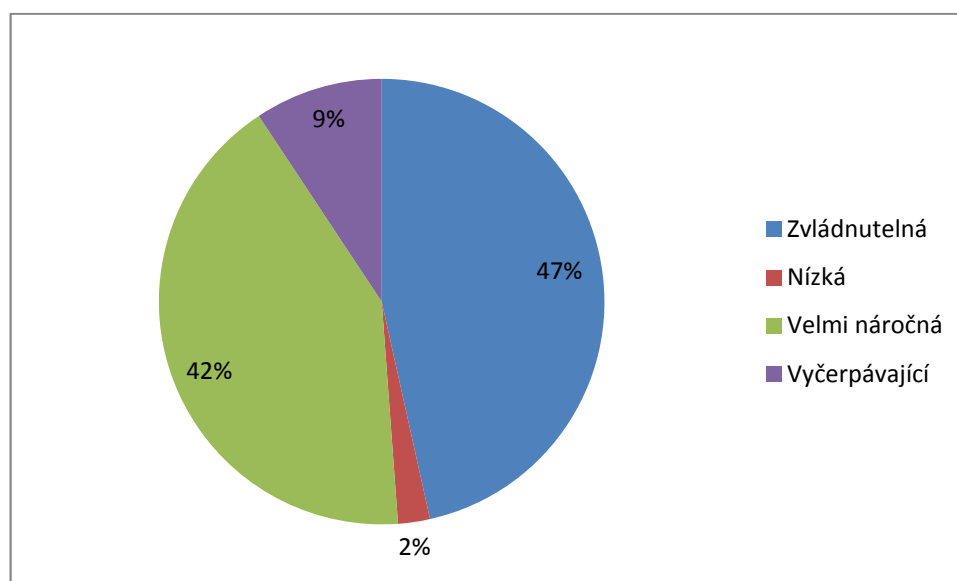
- Titul neznamená lepší pracovní místo, ani plat, a že za 3 roky studia mi to vzalo spoustu času, který jsem nemohla věnovat rodině, přátelům a ty nabitě vědomosti nejsou až takové, jaké jsem očekávala, sám život a cestování je nejlepší školou pro mě.
- To že jsem získal nové znalosti, které se osvědčily. Vidím velkou budoucnost v tom, co studuji. V prvním ročníku strach, teď chuť ještě více studovat. A dotáhnout to na PhDr. a Ph.D.
- Hlavně hodnoty. Nic není zadarmo. Taky chuť si stále prohlubovat znalosti.
- Spokojené lidi kolem sebe budu mít, když budu spokojená hlavně já.
- Zájem o vzdělávání dospělých se u mne znásobil.

O tom, že studovat při zaměstnání je náročné, asi nepochybuje vůbec nikdo. Samozřejmě záleží také na tom, jaké zaměstnání student má. Pokud se jedná o nenáročné zaměstnání, kde student jakožto zaměstnanec nemá nadměru práce a může se ve volných chvílích věnovat studiu, je to pro něj ideální. Naopak v případě vysokého pracovního nasazení, nadbytku povinností a pravomocí, vysokého podílu zodpovědnosti, student již bývá po práci natolik psychicky unavený, že již není schopen se dále učit. Všeobecně můžeme říci, že lidé pracující fyzicky nemají takový problém se po uplynutí pracovní doby učit, jako lidé pracující psychicky.

Tato otázka rozdělila náročnost studia do čtyř možností: zvládnutelná, nízká, velmi náročná, vyčerpávající. Respondenti měli uvést, jak na ně osobně celá situace působí. Jako zvládnutelné studium při zaměstnání označilo nejvíce respondentů a to 47 %. Za nízkou náročnost považují studium při zaměstnání pouhá 2 %. Více než 42 % respondentů považují studium při zaměstnání za velmi náročné. Za doslova vyčerpávající považuje studium při práci 9 % respondentů.

Vidíme zde velkou odlišnost názorů, kdy necelá polovina považuje studium za zvládnutelné a necelá polovina respondentů za velmi náročné. Právě to souvisí se zaměstnáním, které respondenti vykonávají.

Graf 11: Náročnost studia při zaměstnání

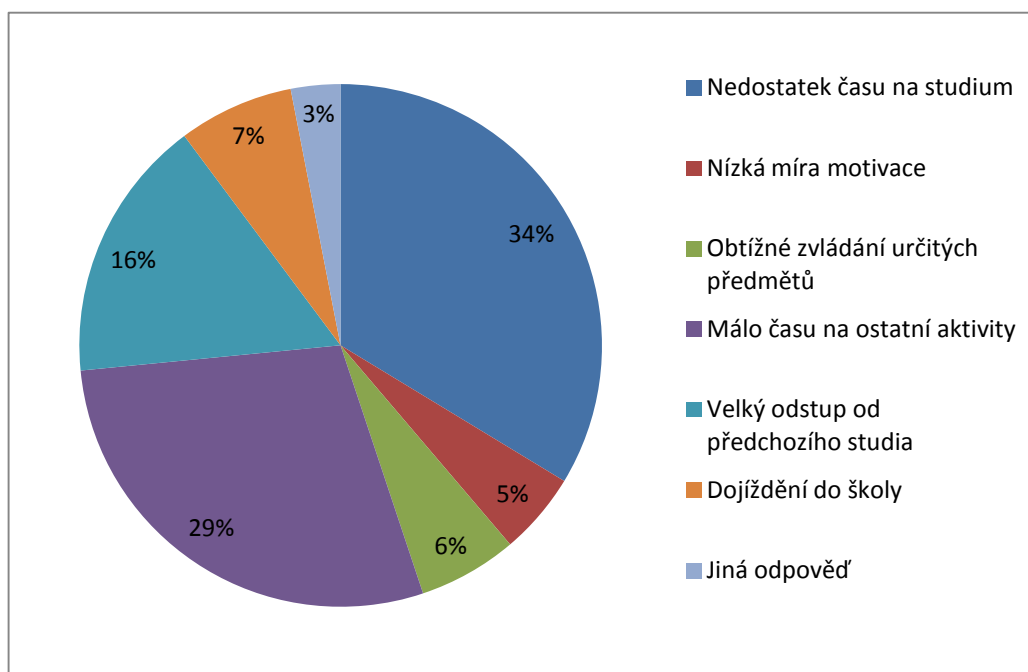


Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

Existuje celá řada překážek, které lidem brání v klidu studovat. Těchto překážek je velmi mnoho, proto v rámci této otázky mohli respondenti označit i více možných odpovědí. Jak již bylo několikrát zmíněno, každý student má jiné rodinné a pracovní podmínky, jinou schopnost se učit a studium zvládat. To, co je pro někoho nepřekonatelnou překážkou, je pro jiného bezvýznamným faktorem.

V následujícím grafu vidíme, že respondenti opravdu pocítují problémy, které jim brání v tom, aby se mohli vzdělávat.

Graf 12: Překážky při studiu



Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

Několik respondentů uvedlo možnost „jiná odpověď“, konkrétně se vyjádřili následovně:

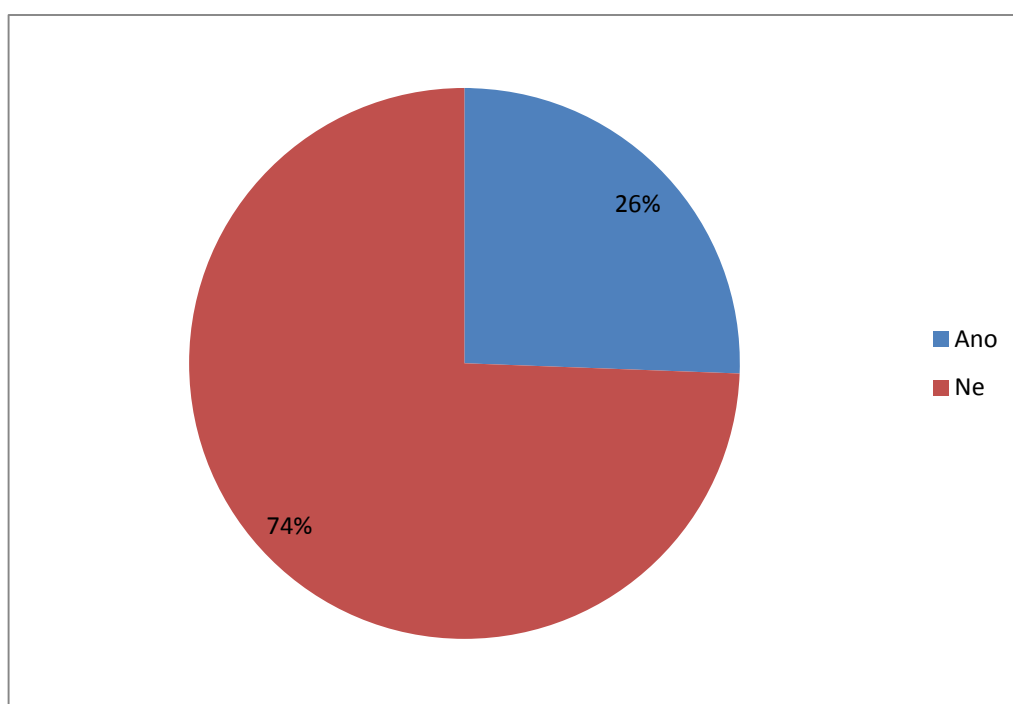
- největší překážka je zvládnutí školy s rodinou (děti a jejich potřeby),
- největší překážkou ve studiu vnímám vysokou cenu školného,
- nevnímám žádné překážky.

Zde docházíme k zajímavému faktu, že pouze jeden jediný respondent nevidí žádné překážky, které mu brání ve studiu.

Mnoho dospělých studentů, kteří kombinovaně navštěvují vysokou školu, své studium předčasně ukončí. Vedou je k tomu různé důvody, například překážky, které byly analyzovány v předchozí otázce. Nejčastější je, že studenti přeruší studium hned při prvním roce studia, kdy zjistí, že je náročnost vyšší, než očekávali. Tito studenti nejsou schopni zvládnout některé zkoušky, rozsah vědomostí, které musí získat, je nad jejich síly. Později někteří studenti také ukončují studium, obvykle však ze závažných důvodů, jako je například změna rodinného statusu, stěhování, změna zaměstnání apod. Mnohým je totiž líto ukončit studium, když už část studia úspěšně absolvovali.

Každý má asi někdy chuť studium ukončit, proto tato otázka zjišťovala, zda někteří respondenti vážně uvažovali o tom, že studium předčasně ukončí a vysokoškolského titulu se vzdají. Odpověď ano uvedlo 26 % respondentů, odpověď ne uvedlo 74 % respondentů. Nyní ale víme, že se nikdo z těchto respondentů nerozhodl opravdu studium ukončit a dopracoval se až do závěrečného ročníku.

Graf 13: Vážná úvaha o předčasném ukončení studia

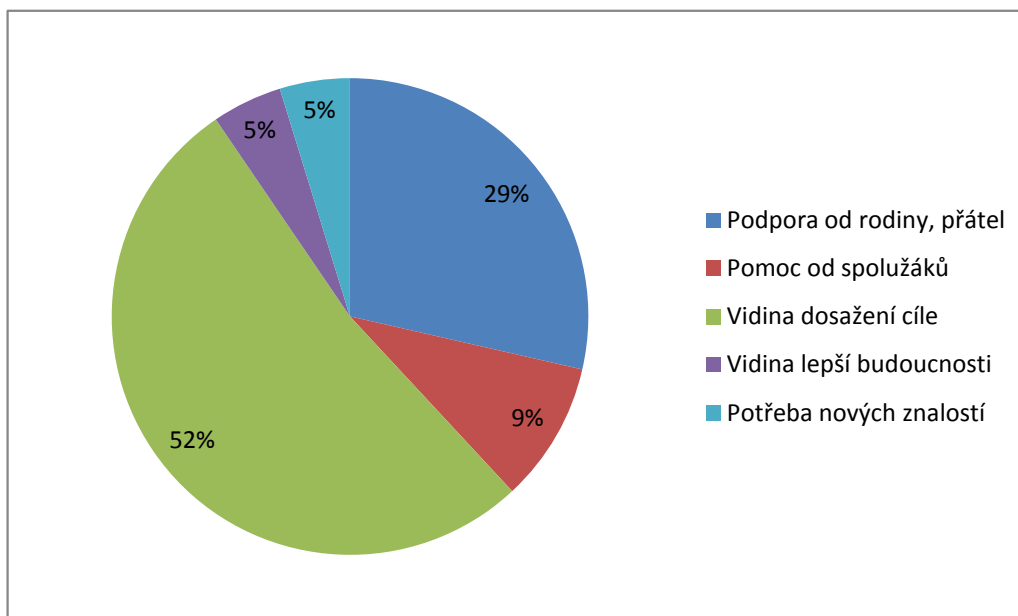


Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

Respondenti, kteří v předchozí otázce uvedli odpověď ano, tedy že vážně uvažovali o předčasném ukončení studia, měli v této otázce uvést důvod, proč nakonec studium neukončili. Důvody pro ukončení studia mohou být rozličné, stejně jako důvody, proč studium nakonec neukončit.

Mezi nejdůležitější důvod, proč studium dokončit a neukončit ho předčasně patřila pro 52 % respondentů vidina dosažení cíle, tedy vystudování a naplnění motivu, pro který se rozhodli jít studovat. Tento důvod můžeme považovat za nejpodstatnější, protože respondenti zde dokazují to, že se jejich zdroje motivací v průběhu studia nezměnily, že si uvědomují nutnost studia a rozhodli se překonat překážky a cílevědomě studium dokončit. Jako důvod, proč studium neukončit uvedlo 29 % respondentů podporu od rodiny a přátel. 9 % respondentů využilo pomoc od spolužáků. Po 5 % uvedli respondenti důvod vidiny lepší budoucnosti a potřebu nových znalostí.

Graf 14: Důvody, proč studium nebylo ukončeno



Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

Vše, co člověk dělá, hodnotí ze strany pozitiv a negativ. V tomto případě měli respondenti odpovědět na otázku, co pozitivního a dobrého jim studium na vysoké škole formou kombinovanou přináší. Jednalo se o otevřenou otázku, na kterou odpovědělo pouze 5 respondentů.

Pozitiva byla uvedena následovně.

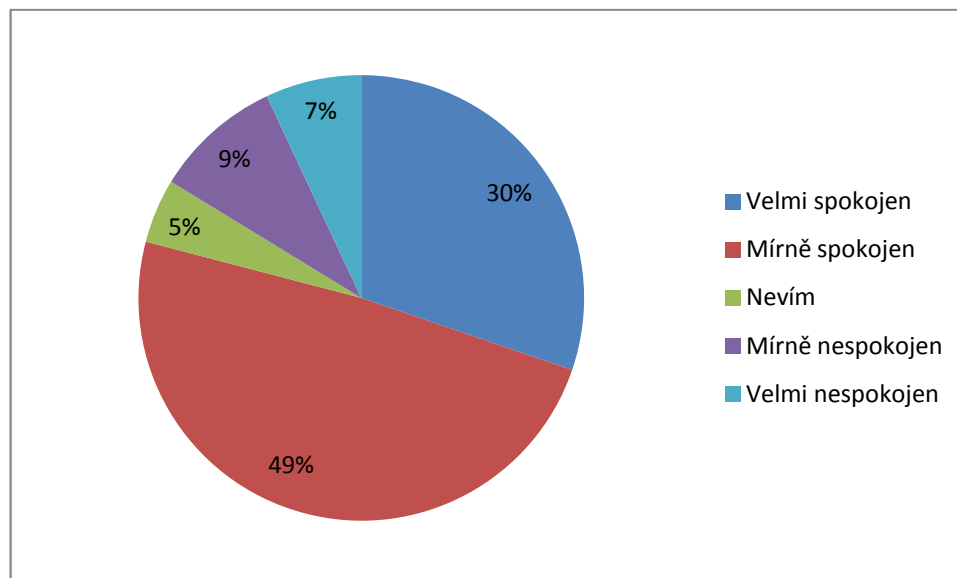
- Radost, štěstí z vykonané zkoušky, to že něčemu rozumím a i nadále se zdokonaluji. Miluji čas strávený ve třídě, jako malý kluk na základní škole. Vše je kouzelné a vše má smysl. Pocit, že mohu být, kým budu chtít, to je obrovská motivace.
- Možnost rozšířit obzory a získat nové poznatky v rámci jednotlivých přednášených predmetov. Rovnako aj spoznať nových a zaujímavých ľudí.
- Větší rozhled, chuť učit se, poznávání nových lidí. Cítím se jistější a o něco vzdělanější.
- Rozšíření vědomostí a obzoru v oboru, nové přátele. Baví mě školní víkendy.
- Všeobecný rozhled, užitečné informace použitelné v praxi a krásné přátelství.

Spokojenost s pracovním životem již byla vyhodnocena, další otázka hodnotila míru spokojenosti respondentů s jejich současným životem jako celkem. Sem můžeme zařadit osobní život, rodinný stav, zájmy, koníčky, finanční situaci, zdravotní problémy, počet přátel, množství volného času a mnohé další. Pokud člověk vede spokojený život, pak zná smysl svého života a má pro svou budoucnost stanoveny určité cíle a představy. Těmi může být právě zvyšování vlastní kvalifikace. Naopak osoba, která ve svém životě spokojená není, se snaží tuto nespokojenost odstranit, eliminovat. Opět je to možné studiem a zvyšováním vlastních znalostí.

Nejlepší možnou odpověď, tedy velkou spokojenost se svým současným životem uvedlo 30 % respondentů. Jako mírně spokojeno se cítí 49 % respondentů. Pozitivní odpověď tedy uvedlo 79 % respondentů, což můžeme považovat za pozitivní fakt. Na

tuto odpověď se nedokázalo vyjádřit 5 % respondentů, jejich odpověď byla „nevím“. Mírně nespokojeno je 9 % respondentů a velmi nespokojeno je bohužel 7 % respondentů.

Graf 15: Míra spokojenosti se současným životem

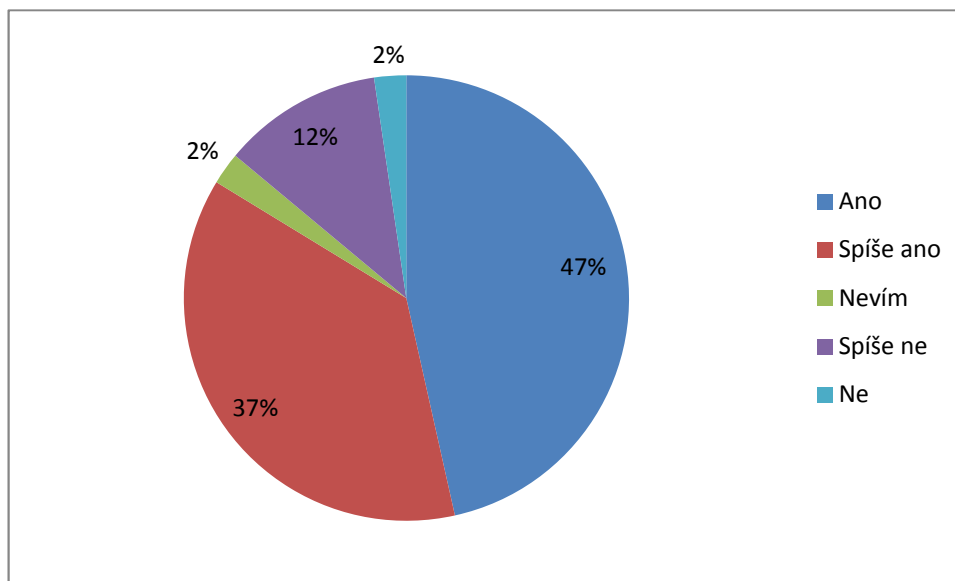


Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

V okamžiku, kdy člověk začíná studovat, si obvykle myslí, že studuje, aby byl jeho život v budoucnosti spokojenější. Očekává tedy pozitivní změnu na život. Za tři roky studia se může mnoho věcí změnit. Proto další otázka chtěla zjistit, zda si respondenti nyní, nedlouho před ukončením studia myslí, že studium bude mít v budoucnosti pozitivní vliv na jejich život a dojde k pozitivním změnám.

Odpověď ano uvedlo 47 % respondentů a odpověď spíše ano uvedlo 37 % respondentů. To je v součtu 84 %, což je velmi pozitivní výsledek, protože respondenti si stále myslí, že vystudování vysoké školy vede k pozitivním životním změnám. Odpověď nevím uvedla 2 % respondentů, spíše ne označilo 12 % respondentů a rezolutně ne uvedla jen 2 % respondentů. I přes několik negativních odpovědí vidíme, že studium je pro studenty opravdu přínosem.

Graf 16: Bude mít studium pozitivní změnu na život?



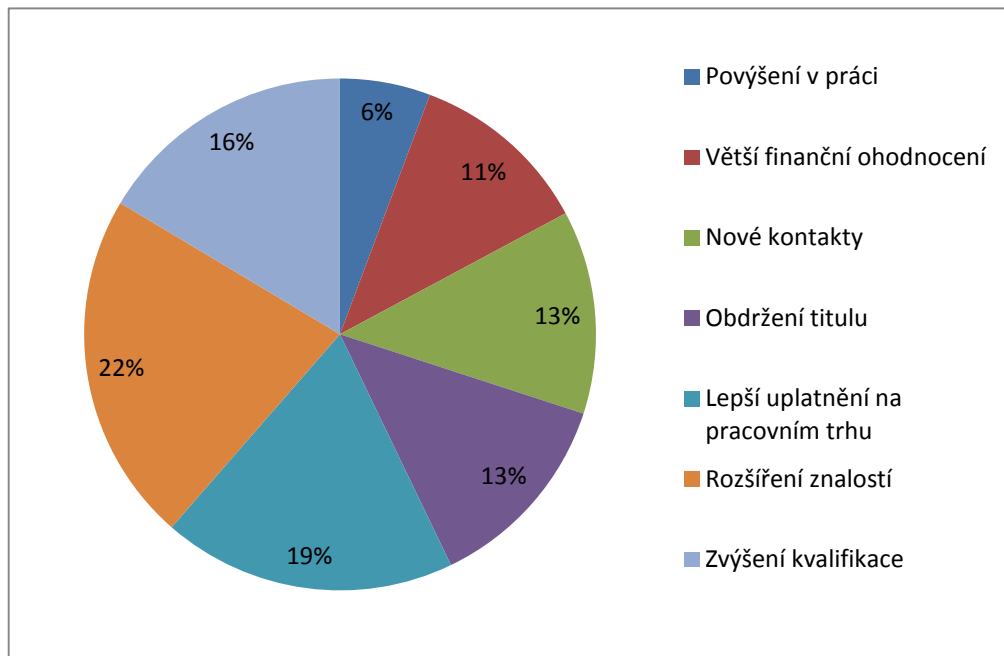
Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

Poslední otázka se zaměřila na to, co studenti očekávají od studia. Co se podle nich změní, když úspěšně dokončí studium, získají vysokoškolský titul a status vzdělaného člověka.

Očekávání od studia lze dle četnosti odpovědí seřadit následovně:

- 22 % – rozšíření znalostí,
- 19 % – lepší uplatnění na trhu práce,
- 16 % – zvýšení kvalifikace,
- 13 % – obdržení titulu,
- 13 % – nové kontakty,
- 11 % – větší finanční ohodnocení,
- 6 % – povýšení v práci.

Graf 17: Očekávání od studia



Zdroj: Dotazníkové šetření, n=43

Závěrem vyhodnocení dotazníkového šetření můžeme říci, že výsledky jsou vesměs pozitivní. Samozřejmě můžeme nalézt určité neshody a rozpory, ale tomu se nelze vyhnout. Většina studentů však nelituje, že se rozhodla studovat a realisticky hodnotí důvody studia a důsledky, které jejich studium má. Uvědomují si, že vzdělávání s sebou nese jen pozitiva, ale i negativa, která je nutno překonat.

ZÁVĚR

Lidské úsilí je něčím, co pomáhá firmám udržet se na trhu, který je v současné době plný konkurence. Lidé jsou nejcennějším zdrojem, které firma má, protože bez zaměstnanců firma nemůže plnit své cíle. Odvádět kvalitní práci, vymýšlet inovace, odstraňovat problémy a pomáhat rozvoji firmy mohou ale pouze zaměstnanci vzdělaní a schopní.

Možnost vzdělávat se je výhodou, která je v dnešní době nabízena každému. Ale ne každý chce tuto možnost využít a opravdu rozvíjet své osobní znalosti a dovednosti. Ale ten, kdo si uvědomuje skutečnou hodnotu získaných informací má možnost kariérního růstu, může pomoci podniku s prosperitou a se zlepšením obchodního procesu. Vzdělávat by se měl pouze ten, kdo po vzdělání opravdu touží, kdo chce získat nové znalosti z vlastní vůle, ne ten, kdo je k tomu přinucen. Učit se z povinnosti a nutnosti je bezvýznamné, protože automatické naučení se z paměti pouček z knih nemá pro člověka žádný přínos.

Tuto práci provázely hypotézy a výzkumné otázky, které je nyní možné vyřešit.

- 60% dospělých je k studiu na UJAK motivováno vidinou zlepšení pracovní pozice. Hypotéza byla potvrzena. Celkově 61,3 % oslovených respondentů studuje právě kvůli možnosti lepšího uplatnění se na trhu práce.
- 30% dospělých je k studiu na UJAK motivováno udržením si pracovního místa. Tato hypotéza byla vyvrácena. Pouze 19,4 % respondentů uvedlo, že studují kvůli tomu, že to po nich vyžaduje jejich zaměstnavatel jako podmínku k udržení si stávajícího pracovního místa.
- 10% dospělých je k studiu na UJAK motivováno osobním rozvojem. Hypotéza byla potvrzena velmi jednoznačně – 71 % respondentů uvedlo jako důvod ke studiu osobní rozvoj (což je ještě více než motiv lepšího uplatnění na trhu).

K potvrzení či vyvrácení těchto hypotéz byly zvoleny následující otázky, na které je možné teď odpovědět.

1. Převládá vnější motivace v podobě vyššího platu nad vnitřní motivací? Ne.
2. Mění se zdroje motivace během studia? Ano.
3. Jaké bariéry v průběhu studia překonávají dospělí?
 - 34 % – nedostatek času na studium,
 - 29 % – málo času na ostatní aktivity,
 - 16 % – velký odstup od předchozího studia,
 - 7 % – dojíždění do školy,
 - 6 % obtížné zvládnutí určitých předmětů,
 - 5 % – nízká míra motivace,
 - 3 % – jiná odpověď.
4. Co dospělým přináší studium a jaká jsou jejich očekávání?
 - Radost a štěstí ze zvládnutí zkoušek.
 - Získání nových znalostí, zdokonalení se.
 - Návrat do dětských let.
 - Poznání nových lidí.

Studovat na vysoké škole kombinovaně při zaměstnání je velmi náročné. Dospělému člověku se již tolik nerozvíjí mozek jako dětem nebo mladým lidem, nedokážou se tak dlouho soustředit na přednášenou látku, častěji zapomínají a méně si pamatují. A nejen proto se dospělý člověk setkává při studiu s mnoha bariérami, které mu jeho studium ztěžují. Je to, jak již bylo zmíněno, fyzický věk, dále pracovní vytíženost, povinnosti k rodině, touha trávit více času s dětmi, mít volný prostor pro vlastní osobní koníčky. I přes výše zmíněné překážky je kombinované studium (a studium na univerzitách třetího věku) stále více oblíbené a univerzity se potýkají se stále rostoucím množstvím přihlášek.

Studovat kombinovaně vysokou školu je podníceno mnohými motivy, které člověk pociťuje. Ať už je tímto motivem snaha získat lepší zaměstnání, povýšit v práci, dostat vyšší finanční ohodnocení, nebo ukázat rodině, přátelům nebo nepřátelům, že člověk dokáže i ve svém věku vystudovat, vždy za těmito motivy stojí jeden hlavní – mít lepší život. Ten člověk získá právě díky lepšímu vzdělání, které mu otevře nové prostory a možnosti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M., 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARNOLD, J. a kol., 2007. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-1518-3.

BARTÁK, J., 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa. ISBN 80-87197-12-7.

BEDNAŘÍKOVÁ, I., 2007. *Metodika vzdělávání dospělých: studijní text pro projekt reg.č. CZ.04.1.03/3.3.10.2/0020*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická.

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., 2007. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-169-0.

BENEŠ, M. a kol., 2002. *Idea vzdělávání v současné společnosti*. Praha: Eurolex Bohemia. ISBN 80-86432-40-8.

BENEŠ, M., 2003. *Úvod do andragogiky*. Praha: Nakladatelství Karolinum. ISBN 80-7184-542-6.

BENEŠ, M., 2008. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-802-4725-802.

BOČKOVÁ, V., 2000. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého. ISBN 80-244-0155-X.

FAIRWEATHER, A., 2009. *Jak být motivujícím manažerem*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80247-3002-8.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H., 2009. *Psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-569-1.

LOJDA, J., 2011. *Manažerské dovednosti*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3902-1.

- MUŽÍK, J., 2004. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI. ISBN 80-735-7045-9.
- NAKONEČNÝ, M., 1992. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press. ISBN 8085603012.
- NAKONEČNÝ, M., 2004. *Psychologie téměř pro každého*. Praha: Academia.
- NAKONEČNÝ, M., 2005. *Sociální psychologie organizace*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-0577-X17.
- PALÁN, Z., 1997. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: DAHA. ISBN 80-902232-1-4.
- PALÁN, Z., 2003. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského. ISBN 80-86723-03-8.
- PLAMÍNEK, J., 2010. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2. dopl. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3447-7.
- PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., 1996. *Motivace pracovního jednání*. 2. přeprac. vyd. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-0703-X.
- RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L., 2008. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4779-2.
- MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, 2007. *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. ISBN 978-80-254-2218-2.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

- MATHIS, R., JACKSON, J., 2008. *Human resource management*. 12. vyd. USA: Cengage Learning. ISBN 978-0-324-54275-2.
- MCCLELLAND, D., 1987. *Human Motivation*. 1. vyd. Australia: Press Syndicate. ISBN 0-521-36951-7.

SEZNAM ZKRATEK

UJAK – Univerzita Jana Amose Komenského

n – počet respondentů

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Schematické znázornění vztahu nedostatku, potřeb, motivace a činnosti	11
Obrázek 2: Vztah mezi stimulací a motivací.....	13
Obrázek 3: Průběh potřeby.....	17
Obrázek 4: Schematický model pracovní motivace	19
Obrázek 5: Procesy vzdělávání, vyučování a učení	21

Seznam tabulek

Tabulka 1: Specifika vzdělávání dětí a dospělých	28
--	----

Seznam grafů

Graf 1: Porovnání počtu studentů kombinovaného a prezenčního studia	32
Graf 2: Rozdělení respondentů dle pohlaví	35
Graf 3: Rozdělení respondentů dle věku	36
Graf 4: Rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání	36
Graf 5: Důvody kombinované formy studia	37
Graf 6: Důvody ke vstupu do dalšího vzdělávání	38
Graf 7: Důvody k úspěšnému ukončení studia	40

Graf 8: Současná pracovní situace	41
Graf 9: Hodnocení současného zaměstnání	42
Graf 10: Změna zdrojů motivací v průběhu studia	43
Graf 11: Náročnost studia při zaměstnání	44
Graf 12: Překážky při studiu	45
Graf 13: Vážná úvaha o předčasném ukončení studia	46
Graf 14: Důvody, proč studium nebylo ukončeno	47
Graf 15: Míra spokojenosti se současným životem	49
Graf 16: Bude mít studium pozitivní změnu na život?	50
Graf 17: Očekávání od studia	51

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I
-----------------------------------	----------

Příloha A – Dotazník

1. Jaké byly důvody začít znovu studovat? Uveď více odpovědí.
2. Co tě motivuje k úspěšnému ukončení studia? Tahem (pomocí myši) vytvoř pořadí od 1 (největší motivace) po 7 (nejmenší motivace)
3. V současnosti jsi?
4. V současném zaměstnání jsi:
5. Změnily se tvoje zdroje motivace během studia (ideály, hodnoty, zájmy)?
6. V případě odpovědi 5c uveď jaké zdroje motivace se změnilly.
7. Jaká je pro Tebe náročnost studia při zaměstnání?
8. Co vnímáš za překážky při studiu? Uveď více odpovědí
9. Uvažoval/a jsi o předčasném ukončení studia?
10. V případě odpovědi 9a co změnilo tvůj názor, že jsi se rozhodl/a ve studiu pokračovat?
Uveď více odpovědí
11. Co Ti studium přináší?
12. Vyber míru své spokojenosti se současným životem.
13. Myslíš si, že Ti studium přinese pozitivní změnu v životě?
14. Jaká máš očekávání od studia? Uveď více odpovědí
15. Jaký je důvod, že studuješ kombinovanou formu studia? Uveď hlavní důvod
16. Jaké je tvoje nejvyšší dosažené vzdělání?
17. Kolik je ti let?
18. Pohlaví:

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Olga Láterová

Obor:

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Motivace ve vzdělávání

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 46

Celkový počet stran příloh: 1

Počet titulů českých použitých zdrojů: 22

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 0

Vedoucí práce: PhDr. Bohumír Fiala