

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014-2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Helena Poddaná

Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Lucie Zormanová Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2014-2017

BACHELOR THESIS

Helena Poddaná

Motivations and Barriers in Adult Education

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PaedDr. Lucie Zormanová 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. února 2017

Helena Poddaná



Poděkování

Chtěla bych poděkovat PaedDr. Lucii Zormanové Ph.D. za ochotu a čas, který mi věnovala při odborném vedení mé bakalářské práce, za její vstřícnost a poskytování cenných rad a připomínek v průběhu zpracování.

Anotace

Hlavní téma této bakalářské práce je proces vzdělávání dospělých, definice dospělosti a její etapy, motivace, která vede dospělé jedince ke vzdělávání a její zdroje a také bariéry, které odrazují člověka od dalšího studia a jejich důsledky. Teoretická část práce se zabývá vysvětlením pojmů, jako je vzdělávání dospělých, dospělost, motivace, stimulace, bariéry, frustrace, konflikt a stres. V praktické části na základě dotazníkového šetření zkoumá otázky týkající se motivace a demotivace studentů oboru Vzdělávání dospělých na Univerzitě Jana Amose Komenského.

Klíčová slova

Bariéry, celoživotní vzdělávání, dospělost, formy vzdělání, frustrace, konflikt, motivace, stimulace, stres, vzdělávání dospělých.

Annotation

The main topic of this thesis is the process of adult education, the definition of adulthood and its phases, the motivation that leads adults to education and resources of motivation. Barriers that discourage a person from further studies and their consequences. The theoretical part focused on concepts such as adult education, maturity, motivation, stimulation, barriers, frustration, conflict and stress. In the practical part, based on the survey examines questions related to motivation and demotivation of students of Adult Education at the University of Jan Amos Komenský.

Keywords

Adult education, barriers, conflict, forms of education, frustration, lifelong learning, maturity, motivation, stimulation, stress.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	11
1.1 Definice vzdělávání dospělých – Vymezení základních pojmů.....	11
1.2 Vzdělávání dospělých jako součást celoživotního vzdělávání.....	13
1.3 Formy vzdělávání dospělých v ČR.....	15
2 DOSPĚLÝ.....	17
2.1 Osobnost dospělého účastníka vzdělávání.....	17
2.2 Etapy dospělosti.....	17
3 MOTIVACE.....	20
3.1 Vysvětlení pojmu motivace.....	20
3.2 Druhy a roviny motivace.....	22
3.3 Motivy.....	23
3.4 Stimulace.....	24
3.5 Zdroje motivace.....	25
3.6 Maslowova teorie potřeb.....	27
3.7 Motivace ve vzdělávání dospělých.....	29
4 BARIÉRY.....	31
4.1 Zátěžové situace v učení dospělých.....	31
4.2 Frustrace.....	31
4.3 Konflikt.....	33
4.4 Stres.....	34
4.5 Bariéry ve vzdělávání dospělých.....	35
PRAKTICKÁ ČÁST.....	37
5 EMPIRICKÝ VÝZKUM.....	37
5.1 Úvod praktické části.....	37
5.2 Cíle výzkumu.....	37
5.3 Výzkumné otázky a hypotézy.....	38
5.4 Použité metody a průběh empirického výzkumu.....	38

5.5 Výsledky empirického výzkumu a jejich interpretace	39
5.6 Zhodnocení výsledků a ověření hypotéz.....	66
5.7 Shrnutí a doporučení.....	68
ZÁVĚR	71
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	74
SEZNAM ZKRATEK	76
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	76
SEZNAM PŘÍLOH.....	79

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá motivací a bariérami ve vzdělávání dospělých. Dnešní doba se rychle mění a s ní i nároky a požadavky na vzdělávání dospělé populace. V současné době můžeme vnímat rozvoj v oblasti IT technologií a s ní i veškeré informace, které k nám spolu s ní přicházejí. Platí tak pravidlo, že počítačová gramotnost je jeden z klíčových požadavků pro výkon studia i budoucího povolání. Informace v jednotlivých oborech jsou neustále aktualizovány a je potřeba širšího rozhledu. Člověk vnímá, že učit se něčemu novému je nezbytné po celý život, cítí potřebu se neustále vyvíjet a flexibilně reagovat na nově vzniklé situace. Mnoho lidí si proto zvyšuje svou kvalifikaci a doplňuje vzdělání, aby tak předešlo riziku nezaměstnanosti a zvýšilo svoji šanci lepšího uplatnění na pracovním trhu.

Motivy pro další vzdělávání mohou být různé. Hlavním hybatelem tak může být názor, že lidé s vyšším vzděláním mají vyšší finanční ohodnocení, než lidé, kteří mají nižší vzdělání a zastávají stejnou pozici. S ohledem na nárůst určité míry nezaměstnanosti v kategorii s výučním listem a SŠ vzděláním je znatelná vyšší uplatnitelnost absolventů vysokých škol. Důvodem pro další studium tedy může být zvýšení kvalifikace a rozvoj kariéry, vyšší finanční ohodnocení.

Získání titulu může být ve společnosti vnímáno jako symbol prestiže a lepšího společenského statusu. Mnohdy je zaměstnanec donucen se vzdělávat, neboť si to žádá jeho zaměstnavatel. Dalším důvodem může být zájem o daný obor, potřeba sociálního kontaktu. Někteří jedinci hledají rozptýlení v běžné denní rutině a hodnotné trávení volného času, který jim přináší pocity uspokojení z dalšího dosaženého vzdělání. Motivy tedy mohou být jak vnitřní, které vycházejí z vlastního rozhodnutí, z vlastních potřeb a zájmů, tak i vnější, které jsou dány systémem naší společnosti.

Studium sebou přináší i určité problémy, které nám mohou bránit při dosahování potřebných výsledků. Jedna z hlavních příčin může být vzdálenost vzdělávací instituce, do které musíme dojíždět. Studium může negativně ovlivňovat naši finanční situaci. Někteří jedinci mohou negativně vnímat nedostatek času, který jim zbývá na péči o své blízké. Komplikací může být i špatná dostupnost studijních materiálů a informací. Vzdělávání dospělé populace může být také obtížné z důvodu vytíženosti v zaměstnání a nedostatku volného času pro své osobní aktivity. Limitem také mohou být zdravotní

důvody a obavy z nezvládnutí studia. Studium může být obtížné z nedostatku motivace samotné a mohou se dostavit pocity vyčerpání a únava.

Cíl této bakalářské práce je vysvětlení teoretických poznatků o motivech a bariérách ve vzdělávání dospělého jedince za použití odborných zdrojů. V empirické části budeme zjišťovat motivy k dalšímu vzdělávání u dospělé populace a příčiny demotivace, která se může objevit v průběhu dalšího vzdělávání. Za pomoci metody dotazníkového šetření bylo sestaveno 17 otázek, které se týkají motivací a bariér studia na vysoké škole. Skupina respondentů byla vybrána ze studentů UJAK obor Vzdělávání dospělých - kombinovaná forma studia.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Za celou dobu lidské existence se člověk musel naučit reagovat na změny. V naší moderní společnosti se mění nároky na to, co musí člověk znát a umět, tak aby vyhověl požadavkům pracovního trhu i naší soudobé společnosti. V důsledku globalizace, i tím jak se celý svět mění, narůstá také požadavek na vzdělávání v průběhu celého našeho života. Již tedy neplatí, že nám stačí pouze to, co jsme se naučili v mládí ve školních lavicích. Důležitou roli v životě dospělého hraje rozpor mezi aktuálními znalostmi a dovednostmi tedy tím, co zná a co by měl a potřeboval vědět a umět. To vede k uspokojování vzdělávacích potřeb, které se však v průběhu života jedince můžou měnit.

1.1 Definice vzdělávání dospělých – Vymezení základních pojmů

Názory naší společnosti na vzdělávání se značně liší. Pro pochopení významu a smyslu vzdělávání je nejdříve potřeba vymezit základní pojmy, které s odvětvím vzdělávání dospělých souvisí. Termín Vzdělávání dospělých je v odborném významu uveden dle autorů Průcha J., Veteška J.¹ jako „*Vzdělávací proces, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované dospělými jedinci v rámci formálního a neformálního vzdělávání.*“ Další rovinou je, že vzdělávání dospělých chápeme jako součást vzdělávacího systému. Společně se vzděláváním dětí a mládeže tvoří součást celoživotního vzdělávání.

Vzdělávání dospělých na poli praxe, uvádí veškeré změny v historii praxe vzdělávání dospělých, zkoumá zákonitosti a mapuje aktuální změny. Jako studijní a vědní obor na vysokých školách, se zaměřuje na specifickou oblast edukace dospělých.

Z. Palán, T. Langer uvádí Vzdělávání dospělých jako obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity, realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých, nebo jako další vzdělávání. Vzdělávání dospělých dělí:

¹ PRŮCHA, Jan, VETEŠKA Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4, s. 275

1.) Vzdělávací proces, který nastane, po ukončení školní docházky a nástupu na pracovní trh, při kterém cílevědomě a systematicky upevňujeme své znalosti, dovedností, návyky, hodnotové postoje i společenské formy jednání a chování. 2.) Vzdělávací systém, který je organizován institucionálně nebo individuálně. Tyto vzdělávací aktivity nahrazují, doplňují, rozšiřují, inovují, ale také mění, nebo jinak obohacují počáteční vzdělání dospělých osob, které záměrně rozvíjejí své znalosti a dovednosti, hodnotové postoje a zájmy, osobní a sociální kvality, potřebné pro práci a plnění životních a společenských rolí.²

V současnosti se v určitých souvislostech uvádí také označení výchova a vzdělávání dospělých. M. Beneš definuje pojem vzdělávání jako zprostředkování znalostí, dovedností a rozvoj schopností. Vnímá ho jako didaktickou záležitost, cílevědomý, systematický, plánovaný proces, při kterém se realizují pedagogické cíle a ideály. V rámci institucionálního vzdělávání je veden profesionály. Zatímco výchovu definuje jako záměrné, cílevědomé a plánovité, metodické ovlivňování vychovávaného jedince vychovatelem.

Účelem výchovy je změna dispozic k jednání a chování v souladu s definovaným cílem. Je plně v kompetenci vychovatele a je interakcí mezi ním a vychovávaným jedincem a zároveň kolektivem.³

J. Barták vidí vzdělávání a výchovu jako proces směřující k rozvíjení poznání a upevnění nebo změnu postojů, chování a jednání člověka. Kdy toto poznání člověk uplatňuje v sociálních a v pracovních vztazích a při výkonu praktické činnosti. V průběhu své praktické činnosti člověk tvoří, osvojuje si a zpracovává smyslové informace a racionální poznatky z různých zdrojů, ať už přímo nebo nepřímo zprostředkovaně. Tyto informace poté třídí, vybírá a využívá je většinou podle toho, jakou hodnotu jim přisuzuje. Přičemž hodnotnější jsou ty informace, které více odpovídají jeho zájmům a potřebám.⁴

² PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

³ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

⁴ BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.

Spojení těchto dvou pojmů výchovy a vzdělávání vyjadřuje skutečnost, že když někoho něco učíme, zároveň ho vychováváme a naopak. Zatímco prostřednictvím vzdělávání rozšiřujeme či prohlubujeme vědomosti, dovednosti, schopnosti, znalosti, ale také návyky člověka pro praktickou činnost. Prostřednictvím výchovy působíme na rozvoj schopností člověka zaujímat vlastní názory, návyky, postoje, a kultivovat tak společenské vztahy.⁵

Zjednodušeně tedy můžeme říci, že vzdělávání je chápáno jako souhrn znalostí a vědomostí tvořících systém, který je základem pochopení a budoucího převedení těchto osvojených poznatků do praxe.⁶

Vzdělávání dospělých je jedna ze součástí celoživotního vzdělávání.

1.2 Vzdělávání dospělých jako součást celoživotního vzdělávání

Celoživotní učení je v soudobé evropské společnosti významným tématem zejména proto, že doba, ve které žijeme je charakteristická vzájemným propojováním informačních, komunikačních a masově mediálních technologií a tím mění výrazně mnoho aspektů lidského života. Lidé tak mají mnohem větší možnost výběru, který nabízí variabilní životní styl, s kterým souvisí i větší míra rizika a nejistoty. Hlavní úkol jednotlivce spočívá v tom, jak si úspěšně osvojit různé multikulturní projevy, rozšířit portfolio znalostí a především obstát v novém společenském klimatu, jak uvádí M. Hladílek.⁷

⁵ BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.

⁶ HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

⁷ HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

Celoživotní vzdělání je považováno za stále probíhající a na sebe navazující proces, získávání a rozvoje intelektových schopností a praktických dovedností jedince a to i nad rámec počátečního vzdělání. Tradiční formální školský systém tvoří v tomto případě pouze jednu část vzdělávání. Jedinci by tak mělo být umožněno dále se vzdělávat po celé období jeho života i v období mezi ukončením povinné školní docházky a v průběhu zaměstnání.⁸

Ačkoliv je celoživotní vzdělávání jeden propojený celek, který se skládá ze všech typů a stupňů vzdělávacích aktivit, můžeme ho dle autorky H. Vývodové dělit na jednotlivé etapy:

- Předškolní výchova a vzdělávání
- Základní výchova a vzdělávání (povinná školní docházka na základních školách)
- Všeobecné vzdělávání realizované na gymnáziu
- Profesní vzdělávání realizované na středních odborných učilištích, odborných školách, vyšších odborných školách a vysokých školách jako příprava na budoucí povolání
- Vzdělávání dospělých, které zahrnuje období produktivního věku i období ukončení jejich ekonomické aktivity.

⁸ VÝVODOVÁ, Hana. *Vzděláním pro lepší budoucnost*. Asociace odborníků v andragogice, o.s. Praha, 2013. Registrační číslo projektu: CZ.1.07/3.1.00/37.0083. Dostupné také z www.aoacr.cz

1.3 Formy vzdělávání dospělých v ČR

Vzdělávání dospělých se odehrává v určitých formách. V ČR i jiných zemích EU nejčastěji rozlišujeme 3 formy vzdělávání:

- **Formální vzdělávání** – tímto termínem (*formal education*) se označuje organizované vzdělávání, které se odehrává především ve školských zařízeních.⁹ M. Hladílek definuje formální vzdělávání jako proces, který probíhá ve vzdělávací instituci a je součástí vzdělávacího systému, který vede k získání uznávaných dokladů o stupni nebo oboru dosaženého vzdělání. Absolvent po jeho ukončení získává vysvědčení nebo diplom.¹⁰
- **Neformální vzdělávání** – probíhá prostřednictvím individuální zájmové činnosti ve vzdělávacích zařízeních podniků, v soukromých vzdělávacích institucích nebo spolcích zájmového, sportovního, uměleckého nebo jiného charakteru. Ačkoliv jde o organizované vzdělávání účast je dobrovolná, může být bezplatná, ale i za úplatu. Podstatou je, že toto vzdělávání nevede k získání státem uznávaného stupně vzdělání. Může být ukončeno potvrzením, certifikátem, osvědčením nebo licenci. Uskutečňuje se pod vedením lektora, školitele nebo instruktora.¹¹ Jak uvádí autor M. Hladílek, toto učení probíhá vedle hlavního vzdělávacího systému a nevede k získání formalizovaného dokladu o dosaženém vzdělání po jeho absolvování lze získat pouze neformalizovaný doklad a jedinec vstupuje do učebního procesu aktivně především v dospělosti.¹²

⁹ PRŮCHA, Jan, *Andragogický výzkum*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.

¹⁰ HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

¹¹ PRŮCHA, Jan, *Andragogický výzkum*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.

¹² HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

- **Informální vzdělávání** – probíhá spontánně, bezděčně po celý život, v zaměstnání, ve volném čase, při četbě tisku nebo knih, při poslechu rozhlasu a sledování televize, během cestování. Jedinec tak získává poznatky bezprostředně a nahodile. Jedná se o neúmyslný vzdělávací proces v průběhu celého našeho života. Na rozdíl od předchozích dvou vzdělávání tento proces není systematický, nerealizuje se prostřednictvím vzdělávací instituce a jeho působení na člověka nemusí být záměrné, neboť do informálního učebního procesu vstupuje jedinec mnohdy pasivně a neuvědoměle. Přesto je role informálního vzdělávání v životě člověka významná a nenahraditelná.¹³

Tabulka 1: Celoživotní vzdělávání dospělé populace

FORMÁLNÍ	NEFORMÁLNÍ	INFORMÁLNÍ
Školní vzdělávání dospělých	Další vzdělávání dospělých	
Sekundární	Profesní	
Střední odborné	Kvalifikační - rozšiřující	
Vyšší odborné	Doplňující - specializační	
Terciální	Rekvalifikační	
Bakalářské	Podnikové/firemní	
Magisterské	zájmové	
Doktorské		

Zdroj: HLADÍLEK, 2009 (str. 157)

Zjednodušeně tak můžeme říci, že celoživotní učení může probíhat v různém prostředí a je přístupné pro všechny, není tedy omezeno pouze institucemi a konkrétní fází života člověka.

V poslední době se místo pojmu „vzdělávání“ často setkáváme s pojmem „učení“, zdůrazňuje se tím nutnost aktivního přístupu jedince.¹⁴

¹³ PRŮCHA, Jan, *Andragogický výzkum*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.

¹⁴ PALÁN, Zdeněk, *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. [S.l.]: DAHa, 1997, ISBN 80-902232-1-4.

2 DOSPĚLÝ

2.1 Osobnost dospělého účastníka vzdělávání

Osobnost dospělého člověka prochází vývojovými změnami v dospělosti. Existují změny ovlivňující vývoj v dospělosti, jako jsou změny poznávacích funkcí, změny týkající se duševní výkonnosti a schopnosti učit se.

2.2. Etapy dospělosti

Dospělost je definována jako životní etapa, která navazuje na etapu mládí. Za horní hranici dospělosti považujeme věk 65 let. Dolní hranice je stanovená 18 – 21 lety.

Období dospělosti můžeme dále rozložit dle M. Hladílka na tři etapy:

Od 20 do 30 let – **mladá dospělost**

– jedná se o přechodné období mezi dospíváním a plnou dospělostí.

Od 31 do 45 let – **střední dospělost**

– období plné výkonnosti a relativní stability

Od 46 do 60 – 65 let – **pozdní též zralá dospělost** do začátku stárnutí

Chronologický věk je pouze orientační a nemůže zohlednit všechny změny, ke kterým v psychice člověka v průběhu života dochází. ¹⁵V České republice se člověk stává plnoletým dovršením 18 let věku. V psychosociální rovině je to mezi 20. a 25. rokem života.

Dle autorů J. Langmeier, D. Krejčířová je dospělost členěna následovně:

Časná dospělost (do 25 – 30 let)

Jedná se o období, kdy dospělý jedinec fyzicky vyspěl a jeho chování je zodpovědné a v souladu s etickými normami. Období, kdy hledá partnera k trvalému soužití

¹⁵ HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

v intimním vztahu. Roste zájem mít vlastní děti a potřeba uzavřít manželství a založit rodinu

Střední dospělost (do 45 let)

V tomto období dospělý jedinec vykazuje maximální produktivitu a vykazuje znaky cílevědomého chování. Jeho zkušenosti dosahují intelektuálního vrcholu přibližně ve 40 letech věku. V tomto období také dochází u žen k vyhasínání pohlavního cyklu u mužů cca o 5 let později. Někdy se toto období označuje jako „krize středního věku“. Kolem 45 roku života dochází k poklesu výkonnosti. Potomci dospívají a odchází z domova. Nastává pocit prázdnoty tzv. syndrom prázdného hnízda. U žen nastává ukončení reprodukčního období.

Pozdní dospělost (do 65 let)

Toto období navazuje na krizi středního věku. Nastává období bilancování odchod do důchodu, nový denní režim a užívání si volného času. Člověk se ohlíží zpět a hodnotí celý svůj dosavadní život. S odchodem do důchodu můžou být také spojeny pocity neužitečnosti. Je potřeba si uvědomit, že práce není vše a koníčky jsou důležité pro rozvoj kondice a intelektu. Dospělý jedinec začíná vnímat nezadržitelný proces stárnutí. V tomto období mohou nastat změny jako je role prarodiče, výměna partnera nebo změna vzhledu. Ve větší míře se začíná projevovat zhoršení zraku, kvality vlasů a snížení hybnosti.¹⁶

V průběhu období dospělosti dochází ke změně fyziologických a psychických funkcí. U fyziologických funkcí se jedná především o změnu smyslových orgánů. Dochází ke změnám zrakové ostrosti, vnímání rychlosti a intenzity světla a schopnosti přizpůsobit se horším světelným podmínkám. Také u sluchu dochází ke klesající výkonnosti, která se projeví nejdříve u slyšitelnosti zvuků o vysoké frekvenci. Postupně se zhoršuje vnímání mluvené řeči převážně v pozdní zralé dospělosti. Postupné zpomalování nastává při běžné chůzi, ale objevuje se i v pracovních aktivitách. Úbytek rychlosti nastává vlivem změn v psychomotorice.

¹⁶ LANGMEIER, J. – KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*, 2. aktualizované vydání Praha: Grada Publishing 2009. ISBN 80-247-1284-9.

Změny poznávacích funkcí se promítají do psychických funkcí a tím ovlivňují především vnímání, paměť a myšlení. Vnímání dospělých je ve srovnání s mladými objektivnější, přesnější a opatrnější a v každém věku je ovlivněno dosavadními životními zkušenostmi, probíhajícími činnostmi a zaměřeností daného jedince. Paměť má schopnost zapamatování, uchovávání a vybavování si informací z minulosti. Tyto informace, které působí na naše smysly, přicházejí nejprve do tzv. bezprostřední paměti, poté postupují do krátkodobé paměti, z níž jsou převáděny do paměti dlouhodobé, která má rozhodující význam pro učení. Výkon paměti zejména krátkodobé výrazně ovlivňuje věk. Především dlouhodobou paměť může dospělý trénovat, udržovat a dokonce rozvíjet. V souvislosti s výkonem povolání se u dospělých rozvíjí speciální profesní paměť, jak uvádí autor M. Hladílek.¹⁷

Aby práce s dospělým účastníkem vzdělávacího procesu byla úspěšná je potřeba respektovat jeho zvláštnosti a silné stránky jeho osobnosti. J. Barták vidí diferenci mezi dospělým a mládeží především ve věku, úrovni vzdělání, druhem profese, životními zkušenostmi, dovednostmi vědomostmi, schopnostmi a vlastnostmi. Také motivy ke studiu, vzdělávací potřeby a postoje jsou různé stejně jako množství volného času nebo zdravotní stav. Odlišnosti nachází také v rozvíjení poznávacích zájmů. Dospělý účastník vzdělávacího procesu vyznává hodnotový systém, má smysl pro reálné cíle a praktický život a projevuje se jako vyrovnaný a sociálně zralý jedinec.¹⁸

Přístup k výkladu pojmu dospělý se v jednotlivých výkladech autorů dost liší. Zatímco psychologie vyzdvihuje stabilizaci myšlení, chování a prožívání. Pro pedagogiku dříve dospělost znamenala završení cíle. Pedagogika vidí dospělého jako vychovatele a učitele příští generace. Dle sociologie je dospělý ten, který převzal nové sociální role jako je založení rodiny a nástup do pracovního poměru. M. Beneš uvádí názor, že biologicky dospělý je někdo, kdo dosáhl fyzické zralosti. Z právního hlediska znamená dovršení dospělosti získání práv a povinností, které jsou s tím spojené. Ať už se jedná o právo volit, řídit auto nebo možnost uzavřít sňatek atd.¹⁹

¹⁷ HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

¹⁸ BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.

¹⁹ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

V průběhu dospělosti dochází k mnoha fyziologickým i psychickým změnám. Dospělostí však psychický vývoj nekončí, ale závisí na mnoha faktorech, ve kterých hraje důležitou roli aktivita člověka. Na kvalitě vzdělávacích aktivit se primárně podílí motivace.

3 MOTIVACE

3.1 Vysvětlení pojmu motivace

Termín motivace vychází z latinského slova *moveo*, což znamená „hýbám“.

M. Armstrong definuje motivaci jako cíleně motivovaný proces, kde na počátku je motiv, tedy důvod něco dělat, dát se určitým směrem. Lidé jsou motivovaní tehdy, když očekávají, že jejich činy povedou k dosažení cíle, na jehož konci je uspokojení potřeby. Jasně definovaný cíl je tedy klíčem k úspěšné motivaci.

Teorie motivace se zabývá tím, co vede lidi k určitému chování a jednání. Objasňuje faktory ovlivňující úsilí, angažovanost, dobrovolnost a spontánní jednání. Cílem je porozumět těmto faktorům a vytvořit procesy a efektivní systémy odměňování, které zvýší motivovanost a pracovní angažovanost lidí.

Motivace funguje na principu posilování a upevňování očekávání a na teorii potřeb.²⁰

Obrázek 1: Model motivace



Zdroj: ARMSTRONG, 2009. (str. 109)

²⁰ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

Model motivace znázorňuje, že proces motivace nastává vědomým nebo mimovolným uvědoměním si vlastních potřeb a nastává záměr něčeho dosáhnout nebo něco získat. Volí se strategie a poté jsou podniknuty jednotlivé kroky, které směřují k dosažení cíle. Cílem je uspokojení dané potřeby. Pokud byla metoda úspěšná, je více než pravděpodobné, že se celý proces zopakuje. Pokud uvedená strategie nevedla k dosažení cíle, je méně pravděpodobné, že se budou tytéž kroky opakovat. Také pokud jsou stávající potřeby uspokojeny, objevují se potřeby nové a celý proces se opakuje.

Motivace má velký potenciál. J. Plamínek uvádí, že vidí uplatnění především tam, kde selhává direktivní řízení, autoritativní výchova nebo psychické a fyzické násilí a manipulativní techniky a úspěšně konkuruje těmto nástrojům. Vnáší tak do mezilidských vztahů důvěru a pochopení. Motivaci definuje jako proces, při kterém nabízíme člověku, od kterého něco potřebujeme, uspokojení jeho zájmů.²¹

D. Pauknerová vidí motivaci jako soubor vnitřních hnacích sil člověka. Tyto síly se navenek projevují jako motivační jednání, udržují jeho aktivitu a zaměřují ho určitým směrem. Pojem motivace vysvětluje aktivitu a jednání člověka, to proč se chová tím daným způsobem.²²

M. Nakonečný tvrdí, že motivy dávají chování člověka psychologický smysl neboli hodnotu. Tato hodnota není vždy v souladu se společensky uznávanými hodnotami. Motivace je intrapsychický proces, který vychází z vnitřního nebo vnějšího zdroje daného jedince. Tento proces, vyvolaný výchozím motivačním stavem, obsahuje nebo odráží nějaký nedostatek ve fyzickém či sociálním bytí jedince. Funkcí motivace je tento nedostatek odstranit a uspokojit tak potřebu jedince.²³

²¹ PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.

²² PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a aktual. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1706-9.

²³ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia 1996. ISBN 80-200-0592-7.

3.2 Druhy a roviny motivace

Rozlišuje dva druhy motivace:

- **Vnitřní motivace** (intrinsická) – týkající se kvality života – to co člověka povzbuzuje. Jedná se o faktory, které vychází zevnitř (vnitřní uspokojení) např.: odpovědnost, samostatnost, možnost rozvinout své schopnosti, uznání. U této motivace je potřeba zjistit, co člověk chce a co je pro něj důležité.
- **Vnější motivace** (extrinsická) – pokud člověka pohánějí podněty zvenčí. Jedná se o záměrné vnější působení, cílevědomé ovlivňování vnitřní motivace neboli sílu zapojit se do určitého jednání. Mezi typické podněty patří např.: zvýšení platu, pochvala, postavení a titul, jistota. Nevýhoda vnější motivace spočívá v tom, že nepůsobí trvale, je třeba stále dodávat vnější podněty.^{24, 25}

Podle autora J. Plamínka jsou tyto dva druhy motivace spojeny s funkcionálním a intencionálním působením. **Funkcionální působení** je nezáměrné a je pod vlivem sociálního prostředí, které působí na člověka. Zatímco **intencionální působení** je záměrné a jde o přímé působení jednoho člověka na druhého, např.: vzdělávací kurzy.²⁶

Rozlišujeme působení motivace ve 3 rovinách:

- **Rovina směru** – zaměření činnosti člověka, kdy motivace udává, kam člověk směřuje.. po čem konkrétně touží, co by rád, čím se nechce zabývat.
- **Rovina intenzity** – kdy intenzita v tomto případě znamená, jak moc je člověk motivován...docela by chtěl, chtěl by, chce, velmi touží.
- **Rovina stálosti neboli vytrvalosti** – vyznačuje do jaké míry je člověk schopen překonávat vnitřní a vnější překážky.²⁷

²⁴ DĚDINA, Jiří a Václav CEJTHAMR. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. Praha: Grada, 2005. Expert (Grada). ISBN 80-247-1300-4.

²⁵ KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 2010. Psyche (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

²⁶ PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.

²⁷ DUCHOŇ, Bedřich. *Management: integrace tvrdých a měkkých prvků řízení*. Praha: C. H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7400-003-4.

3.3 Motivy

Motiv je vnitřní psychická síla, pohnutka, psychologická příčina, nebo také důvod určitého chování člověka, který dává jeho činům smysl. Cílem motivu je dosáhnout nasycení. Zatímco motivy orientované stejným směrem posilují motivaci, motivy protikladné se oslabují a narušují tak činnost motivace.²⁸

Motivy mají dvě složky

Energizující – dodává sílu a energii jednání např.: získat lepší místo

Řídící – dávají jednání směr např.: člověk se rozhodne pro určitý cíl a vybírá postupy a způsoby jak cíle dosáhnout.

Z hlediska účinku členíme motivy následně na:

krátkodobé – které působí v dané situaci např.: strach

stálé – jsou dlouhodobé a mohou trvat po celý život např.: zájem o hudbu.²⁹

Pro výkon motivace jsou důležité schopnosti člověka.

Schopnost je psychická vlastnost osobnosti. Je podmínkou úspěšného výkonu dané činnosti. Nedostatek jedné schopnosti může být nahrazen jinou schopností. Kdy např.: prostorová představivost je nahrazena zapamatováním si určitých tvarů.

Schopnosti dále dělíme na:

Díličí speciální schopnosti – jedná se o předpoklady nezbytné k výkonu speciálních druhů činnosti.

Obecnější schopnosti – dají se uplatnit při více různorodých činnostech.³⁰

²⁸ UNIVERZITA-ONLINE, Vedení lidí a motivace [online]. 2012 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/mng/zaklady-managementu/vedeni-lidi-a-motivace/>

²⁹ UNIVERZITA-ONLINE, Vedení lidí a motivace [online]. 2012 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/mng/zaklady-managementu/vedeni-lidi-a-motivace/>

³⁰ UNIVERZITA-ONLINE, Vedení lidí a motivace [online]. 2012 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/mng/zaklady-managementu/vedeni-lidi-a-motivace/>

Mezi významnou, obecnější schopnost patří **intelekt** – souhrn rozumových schopností člověka řešit danou činnost. Zahrnuje především připravenost učit se a řešit nové úkoly a situace. Tento intelekt je determinován biologicky (ve stáří ubývá) a společensky (vzdělání a kultura). Je měřitelný pomocí inteligenčního kvocientu. Schopnosti člověka nejsou vrozené, rozvíjejí se pouze v činnosti člověka. Znamená to, že pokud příslušnou činnost nebudeme vykonávat, schopnosti se nevytvoří.³¹

3.4 Stimulace

Kladný vztah k úkolu vzniká, pokud je jeho splnění spojeno se ziskem zvenčí přicházejících hodnot, nebo proto, že je v souladu s vnitřním naladěním jedince, který má úkol vykonávat.

J. Plamínek uvádí, že plnění úkolu mohou ovlivnit buď vnější podněty tedy stimuly, nebo vnitřní pohnutky tedy motivy. Pokud vyvoláme ochotu něco udělat, pomocí vnějších podnětů hovoří tak o stimulaci. Zatímco pokud k tomuto vyvolání ochoty používáme motivy tedy vnitřní pohnutky, jedná se o motivaci. Tyto podněty a pohnutky mohou působit společně a vzájemně se tak posilovat.³²

Autoři Provazník V. a Komárková R.³³ uvádějí: „*Stimulace představuje takové vnější působení na psychiku člověka, v jehož důsledku dochází k určitým změnám jeho činnosti prostřednictvím změny psychických procesů, prostřednictvím změny jeho motivace*“.

D. Pauknerová vnímá stimulaci jako vnější působení na prožívání a jednání člověka. Toto působení je cílevědomé a směřuje k ovlivňování člověka a usměrňování jeho motivace.³⁴

³¹ UNIVERZITA-ONLINE, Osobnost člověka. Psychologie v ekonomické praxi [online]. 2011 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/mng/psychologie-v-ekonomicke-praxi/osobnost-cloveka/>

³² PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.

³³ PROVAZNIK, V. a KOMARKOVA, R. *Motivace pracovního jednání*. 1. vydání. Praha: VŠE Praha, Fakulta podnikohospodářská, 1996. 210 s. ISBN 80-7079-283-3 str. 37

³⁴ PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a aktual. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1706-9.

Stimuly tedy znamenají jakékoliv podněty, které vyvolávají změny v motivaci.

Stimuly dále dělíme na:

- **Impulzy** – endogenní, vnitřní podněty např.: únava, kdy podnět vychází z těla nebo mysli a může vyvolat motiv – potřebu spánku.
- **Incentivy** – exogenní, vnější podněty např.: vyšší plat, kdy podnět vychází z vnějšího prostředí a motiv se stává jeho aktivátorem.³⁵

Hlavní rozdíl v motivaci a stimulaci je tedy ten, že motivace vychází z vnitřní psychiky člověka, kdežto stimulace jsou aktivní vnější působení na jeho psychiku.

3.5 Zdroje motivace

Pokud chceme porozumět motivaci, musíme se zaměřit na zdroj, z kterého daná motivace vychází. V praxi rozlišujeme několik zdrojů motivace:

Potřeby – potřeba je pociťovaný nedostatek nebo nadbytek něčeho důležitého pro život člověka. Potřeby mohou být **biologické** např.: potřeba spánku, potravy, tepla, dýchání nebo **sociální** např.: společenský kontakt, bezpečí, seberealizace.

Vysekalová uvádí, že rozšiřování a kultivace potřeb jsou charakteristické nejenom pro člověka, ale i obecně pro vývoj biologického druhu. Potřeby se neustále vyvíjí stejně tak jako způsoby jejich uspokojování.

Emoce – J. Vysekalová uvádí, že kromě potřeb jsou významným zdrojem motivace také emoce. Uspokojení nebo neuspokojení potřeb je spojeno s kladnými nebo zápornými emocemi. Ale tyto emoce mají význam jako zdroje sami o sobě. Člověk tak vyhledává silné prožitky pro ně samotné a zájem uspokojit své potřeby je v tomto případě druhotný. Důvodem může být civilizační pokrok, který má neblahý vliv na intenzitu prožitků. Člověk si vytvořil prostředí, ve kterém již nemusí každý den bojovat o přežití.³⁶ Člověk jako biologický druh se však nemění tak rychle, jako se mění životní prostředí

³⁵ PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a aktual. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1706-9.

³⁶ VYSEKALOVÁ, Jitka, a kolektiv. *Psychologie reklamy: 4.*, rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing 2012. ISBN 80-247-7832-7.

na zemi. Jeho vnitřní biologické nastavení je naladěno na vyšší intenzitu prožitků, než jaký mu poskytuje dnešní životní styl.

Návyky – zautomatizované činnosti, které člověk provádí a které opakuje. Vzorce chování, podle kterých automaticky jedná. Jedná se o jakousi hybnou sílu motivace. Návyky jsou určité mechanismy, které šetří potřebnou energii na myšlení, rozhodování a volní úsilí. Příkladem návyku může být nakupování ve stále stejném obchodě, kdy ostatní obchody člověk ignoruje. Vysekalová J. uvádí, že člověk může mít roli **novátora**, kdy často mění vzorce chování, nebo může být naopak **konzervativec**, který mění své jednání pouze z donucení.³⁷

Mezi další zdroje motivace člověka patří hodnoty, ideály a zájmové orientace.

Hodnoty – systém hodnot ovlivňující chování člověka. Hodnota je něco, čeho si člověk váží. Hodnota je to, co ovlivňuje výběr vhodných způsobů a cílů jednání člověka. Např.: hodnota času, hodnota zdraví, hodnota peněz.

Ideály - Ideál je jakýsi vzor, který člověku slouží jako návod jak se chovat a jednat. Představa něčeho žádoucího, co člověk hodnotí pozitivně a o co usiluje. Díky němu si tvoří představu o tom, jak by chtěl žít. Ideály a hodnoty jsou vytvářeny tím, jak společnost působí na člověka.

V neposlední řadě působí také na člověka jako zdroj motivace lidské zájmy.

Zájmy – jedná se o trvalejší zaměření člověka na určitou oblast. Touto oblastí rozumíme předměty nebo jevy, které mají vliv na charakteristiku osobnosti člověka a podněcují ho k aktivitě. Vyvíjejí se postupně a k jejich upevnění nastává v dopívání. Jedná se o velmi širokou oblast, která se dynamicky rozvíjí. Zájmy působí na celkový styl života. Např.: zájem o cvičení jógy může mít vliv i na změnu stravy a celkově na zdravý životní styl člověka.^{38,39}

^{37,38} VYSEKALOVÁ, Jitka, a kolektiv. *Psychologie reklamy: 4.*, rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing 2012. ISBN 80-247-7832-7.

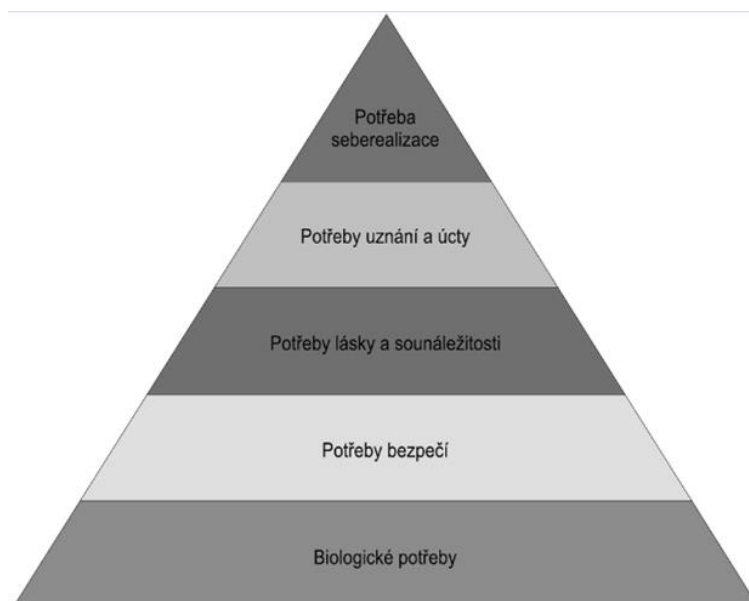
³⁹ UNIVERZITA-ONLINE, Osobnost člověka. *Psychologie v ekonomické praxi* [online]. 2011 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/mng/psychologie-v-ekonomicke-praxi/osobnost-cloveka/>

Obecně můžeme říci, že motivace člověka se utváří a vyvíjí po celý jeho život, stejně tak jako se vyvíjí osobnost člověka. Na to zda daný podnět ovlivní člověka, či nikoliv mají enormní vliv především osobnostní charakteristika každého jedince. Závisí na vrozených dispozicích, temperamentu, schopnostech, získaných zkušenostech, na způsobu jeho výchovy, na hodnotách, kterých si váží, zájmech, které má, dále návyky, které si vytvořil a v neposlední řadě i rozmanité potřeby.⁴⁰

3.6 Maslowova teorie potřeb

Klinický psycholog A. Maslow se pokusil vypracovat hierarchii potřeb. Potřebu pokládá za podmínku existence organismu a duševního zdraví. Potřeby u člověka tvoří hierarchický systém. A. Maslow uvádí, že hierarchické uspořádání potřeb znamená, že nižší potřeby musí být uspokojeny dříve, než potřeby vyšší. Teorie Abrahama Maslowa (1954).⁴¹

Obrázek 2: Maslowova pyramida lidských potřeb



Zdroj: VYSEKALOVÁ, 2012. (str. 123)

⁴⁰ VYSEKALOVÁ, Jitka, a kolektiv. *Psychologie reklamy: 4.*, rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing 2012. ISBN 80-247-7832-7.

⁴¹ DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. 2. opr. vyd. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-251-3.

Podívejme se nyní na potřeby jako významný zdroj motivace. Základnu potřeb, první patro tvoří **potřeby biologické**, které pomáhají zajistit přežití člověka a jsou společné všem živým organismům. Patří mezi ně potřeba vzduchu, potravy, vyměšování, spánku, tepla, sexu. Další potřebou, která tvoří druhé patro pyramidy je **potřeba bezpečí**. Přesahuje tak horizont přítomnosti a umožňuje přežití člověka v delším časovém horizontu. Příkladem může být klidný spánek, který nic nebude ohrožovat. Třetí patro představuje **potřeba sounáležitosti a lásky**. Potřeba mít vedle sebe lidi, kterým může člověk důvěřovat, sdílet s nimi radosti a starosti a touha vzájemně si pomáhat. Na další úrovni „čtvrté patro“ je **potřeba uznání a úcty**, která pramení z vnitřní touhy člověka být akceptován druhými. Člověk potřebuje cítit, že si ho váží a oceňují jeho lidské kvality a hodnoty, které přináší do společnosti. Poslední úroveň a nejvyšší pátý stupeň tak náleží potřebě **seberealizace** neboli sebeaktualizace. Člověk na této úrovni potřebuje aktualizovat stav vlastního bytí. Na této úrovni jsou mezi jednotlivci největší rozdíly. U člověka dochází k aktualizaci potřeb od základních až k těm nejvyšším. Pokud nedochází u člověka k uspokojení nižších potřeb, nedochází většinou k pocíťování těch vyšších.⁴²

A. Maslow⁴³ uvádí, že člověk není nikdy plně sebeaktualizován, neboť sebeaktualizace je neustále probíhající proces a člověk se touží stát vším, čím může být. „*Čím člověk může být, tím také musí být. Musí být věrný své přirozenosti.*“

⁴² VYSEKALOVÁ, Jitka, a kolektiv. *Psychologie reklamy: 4.*, rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing 2012. ISBN 80-247-7832-7.

⁴³ MASLOW, Abraham H. *The Instinctoid Nature of Basic Needs 1. Journal of Personality*, 1954, 22.3: 326-347. s. 207.

3.7 Motivace ve vzdělávání dospělých

Málokdy je chování člověka ovlivněno pouze jedním motivem. Existuje celá řada na sebe navazujících motivů, z nichž jeden z nich je dominantní. Toto pravidlo platí i pro motivy pro které vstupuje dospělý do vzdělávací instituce, jak uvádí M. Hladílek.⁴⁴

Hlavní motivy, které vedou člověka ke vzdělávání:

- **Trávit hodnotně volný čas** – prvotním impulzem může být, že člověk má pocit osamění nepotřebnosti, potřebu zbavit se nedostatků ve vzdělávání, nebo chce pouze uniknout z nudy.
- **Potřeba získat vědomosti** – člověk touží po osobním rozvoji, touží osvojit si dovednosti, které mu zlepší vyhlídky na pracovní postup a možnost většího sebeuplatnění.
- **Společenský prospěch** – být odpovědným občanem a naplňovat tak společensky prospěšné cíle za pomoci osvojených vědomostí, postojů a dovedností.
- **Potřeba získat nové přátele** – člověk touží navázat přátelství s podobně zaměřenými lidmi.
- **Potřeba splnit očekávání** – člověk touží po tom, aby si ho ostatní více vážili, než doposud. Uvědomuje si, že cesta může vést skrz vzdělání.
- **Potřeba radosti z poznávání** - Člověk je od přírody zvědavý. Touží po tom dozvědět se o oboru, který ho zajímá nové informace. Tyto poznatky mu přinášejí příjemný pocit.
- **Ocitnutí se v nové nebo problémové situaci** – člověka může donutit zúčastnit se vzdělávání.
- **Vzdělání jako hodnota investice do budoucna** – jako investice je těžko prokazatelná. Vzdělávání je zde vnímáno jako proces, ve kterém studující získává a rozvíjí svůj kapitál. K jeho zúročení dochází jednak ve společnosti nebo na trhu

⁴⁴ HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

práce a přináší tak zisky. Vyšší plat, možnost získání nových sociálních kontaktů, prestižní místo, nebo vyšší společenský status.⁴⁵

Motivy, které primárně souvisejí s pracovním zařazením, pracovním postavením a s pracovními perspektivami, kdy studující primárně očekávají:

- **Větší možnost pracovního uplatnění** – stát se zaměřuje na regulaci pracovního trhu pomocí veřejného vzdělávání. Rovná šance a podpora žen, tělesně postižených, migrantů.
- **Potřeba získat zaměstnání** – je jedním z impulzů pro nezaměstnané a důvod proč se dále vzdělávat. Člověk nemůže najít zaměstnání ve svém oboru, protože pracovní místo zaniklo nebo poptávka po daném oboru je nízká a konkurence vysoká. Trh práce nabízí místo v podobném oboru, je potřeba se přeorientovat.
- **Udržení si stávajícího pracovního místa** – krok jít s dobou a zůstat konkurenceschopný v daném oboru. Požadavek může přijít i od zaměstnavatele, aby se člověk dále vzdělával, pokud chce zastávat stávající pozici. Jde o rozvoj a udržení si stávající pracovní pozice.
- **Změny v obsahu práce** – zaměstnanec má možnost se specializovat v daném oboru, který vykonává.
- **Uznání kvalifikace ve vztahu k zastávané pracovní pozici** – týká se především certifikace, požadavku na splnění kvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců. Lidé si obecně zvyšují kvalifikaci jednak proto, že mají nízkou úroveň předchozího vzdělání a hledají tak druhou šanci jak si doplnit potřebné vzdělání. Druhou skupinou jsou lidé, kteří jsou spokojeni se svou úrovní vzdělání, ale potřebují neustále aktualizovat a rozvíjet své znalosti a dovednosti.

46

⁴⁵ RABUŠICOVÁ, M. -- RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život?: O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

⁴⁶ HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

4 BARIÉRY

4.1 Zátěžové situace v učení dospělých

Nepříznivé situace mají na člověka vliv po celý jeho život, záleží na jedinci samotném, jak se nechá situací ovlivnit a jak bude konkrétní problémy řešit.

M. Nakonečný uvádí, že člověk na určité situace reaguje zvláštním způsobem, který vyžaduje vysvětlení. Tyto situace jsou obecně označovány za mimořádné nebo mimořádně náročné. Konkrétně je to situace frustrace, konfliktu a stresu. Specifické reakce člověka na tyto situace se však nevymykají obecným principům motivace, neboť lidské chování směřuje k udržení a obnovení psychické rovnováhy. Člověk tedy usiluje o dosahování příjemného a vyhýbání se nepříjemnému.⁴⁷

4.2 Frustrace

Dospělý jako účastník studia se může ocitnout v situaci, kdy nezvládne stanovené požadavky neboli zátěž. Zdrojů zátěží může být však celá řada od nových úkolů až po prožívání neúspěchu. Primární podíl na zátěžových situacích mají **frustrace**, které vznikají všude tam, kde se objevuje nějaká bariéra neboli omezení. Toto omezení brání člověku dosáhnout stanoveného cíle. Pokud účastník vzdělávání pociťuje nelibost, strádání, úzkost a nejistotu v uspokojování potřeb, hovoříme tak o frustraci, jak uvádí M. Hladílek, frustrující vlivy a podmínky se vzájemně prolínají nebo spojují. Situace v rodině může mít významný vliv na časový stres a únavu člověka.⁴⁸

Pojem frustrace dle M. Nakonečného označuje tři různé, ale navzájem spojené jevy:

- 1) **vnější situace**, které z nějakého důvodu brání dosažení cíle – uspokojení potřeby.
- 2) **vnitřní psychický stav**, který tato situace vyvolává a vede k vnitřnímu napětí neboli tenzi, která člověka motivuje k překonání tohoto napětí.⁴⁹

⁴⁷ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia 1996. ISBN 80-200-0592-7.

⁴⁸ HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

⁴⁹ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia 1996. ISBN 80-200-0592-7.

3) **zvláštní způsob chování**, který je situací a zároveň vnitřním stavem jedince, a je touto situací vyvolán.

Situace frustrace vyvolává u člověka stav psychického nekomfortu a jeho reakce na tuto situaci je pokusit se obnovit ztracenou psychickou rovnováhu.

Frustraci dělíme dle zdroje:

Vnitřní frustrace – jejím vnitřním zdrojem mohou být zábrany, které člověku brání chovat se určitým způsobem. Např.: Sexuální chování, které je považováno za hříšné. Překážkou můžou být zábrany člověka, které mu brání toto chování uskutečnit, neboť by bylo spojené s nevěrou. Zdrojem vnitřní frustrace tak může být úzkost.

Vnější frustrace – jejím zdrojem mohou být jednak určité fyzické překážky, ať už to jsou ztracené klíče od zamčeného bytu, a jednak určité způsoby chování a postoje společnosti např.: výroky typu: „já vám to říkal, to máte vědět“.⁵⁰

Člověk může být demotivován svým okolím, zákazy, výroky druhých, ale může se také stát zdrojem frustrace tím, že si klade vysoké cíle, na které svými schopnostmi nestačí. Významným zdrojem frustrace může být také nedostatek, ať už se jedná o nedostatek času, peněz nebo úsilí, které člověk musí vynaložit na vzdělávání. Prvotní důsledky frustrace jsou negativní. Jedinec může pociťovat zklamání, pocity neuspokojení, selhání nebo narůstající napětí. V neposlední řadě může vést až k poruchám chování. Na druhou stranu úsilí, které člověk vyvine na cestě za daným cílem, může zvyšovat jeho atraktivitu a tím posílit snahu člověka o jeho dosažení. Frustrace může také podporovat vynalézavost člověka, který je nucen hledat nová řešení, které by jinak nehledal, pokud by neobjevila překážka.

Frustrační tolerance měří odolnost jedince, do jaké míry je člověk schopen zvládat frustrující situaci. Individuální frustrace jsou obvykle hůře snášeny, než kolektivní. Míru tolerance také ovlivňují dědičné dispozice a děti mají většinou nižší toleranci, než dospělí.⁵¹

⁵⁰ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia 1996. ISBN 80-200-0592-7.

⁵¹ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia 1996. ISBN 80-200-0592-7.

Typy reakce člověka na frustraci:

Energetizace – člověk maximalizuje své úsilí, aby překážku překonal

Únik – člověk rezignuje na svůj záměr

Agrese – člověk eliminuje potlačenou energii násilím

Sublimace – pokud je překážka nepřekonatelná, člověk hledá náhradní cíl.

Příkladem může být vysněná dovolená u moře, na kterou nemá jedinec dostatek finančních prostředků, volí tedy alternativu v podobě dovolené u vody.

Racionalizace – člověk si vytvoří přesvědčení, že stanovený cíl pro něj nemá cenu.

Regrese – člověk volí pro uspokojení potřeb nižší vývojové způsoby, aby dosáhl cíle.⁵²

4.3 Konflikt

Konflikt – je zvláštním případem frustrace a může se projevit ve dvou dimenzích. Jednak jako **stav prožívání několika neslučitelných jevů**, kdy se člověk musí rozhodovat mezi dvěma nebo více vlivy. Ve druhé dimenzi **konflikt** figuruje **jako střed zájmů nebo cílů** především v mezilidských vztazích.

M. Nakonečný popisuje konflikt jako oddálení žádoucí nebo nutné reakce. Člověka tak staví do náročné situace, kdy se musí rozhodovat obvykle pro jedno nebo více řešení. Poté přicházejí pochybnosti, zda toto rozhodnutí bylo správné.

V praxi rozlišujeme 3 základní typy konfliktů:

Konflikt apetence-apetence – člověk se rozhoduje mezi dvěma podněty, které jsou pro něj stejně přitažlivé. Řešením je, že jeden z podnětů se stane více přitažlivým. Příkladem může být výběr jazykového kurzu, kdy účastník volí mezi němčinou a angličtinou, nakonec si vybere angličtinu, kterou lépe uplatní v práci i ve svém volném čase. Řešení tohoto konfliktu bývá poměrně snadné.⁵³

⁵² UNIVERZITA-ONLINE, Osobnost člověka. Psychologie v ekonomické praxi [online]. 2011 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/mng/psychologie-v-ekonomicke-praxi/osobnost-cloveka/>

⁵³ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia 1996. ISBN 80-200-0592-7.

Konflikt averze-averze bývá nejtěžším typem konfliktu. Důvodem je, že se člověk musí nutně rozhodnout mezi dvěma možnostmi, které jsou nepříjemné. Např.: zda zaplatí pokutu, nebo půjde do vězení. Jedinec v této situaci váhá a odkládá tak řešení daného konfliktu.

Konflikt apetence-averze je zvláštním typem konfliktu, kdy je určitý objekt současně přitažlivý i odpudivý. Člověk má v tomto případě rozporuplné pocity. Např.: Partner, který je fyzicky atraktivní, ale má nevhodné chování.

4.4 Stres

Stres je mimořádně silná a významná frustrace. Stres může být mimořádně silný podnět, situace, které se nelze přizpůsobit nebo frustrace zvláště silné potřeby, jak uvádí M. Nakonečný. Z hlediska biochemie je stres charakteristická fyziologická odpověď, jímž se organismus brání zátěži, která může být různého druhu. Stresující podněty označujeme jako stresory a můžou být dvojího druhu psychické a fyzické.

- 1) **Psychický stresor** – příkladem může být situace, která vyvolává nadměrný strach.
- 2) **Fyzický stresor** - příkladem může být nadměrná hluchnost nebo nadměrná teplota.

Stresové symptomy - negativní důsledky stresových situací mohou mít neblahý vliv na zdraví člověka. Choroby ze stresu bývají většinou psychosomatického rázu. Za škodlivý důsledek v oblasti psychiky lze hovořit o depresi, úzkostech a poruchách sebeúcty. Mezi tělesné symptomy patří např.: vysoký krevní tlak, bolest hlavy, žaludeční potíže, nadměrné vypadávání vlasů.

Stresové stavy – většinou bývají spojeny s chronickou úzkostí, s potlačovaným vztekem, s erotickými problémy, problémy v zaměstnání...atd. V dospělosti může mnoho stresorů souviset s prací, se soukromým a intimním životem člověka. V dětství bývá největším stresorem škola. Velmi stresující může být také nezaměstnanost, Pokud vnímáme stres jako mimořádně silný podnět, můžeme do něho zařadit i radostné události.⁵⁴

⁵⁴ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia 1996. ISBN 80-200-0592-7.

Ve zvládání různých druhů stresorů hraje významnou roli optimismus člověka, který může působit jako strategie na zvládání stresu. Jedinec, který vyznává tento postoj, je stresem méně zranitelný.⁵⁵

4.5 Bariéry ve vzdělávání dospělých

Bariéry ve vzdělávání dospělých dělíme na situační, institucionální a osobnostní.

1. Situační bariéry - vycházejí z aktuální situace člověka:

- Nedostatek finančních prostředků na vzdělávání – překážka nastává v případě, že člověk nemá dostatek finančních prostředků na to, aby se dále vzdělával. Náklady na studium obsahují také všechny další náklady s ním související jako je např.: dojíždění, cena za učební pomůcky...atd.
- Nedostatek času z důvodu pracovní či rodinné zaneprázdněnosti – čas, který člověk věnuje studiu včetně času, kdy se připravuje na zkoušku, ovlivňuje nedostatek času, který mu tak zbývá na rodinu a práci.
- Špatné dopravní spojení – vzdálenost vzdělávací instituce a doprava může být další situační bariérou.

2. Institucionální bariéry

- Nevyhovující rozvrh – překážka z důvodu nevyhovujícího časového rámce instituce, ve kterém výuka probíhá.
- Nedostatek vhodných oborů – zájemce nespĺňuje vstupní požadavky na obor, který by chtěl studovat nebo instituce tento obor nenabízí.
- Nedostatek informací – situace na trhu vzdělávání předpokládá, že uchazeč bude aktivní a nebude mít problém si potřebné informace najít, přitom realita je jiná.

56

⁵⁵ NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia 1996. ISBN 80-200-0592-7.

⁵⁶ RABUŠICOVÁ, M. -- RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život?: O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

- Nedostatečná transparentnost – situace na trhu je nepřehledná a vzdělávání dospělých dosud nemá ucelený systém.

3. Osobnostní bariéry

- Nedostatek motivace – člověk není dostatečně motivován, nebo chybí motivace k učení. Názor, že další vzdělávání nemá smysl.
- Věk – je překážkou a jeden z důvodů, proč se lidé dále neúčastní vzdělávání. Vyskytuje se primárně u seniorů.
- Tradiční model vzdělávání – názor, že vzdělávání je pouze přípravou na budoucí povolání, a že pouze mladí lidé by se měli vzdělávat.
- Demotivující předchozí zkušenosti ze školy – mnohé účastníky vzdělávání dospělých frustruje představa navštěvovat vzdělávací instituci. Vliv na jejich postoj mají minulé zkušenosti s učením, které je demotivují.
- Vlastní přesvědčení o svých kvalitách nutných pro výkon dané profese – účastník se domnívá, že jeho znalosti, zkušenosti a dovednosti jsou dostatečné pro danou práci. Zaměstnavatel další vzdělávání nepovažuje, není tedy snaha se nadále rozvíjet.
- Strach z návratu k učení – člověk se obává, že by danou situaci nezvládl a má obavu z vlastního selhání.⁵⁷

⁵⁷ RABUŠICOVÁ, M. -- RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život?: O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 EMPIRICKÝ VÝZKUM

5.1 Úvod praktické části

Praktická část se zaměřuje na výzkum a použití konkrétní metody pro účely výzkumu v oblasti vzdělávání dospělých. Postupně klade hypotézy a výzkumné otázky a vymezuje cíle výzkumu a charakter dané skupiny. Hlavní součástí praktické části je prezentace výsledků výzkumného šetření za pomoci grafického znázornění a interpretace výzkumu.

5.2 Cíle výzkumu

Cílem empirického výzkumu je zjistit, jaký je hlavní důvod respondentů k dalšímu studiu. Co je pro ně nejvíce motivující a naopak, co je nejvíce odrazuje od dalšího studia. Zda motivace není pouze vnitřní, ale vychází i z jejich nejbližšího okolí. Do jaké míry je ovlivňuje zkušenost z posledního formálního studia. Také zda jsou dostatečně spokojeni s výukou a formou studia a jaké je jejich očekávání od studia v zaměstnání. Na základě uvedených skutečností byly stanoveny hlavní cíle výzkumu:

1. Zjistit jaké faktory jsou pro respondenty v rámci studia nejvíce motivující.
2. Zjistit, zda respondenty motivují ve studiu jejich blízcí.
3. Zjistit jaké hlavní překážky respondenty odrazují od dalšího studia.
4. Zjistit jaká jsou očekávání respondentů od studia na VŠ.

5.3 Výzkumné otázky a hypotézy

Na základě prostudování problematiky vzdělávání dospělých byly stanoveny následující výzkumné otázky a hypotézy.

Otázka: Co je pro Vás v rámci studia na VŠ nejvíce motivující?

Hypotéza 1: *Lepší pracovní uplatnění v zaměstnání, je to co respondenty nejvíce motivuje ke studiu na VŠ.*

Otázka: Snaží se Vás blízcí nějak motivovat k úspěšnému postupu ve studiu?

Hypotéza 2: *Dostatečná motivace z nejbližšího okolí pomáhá respondentům překonávat překážky.*

Otázka: Studium na VŠ s sebou pravděpodobně přináší i určité problémy? Uveďte alespoň jednu z uvedených možností:

Hypotéza 3: *Největší překážkou, která brání respondentům se dále vzdělávat je nedostatek času na vzdělávání.*

Otázka: Jaká jsou Vaše očekávání od studia na VŠ ve vašem zaměstnání?

Hypotéza 4: *Respondenti očekávají po absolvování studia na VŠ vyšší finanční ohodnocení v zaměstnání a vyšší kariérní růst.*

K potvrzení nebo vyvrácení hypotéz a splnění stanovených cílů byla zvolena metoda dotazníkového šetření.

5.4 Použité metody a průběh empirického výzkumu

Na základě stanovených cílů a hypotéz byl vybrán vzorek respondentů, který nejlépe odpovídal požadavkům výzkumu. Bylo osloveno 100 respondentů, kteří navštěvují studium na Univerzitě Jana Amose Komenského v kombinované formě studia oboru „Vzdělávání dospělých“. Cílová skupina obsahovala zaměstnance, podnikatele, OSVČ, ženy na mateřské dovolené, nezaměstnané, studenty a důchodce. Tedy respondenty, kteří se zapojili do formálního studia po určité době, a nejedná se tedy o jejich počáteční

vzdělávání. Z výzkumu byly vyloučeny osoby s denní formou studia a statusem studenta, aby záměrně nedocházelo ke zkreslení výstupních informací. Byla zvolena metoda anonymního dotazníkového šetření, tedy kvantitativní metoda, která umožňuje vyčíslit daný jev v přesných číslech případně procentuálním měřítku. Dotazník, který je součástí přílohy bakalářské práce, byl respondentům k dispozici k vyplnění na internetu po dobu celkem 16 dnů (10. 12. – 25. 12. 2016). Internetový odkaz na samotný dotazník byl rozeslán formou hromadného e-mailu. Úplné znění dotazníku je k dispozici v příloze A. Dotazník byl přístupný na webové adrese www.vyplnto.cz. Celkem dotazník zodpovědělo 86 respondentů ze 100 oslovených. Návratnost dotazníku byla tedy poměrně vysoká. Úvodem dotazníku je oslovení respondentů, které je seznamuje s cíli výzkumu. Následuje 17 otázek, které jsou rozděleny na základě několika témat, z nichž některé jsou uzavřené, polouzavřené a škálové. Otázky 1-7 jsou dotazy na profil respondenta týkající se pohlaví, věkového rozhraní, místa bydliště, rodinného stavu, dosaženého vzdělání a ekonomického statusu. Tyto otázky jsou uzavřené fungující na principu výběru předem definovaných odpovědí, které umožňují respondentovi snadno a rychle odpovědět a stejně tak umožňují autorovi dotazníku snadnější statistické vyhodnocení. Otázky 8-10 jsou škálové a zaměřují se na názor respondentů na význam vzdělávání. Otázky 11-13 se týkají důvodu a motivace respondentů ke studiu. Tyto otázky jsou polouzavřené, kdy respondent vybírá alespoň jednu z preferovaných odpovědí a dále je nabídnuta kategorie „jiné“ v případě, že se respondent neztotožňuje ani s jednou z daných odpovědí a chce napsat svou vlastní odpověď. Otázky 14 - 16 se týkají překážek, které musí respondent při studiu překonávat, očekávání od studia a spokojenost s kombinovanou formou studia. Jedná se opět o polouzavřené otázky s možností rozepsat svojí odpověď v kategorii „jiné“. Dotazník uzavírá poslední 17. škálová otázka, která se ptá na důležitost celoživotního vzdělávání.

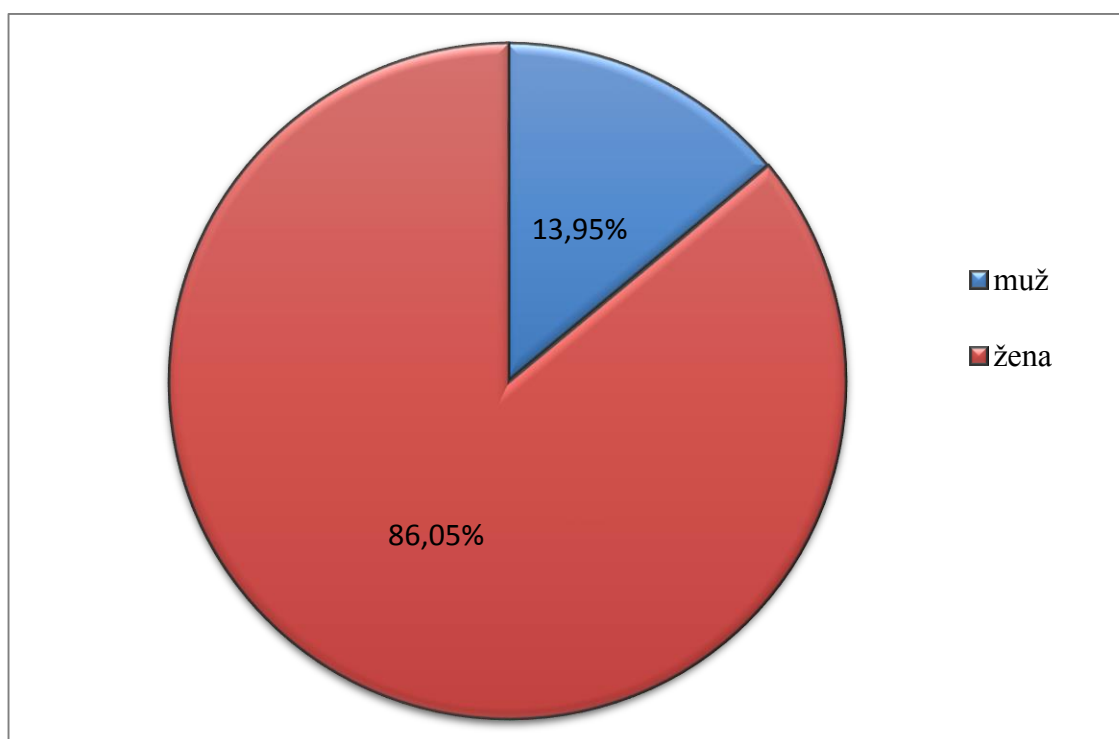
5.5 Výsledky empirického výzkumu a jejich interpretace

Výsledky empirického výzkumu jsou vyhodnoceny pomocí grafů sloupcových a výšečových dle typu otázky a tabulek s komentáři. Tabulka obsahuje informaci o přesném počtu respondentů, kteří zvolili danou odpověď a procentuální vyjádření se

zaokrouhlením na dvě desetinná místa. Poté následuje slovní zhodnocení daného výsledku zkoumání. Poslední část uzavírá ověření hypotéz.

Otázka č.1: Jaké je Vaše pohlaví?

Graf 1: Pohlaví



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 2: Pohlaví

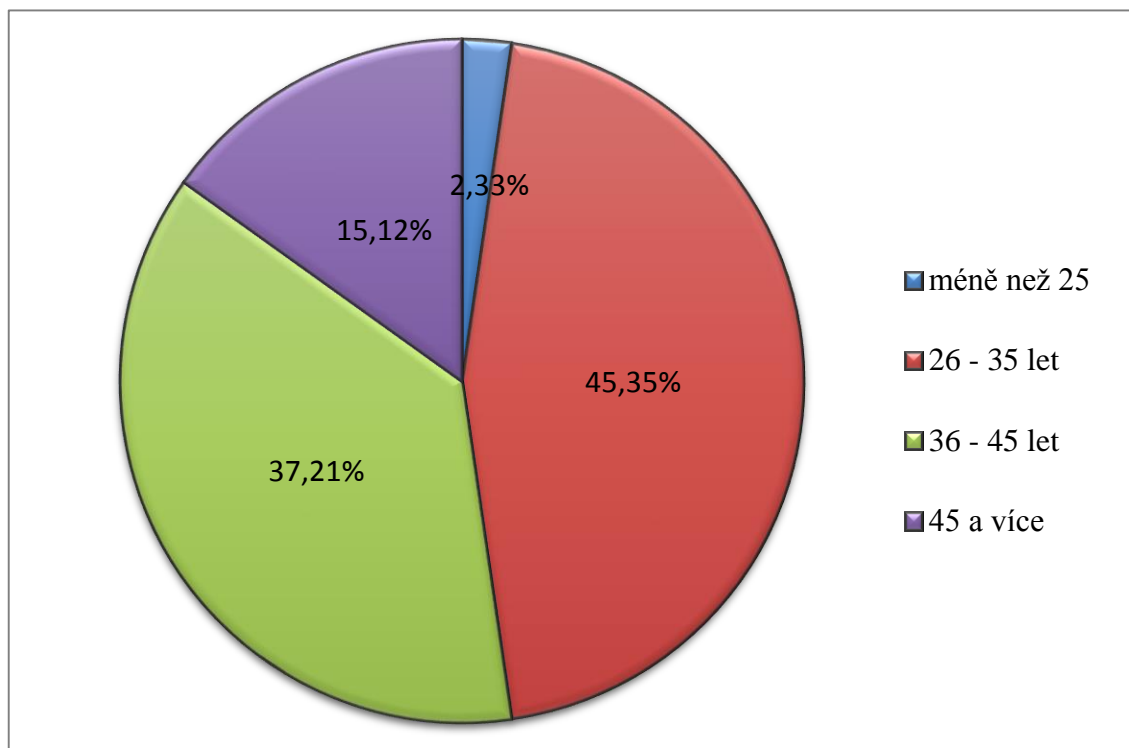
Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
žena	74	86,05
muž	12	13,95

Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Uvedeného výzkumu se zúčastnilo celkem 86,05 % žen a 13,95 % mužů. Tento poměr ukazuje větší zájem žen podílet se na výzkumném šetření.

Otázka č.2: Do jakého věkového rozhraní patříte?

Graf 2: Věk



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 3: Věk

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
méně než 25	2	2,33
26 – 35 let	39	45,35
36 – 45 let	32	37,21
45 a více	13	15,12

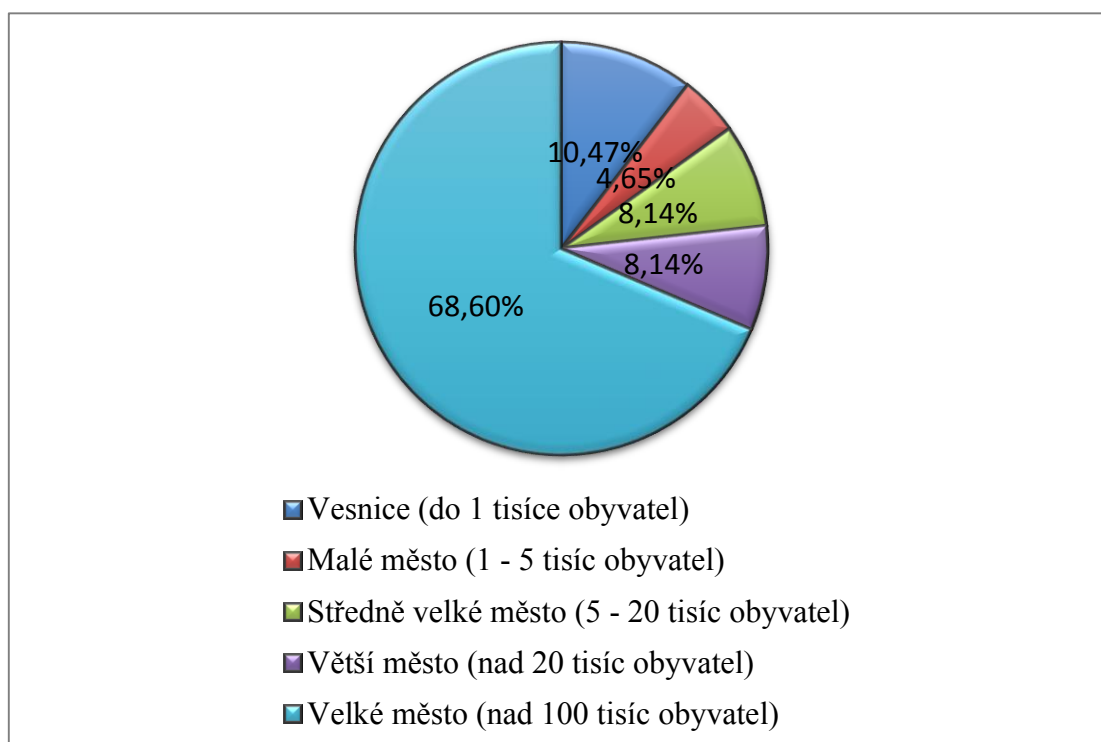
Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Respondenti výzkumu byli rozděleni do 4 věkových kategorií. Nejvíce respondentů bylo ve věku 26 – 35 let a to v 45,35 % z celkového počtu odpovědí. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou respondentů byla skupina 36 – 45 let s 37,21 %. Třetí největší skupinou co do počtu respondentů byla skupina 45 let věku a více s 15,12

%. Naopak nejméně respondentů bylo ve věku méně, než 25 let pouze 2,33 %, což může být dáno také tím, že mladí lidé v této věkové kategorii dávají přednost denní formě studia.

Otázka č. 3: Kde se nachází místo Vašeho trvalého pobytu?

Graf 3: Místo trvalého pobytu



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 4: Místo trvalého pobytu

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Velké město (nad 100 tisíc obyvatel)	59	68,6
Vesnice (do 1 tisíce obyvatel)	9	10,47
Malé město (1 – 5 tisíc obyvatel)	4	4,65
Středně velké město (5 – 20 tisíc obyvatel)	7	8,14
Větší město (nad 20 tisíc obyvatel)	7	8,14

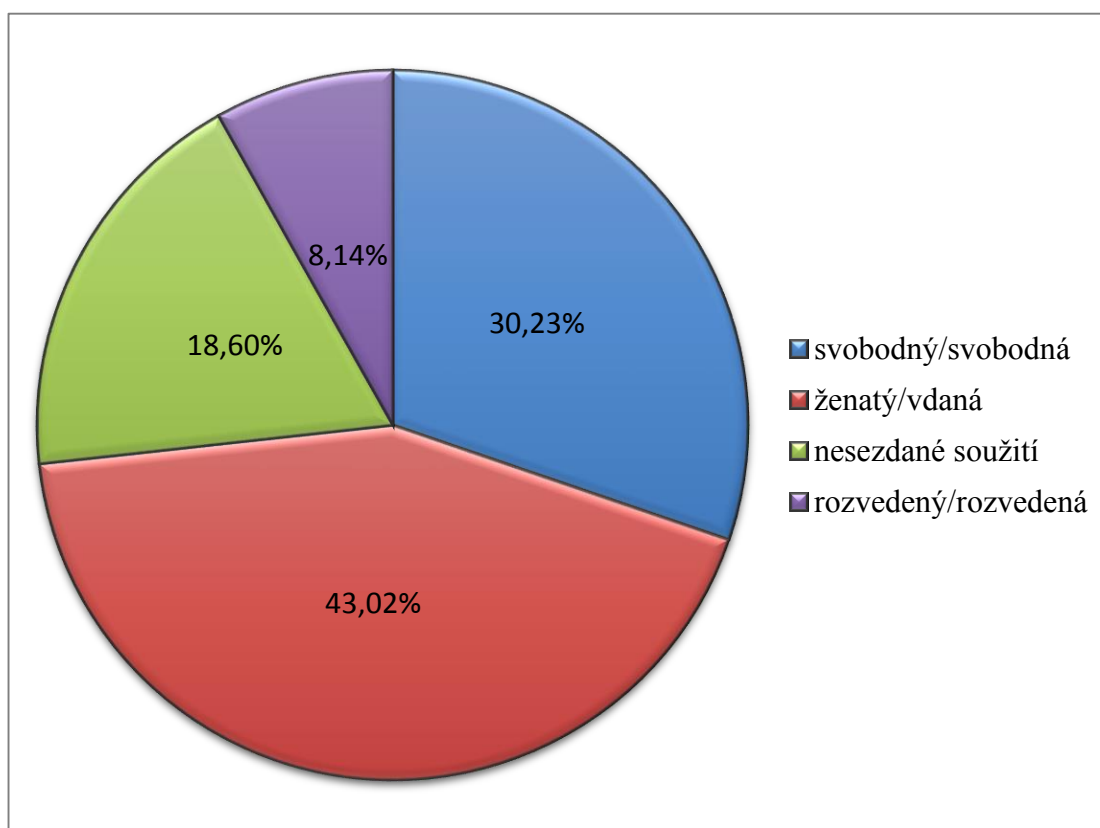
Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Největší zastoupení měli respondenti, kteří uvedli jako místo svého trvalého pobytu velké město nad 100 tisíc obyvatel celkem 68,60 %. Druhou nejpočetnější skupinou trvalého pobytu respondentů byla vesnice 10,47 %. Shodně 8,14 % respondentů uvedlo místo trvalého pobytu středně velké město a velké město. Nejméně zastoupenou skupinou byli obyvatelé malého města v zastoupení 4,65 %.

Z uvedeného grafu tedy vyplývá, že nejvíce respondentů je z velkého města nad 100 tisíc obyvatel a druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé, kteří žijí na vesnici. Osoby žijící ve velkoměstě tedy kladou větší důraz na vzdělávání, než lidé, kteří žijí ve velkých, středních a malých městech.

Otázka č. 4: Jaký je Váš rodinný stav?

Graf 4: Rodinný stav



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 5: Rodinný stav

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Ženatý/vdaná	37	43,02
Svobodný/svobodná	26	30,23
Nesezdané soužití	16	18,60
Rozvedený/rozvedená	7	8,14

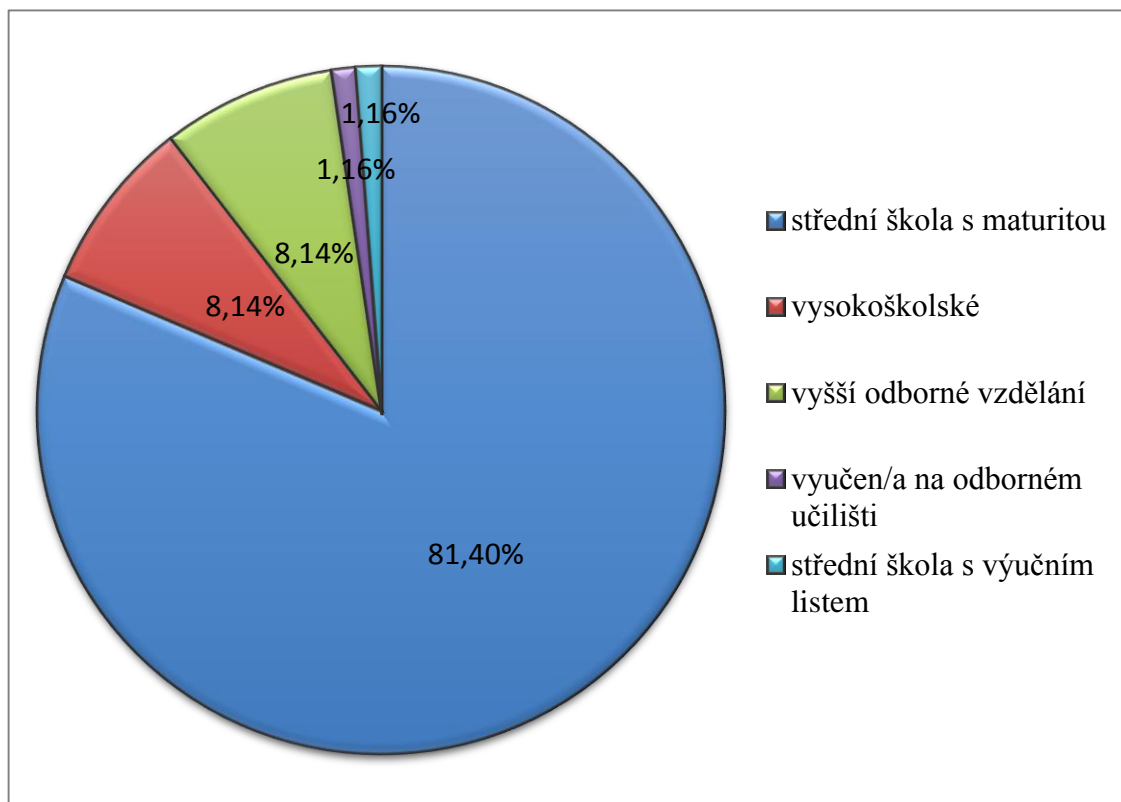
Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Nejpočetnější skupinou respondentů byli ženatí muži a vdané ženy, tento údaj v kolonce dotazníku na otázku rodinného stavu uvedlo celkem 43,02 %. Druhou nejpočetnější skupinou jsou svobodní, v této kategorii se nachází 30,23 %. Nesezdané soužití uvedlo celkem 18,6 % respondentů. Nejmenší skupinu tvoří rozvedení a to v celkovém počtu 8,14 % respondentů.

V podrobném rozboru potom můžeme zjistit, že nejvíce respondentů, kteří uvedli, že žijí v manželském svazku, jsou většinou osoby ve věkovém rozpětí 36 – 45 let. Druhou nejpočetnější skupinou jsou svobodní mladí lidé ve věku 26 - 35 let. Skupinu rozvedených pak tvoří lidé věkových skupin 36-45 let a 45 a více.

Otázka č. 5: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf 5: Vzdělání



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 6: Vzdělání

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Střední škola s maturitou	70	81,40
Vysokoškolské	7	8,14
Vyšší odborné vzdělání	7	8,14
Vyučen/a na odborném učilišti	1	1,16
Střední škola s výučním listem	1	1,16

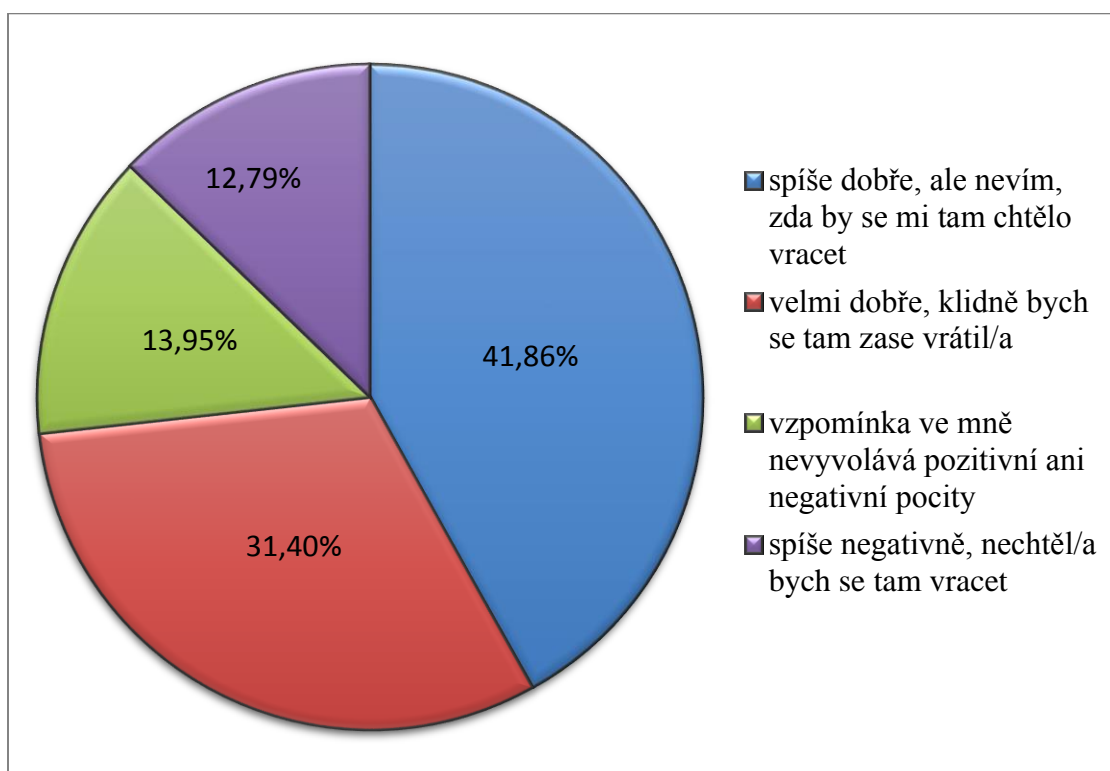
Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Dle očekávání mají největší zastoupení ve výzkumu respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou celkem 81,40 %. Překvapivý je i počet

respondentů s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním se shodným zastoupením 8,14 %. Pouze 1,16 % respondentů uvedlo, že je vyučeno na odborném učilišti a stejný počet respondentů 1,16 % má střední školu s výučním listem.

Otázka č. 6: Jak vzpomínáte na své poslední formální studium?

Graf 6: Poslední formální studium osobní zkušenost



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 7: Poslední formální studium osobní zkušenost

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Spíše dobře, ale nevím, zda by se mi tam chtělo vracet.	36	41,86
Velmi dobře, klidně bych se tam vrátil/a.	27	31,40
Vzpomínka ve mně nevyvolává pozitivní ani negativní pocity.	12	13,95
Spíše negativně, nechtěl/a bych se tam vracet.	11	12,79

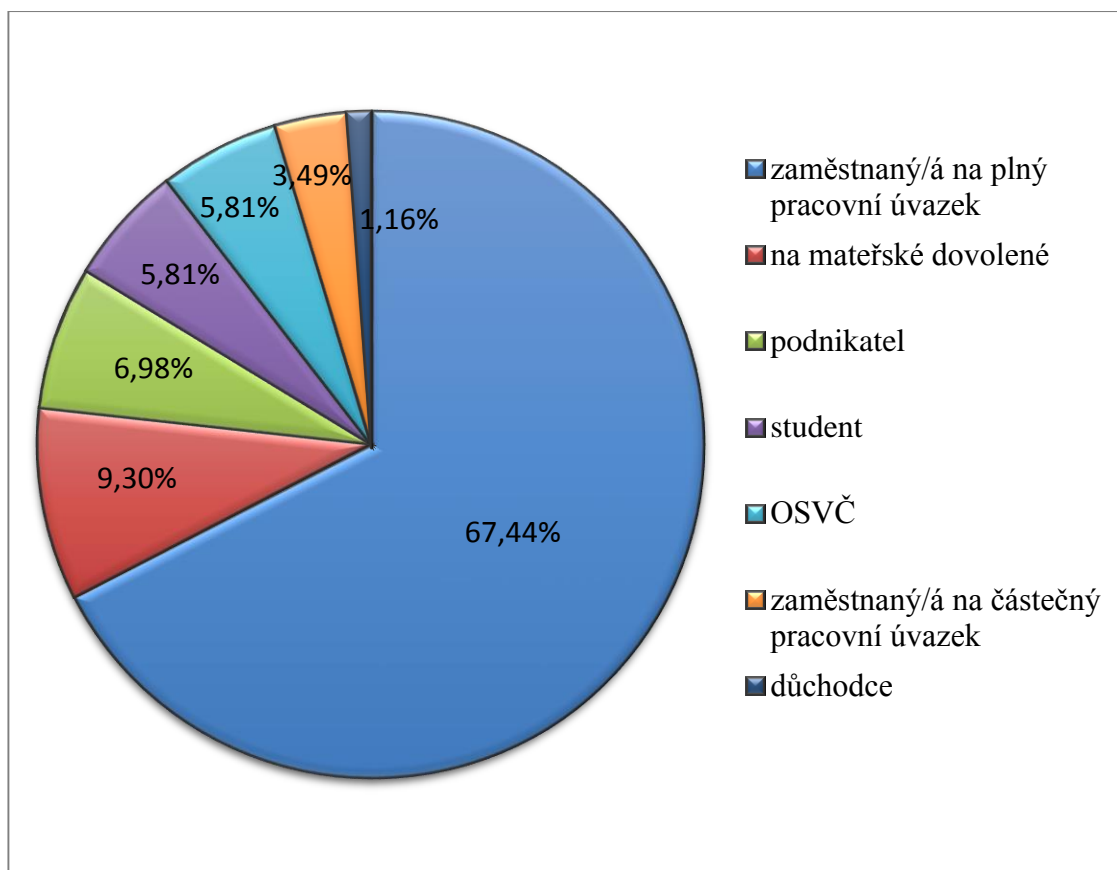
Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Na otázku, jak vzpomínají respondenti na své poslední formální studium, odpovědělo 41,86 % z celkového počtu respondentů, že spíše dobře, ale neví, zda by se jim chtělo do školy vrátit. 31,40 % lidí hodnotí svoji zkušenost z posledního studia jako velmi dobrou a do školy by se zase vrátili. Neutrální zkušenost má z celkového počtu respondentů 13,95 % a vzpomínka na poslední formální vzdělání v nich nevyvolává pozitivní ani negativní pocity. 12,79 % dotázaných vnímá, svoji zkušenost spíše negativně a nechtěli by se již do školy vracet.

Z uvedeného grafu vyplývá, že respondenti většinou mají ze svého posledního formálního studia pozitivní zkušenost.

Otázka č. 7: Jaký je Váš současný ekonomický status?

Graf 7: Ekonomický status



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 8: Ekonomický status

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Zaměstnaný/á na plný pracovní úvazek	58	67,44
Na mateřské dovolené	8	9,30
Podnikatel	6	6,98
Student	5	5,81
OSVČ	5	5,81
Zaměstnaný/á na částečný pracovní úvazek	3	3,49
Důchodce	1	1,16

Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

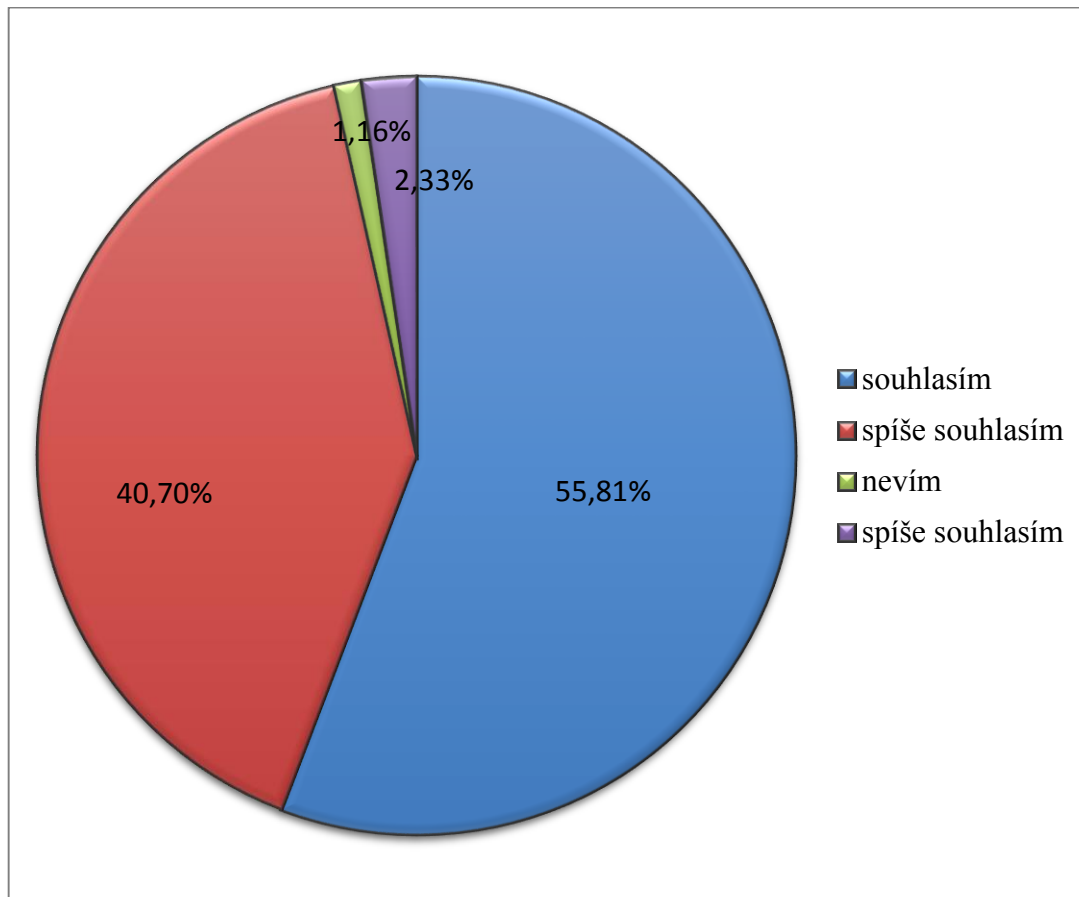
Komentář: Na otázku týkající se ekonomického statusu nejvíce respondentů 67,44 % odpovědělo, že je zaměstnáno na plný pracovní úvazek. Druhou nejpočetnější skupinou byly ženy na mateřské dovolené 9,30 %, následují podnikatelé 6,98 %, studenti 5,81 %, osoby samostatně výdělečně činné 5,81 %, zaměstnanci na částečný pracovní úvazek 3,49 % a poslední nejméně početnou skupinou jsou důchodci 1,16 % z celkového podílu.

Při podrobném šetření bylo mimo jiné zjištěno, že nejpočetnější skupinu tvoří lidé z velkoměsta zaměstnaní na plný pracovní úvazek.

..

Otázka č. 8: Souhlasíte, že jsou Vaše současné znalosti dostatečné pro pozici v zaměstnání, kterou vykonáváte nebo o kterou se ucházíte?

Graf 8: Názor - znalosti pro výkon povolání



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 9: Názor - znalosti pro výkon povolání

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Souhlasím	36	41,86
Spíše souhlasím	27	31,40
Nevím	12	13,95
Spíše nesouhlasím	11	12,79

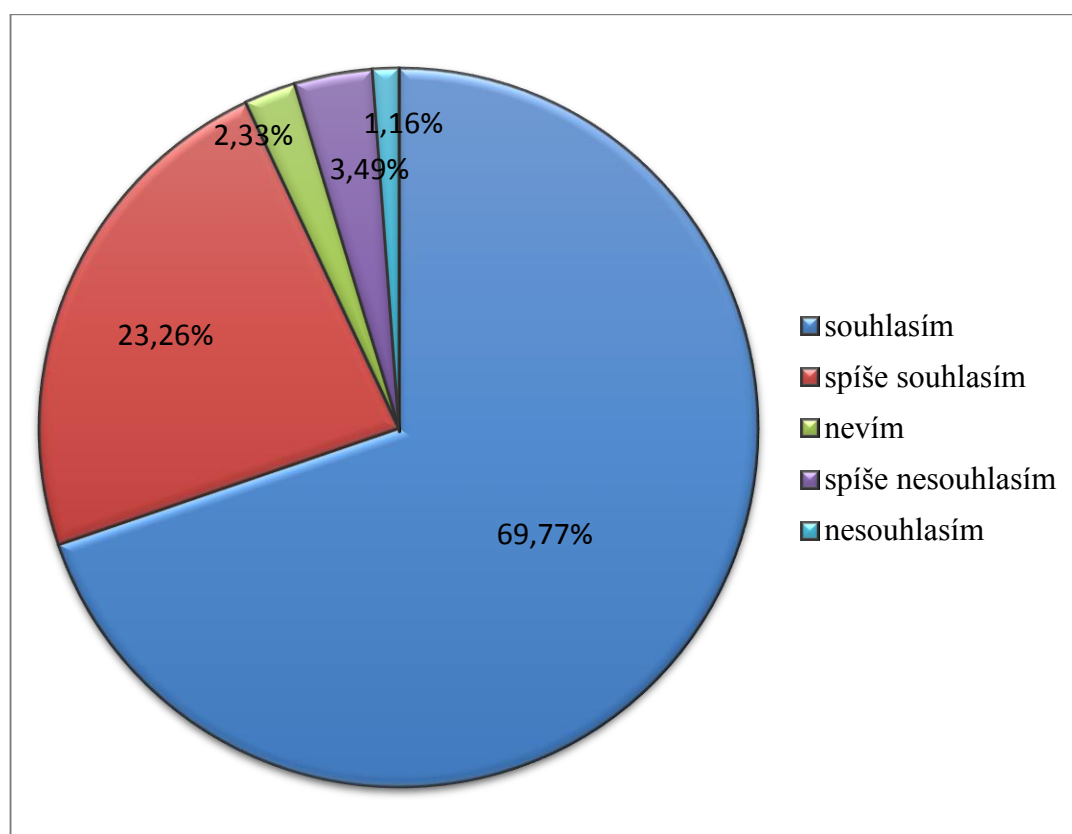
Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Respondenti byli dotazováni, zda si myslí, že jsou jejich znalosti dostatečné pro výkon dané pozice v zaměstnání, kterou vykonávají, nebo o kterou se ucházejí. 41,86 % respondentů uvedlo, že souhlasí, spíše souhlasí 31,40 %, neví 13,95 % a spíše nesouhlasí 12,79 % respondentů z celkového počtu dotazovaných.

Z uvedeného šetření tedy vyplývá, že většina respondentů hodnotí své znalosti jako adekvátní pro výkon dané funkce v zaměstnání.

Otázka č. 9: Souhlasíte, s tím, že lidé s vysokoškolským vzděláním mají lepší uplatnění na trhu práce?

Graf 9: Názor – VŠ vzdělání lepší uplatnění



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 10: Názor – VŠ vzdělání lepší uplatnění

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Souhlasím	60	69,77
Spíše souhlasím	20	23,26
Nevím	2	2,33
Spíše nesouhlasím	3	3,49
Nesouhlasím	1	1,16

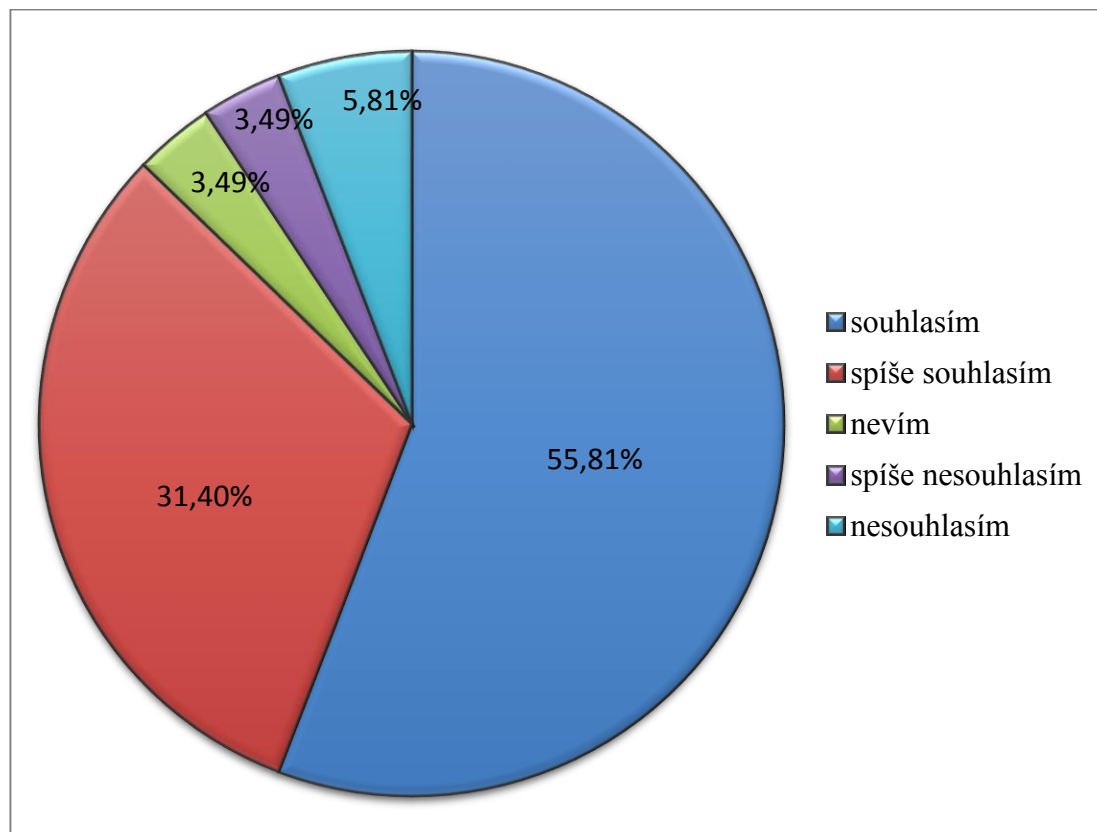
Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Jako souhlas s tím, že lidé s vysokoškolským vzděláním mají lepší uplatnění na trhu práce, se vyslovilo kladně 69,77% z celkového počtu respondentů. Spíše souhlasí 23,26%, spíše nesouhlasí 3,49%, neví 2,33%, nesouhlasí 1,16%.

Výsledkem šetření tedy je, že většina respondentů souhlasí s tím, že vysokoškolsky vzdělaní lidé mají lepší uplatnění na pracovním trhu.

Otázka č. 10: Souhlasíte, s tím, že lidé s vysokoškolským vzděláním mají vyšší finanční ohodnocení, než lidé, kteří mají nižší vzdělání a zastávají stejnou pozici?

Graf 10: Názor – VŠ vzdělání finanční ohodnocení



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 11: Názor – VŠ vzdělání finanční ohodnocení

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Souhlasím	48	55,81
Spíše souhlasím	27	31,40
Nevím	3	3,49
Spíše nesouhlasím	3	3,49
Nesouhlasím	5	5,81

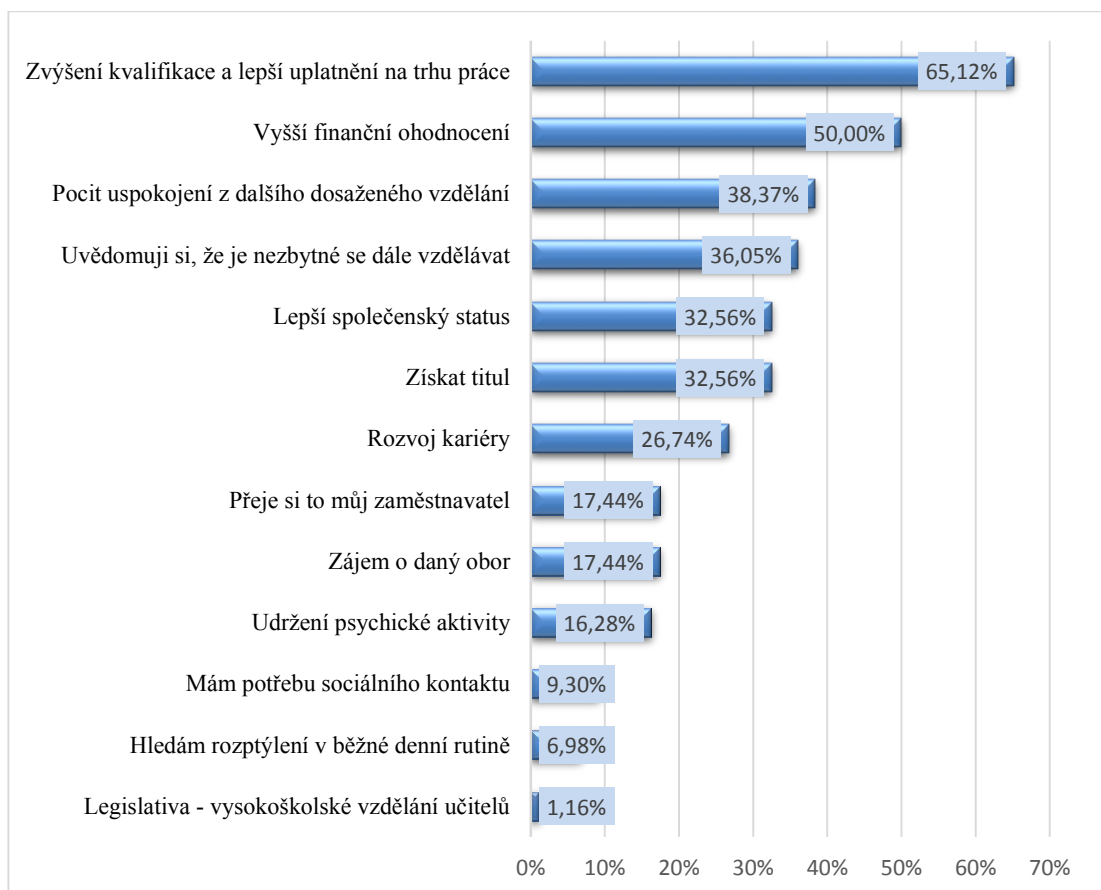
Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: S výrokem, zda respondenti souhlasí s tím, že lidé s vysokoškolským vzděláním mají vyšší finanční ohodnocení, než lidé, kteří mají nižší vzdělání, a zastávají stejnou pozici, kladně odpovědělo 55,81 % respondentů. Spíše souhlasím, uvedlo 31,40 % respondentů, nesouhlasí 5,81 %, spíše nesouhlasí 3,49 % a neví 3,49 % respondentů.

Šetřením bylo zjištěno, že více než polovina respondentů souhlasí s tím, že vysokoškolsky vzdělaní lidé mají vyšší finanční ohodnocení, než lidé, kteří zastávají stejnou pozici, ale jejichž vzdělání je nižší.

**Otázka č. 11: Jaký je Váš důvod, že jste se rozhodli pro studium na VŠ?
Uved'te alespoň jednu z uvedených možností.**

Graf 11: Důvod studia na VŠ



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 12: Důvod studia na VŠ

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Zvýšení kvalifikace a lepší uplatnění na trhu práce	56	65,12
Vyšší finanční ohodnocení	43	50,00
Pocit uspokojení z dalšího dosaženého vzdělání	33	38,37
Uvědomuji si, že je nezbytné se dále vzdělávat	31	36,05
Lepší společenský status	28	32,56
Získat titul	28	32,56
Rozvoj kariéry	23	26,74
Přeje si to můj zaměstnavatel	15	17,44
Zájem o daný obor	15	17,44
Udržení psychické aktivity	14	16,28
Mám potřebu sociálního kontaktu	8	9,30
Hledám rozptýlení v běžné denní rutině	6	6,98
Legislativa – vysokoškolské vzdělání učitelů	1	1,16

Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Respondenti mohli zaškrtnout alespoň 1 a maximálně 13 z nabídky uvedených důvodů, proč se rozhodli studovat na VŠ případně uvést jiný důvod, který není uveden v nabídce a upřesnit tak svou odpověď. Tuto možnost využil pouze 1 respondent. Zde podrobně cituji jeho odpověď:

R1: „*Legislativa – vysokoškolské vzdělání učitelů.*“

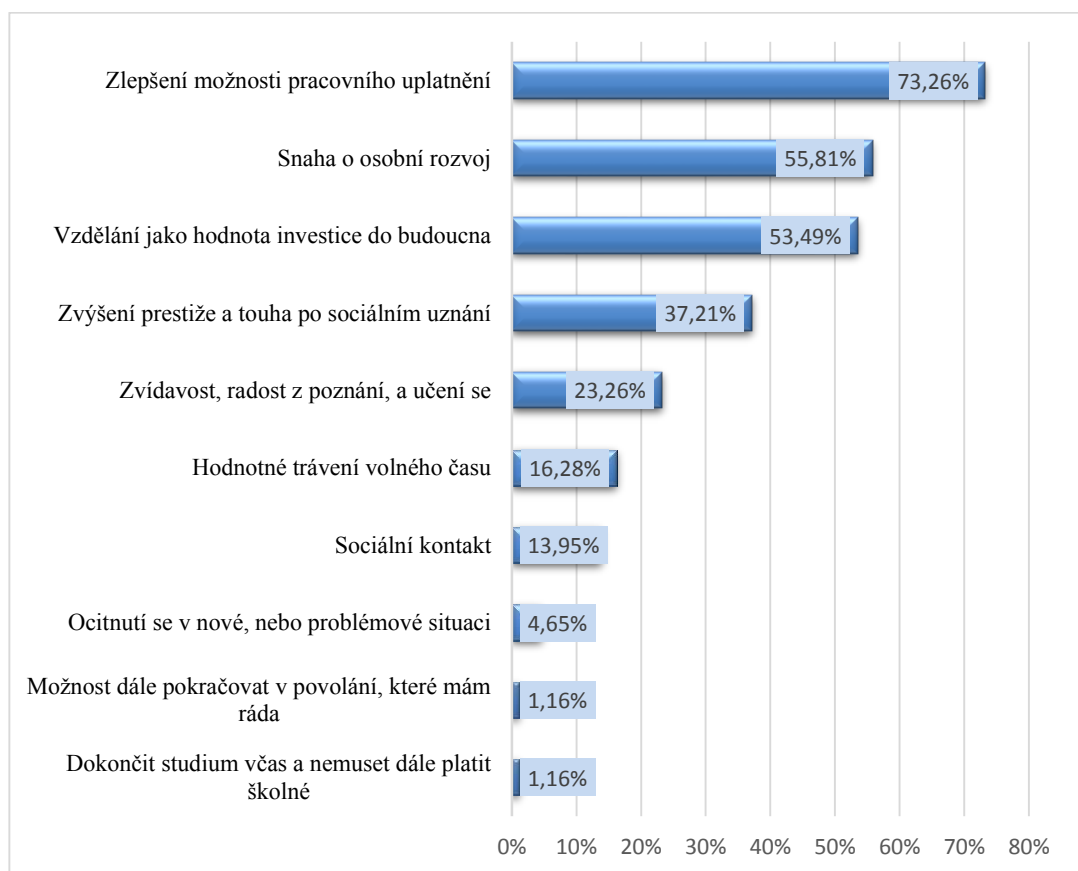
Jako nejčastější důvod studia na vysoké škole uvádí respondenti zvýšení kvalifikace a lepší uplatnění na trhu práce celkem 65,12 % s tím souvisí i vyšší finanční ohodnocení, které uvedlo jako druhý nejčastější důvod 50,00 % respondentů. Při studiu respondenti vnímají pozitivně pocit uspokojení z dalšího dosaženého vzdělání, tento důvod uvedlo 38,37 % osob. To, že je nezbytné se dále vzdělávat, si uvědomuje 36,05

% . Pro 32,56 % respondentů je důvodem i lepší společenský status a stejný podíl respondentů uvádí jako důvod získání titulu. Následuje rozvoj kariéry 26,74 %, přání zaměstnavatele 17,44 %, zájem o daný obor 17,44 %, udržení psychické aktivity 16,28 %, potřeba sociální kontaktu 9,30 %, potřeba rozptýlení v běžné denní rutině 6,98 % a poslední zmíněným důvodem je legislativa – vysokoškolské vzdělání učitelů 1,16%.

Z šetření vyplývá, že mezi 3 nejčtetnější důvody respondentů pro studium na vysoké škole patří zvýšení kvalifikace a lepší uplatnění na trhu práce, vyšší finanční ohodnocení a vnitřní pocit uspokojení z dalšího dosaženého vzdělání.

Otázka č. 12: Co je pro Vás v rámci studia nejvíce motivující? Uveďte alespoň jednu z uvedených možností:

Graf 12: Motivace studia na VŠ



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 13: Motivace studia na VŠ

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Zlepšení možnosti pracovního uplatnění:	63	73,26
Snaha o osobní rozvoj	48	55,81
Vzdělání jako hodnota investice do budoucna	46	53,49
Zvýšení prestiže a touha po sociálním uznání	32	37,21
Zvědavost, radost z poznání, a učení se	20	23,26
Hodnotné trávení volného času	14	16,28
Sociální kontakt	12	13,95
Ocitnutí se v nové nebo problémové situaci	4	4,65
Možnost dále pokračovat v povolání, které mám ráda	1	1,16
Dokončit studium včas a nemuset dále platit školné	1	1,16

Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Respondenti mohli zaškrtnout alespoň 1 a maximálně 8 z nabídky uvedených důvodů, které jsou pro ně v rámci studia nejvíce motivující, případně uvést jiný důvod, který není uveden v nabídce a upřesnit tak svou odpověď. Tuto možnost využili pouze 2 respondenti. Zde podrobně cituji jejich odpověď:

R1: „*Motivační je pro mě možnost pokračovat v povolání, které mám ráda.*“

R2: „*Pro mě je především největší motivací dokončit studium v daném termínu, abych nemusela dále platit školné.*“

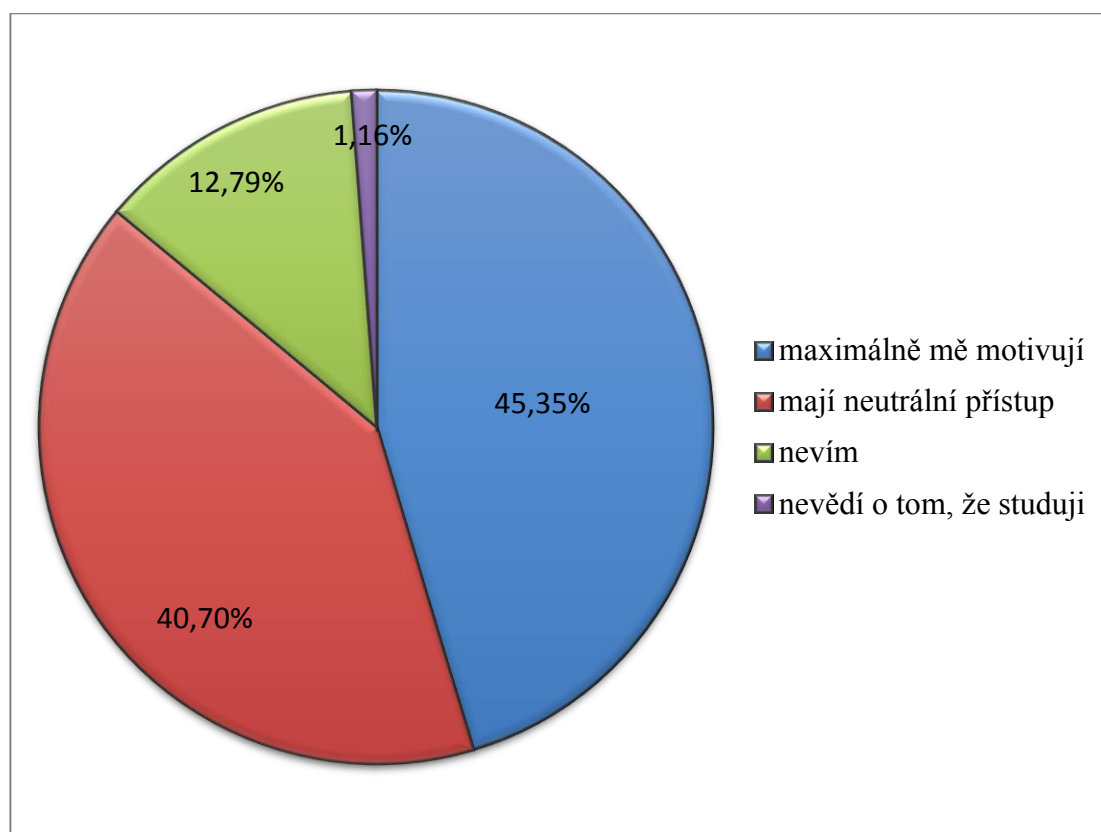
Graf vyjadřuje, co je pro respondenty nejvíce motivující. Nejvíce motivující je pro ně zlepšení pracovního uplatnění, které uvedlo 73,26 % z celkového počtu respondentů. Druhým nejčastějším motivem snaha o osobní rozvoj pro 55,81 %. Třetím nejčastějším důvodem pak bylo vzdělání jako hodnota investice do budoucna v podílu 53,49 %. Následují další motivy, zvýšená prestiž a touha po sociálním uznání 37,21 %, zvědavost, radost z poznání, a učení se 23,26 %, hodnotné trávení volného času 16,28 %, sociální

kontakt 13,95 %, ocitnutí se v nové nebo problémové situaci 4,65 %, možnost dále pokračovat v povolání, které mám ráda 1,16% a dokončit studium včas a nemuset dále platit školné 1,16%.

Z šetření vyplývá, že pro respondenty je nejvíce motivující fakt, že studium jim umožňuje zlepšit jejich šanci na pracovním trhu, můžou se profesně a osobnostně dále rozvíjet a vzdělání jim umožňuje také zúročit nabyté vědomosti v budoucnu, tedy vzdělání vnímají jako hodnotu a investici.

Otázka č. 13: Snaží se Vás blízcí nějak motivovat k úspěšnému postupu ve studiu?

Graf 13: Vliv blízkých na motivaci ke studiu



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 14: Vliv blízkých na motivaci ke studiu

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Maximálně mě motivují	39	45,35
Mají neutrální přístup	35	40,70
Nevím	11	12,79
Nevědí o tom, že studuji	1	1,16

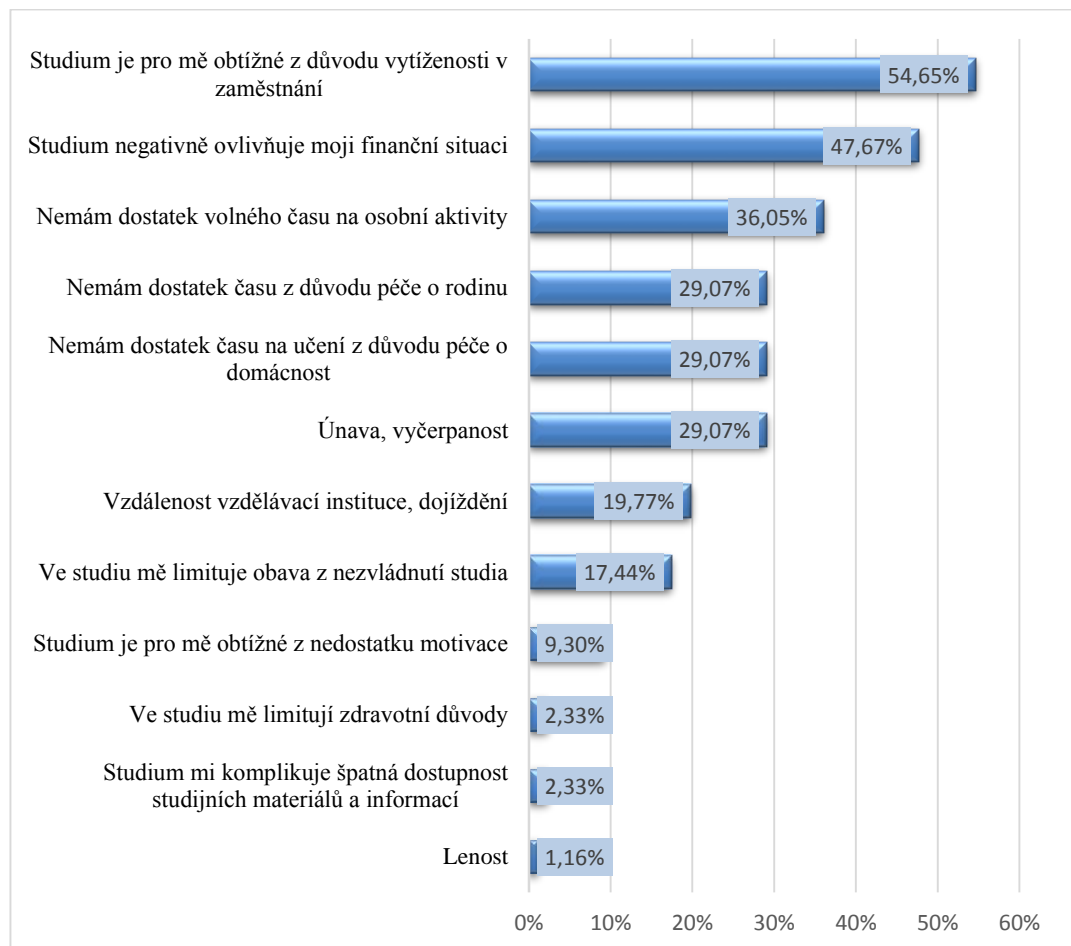
Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Graf zobrazuje, vliv blízkých na motivaci respondentů ke studiu. 45,35 % osob uvádí, že je jejich blízcí maximálně motivují. 40,70 % si myslí, že jejich blízcí mají neutrální přístup k jejich studiu. 12,79 % neví, a pouze jeden respondent 1,16 % uvádí, že jeho blízcí nevědí, že studuje.

Výsledkem šetření je, že nejvíce respondentů vnímá pozitivně motivaci blízkých při studiu.

Otázka č. 14: Studium na VŠ s sebou pravděpodobně přináší i určité problémy? Uved'te alespoň jednu z uvedených možností:

Graf 14: Bariéry studia na VŠ



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 15: Bariéry studia na VŠ

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Studium je pro mě obtížné z důvodu vyčerpání v zaměstnání	47	54,65
Studium negativně ovlivňuje moji finanční situaci	41	47,67
Nemám dostatek volného času na osobní aktivity	31	36,05
Nemám dostatek času z důvodu péče o rodinu	25	29,07
Nemám dostatek času na učení z důvodu péče o domácnost	25	29,07

Vzdálenost vzdělávací instituce, dojíždění	17	19,77
Ve studiu mě limituje obava z nezvládnutí studia	15	17,44
Studium je pro mě obtížné z nedostatku motivace	8	9,30
Ve studiu mě limitují zdravotní důvody	2	2,33
Studium mi komplikuje špatná dostupnost studijních materiálů a informací	2	2,33
Lenost	1	1,16

Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

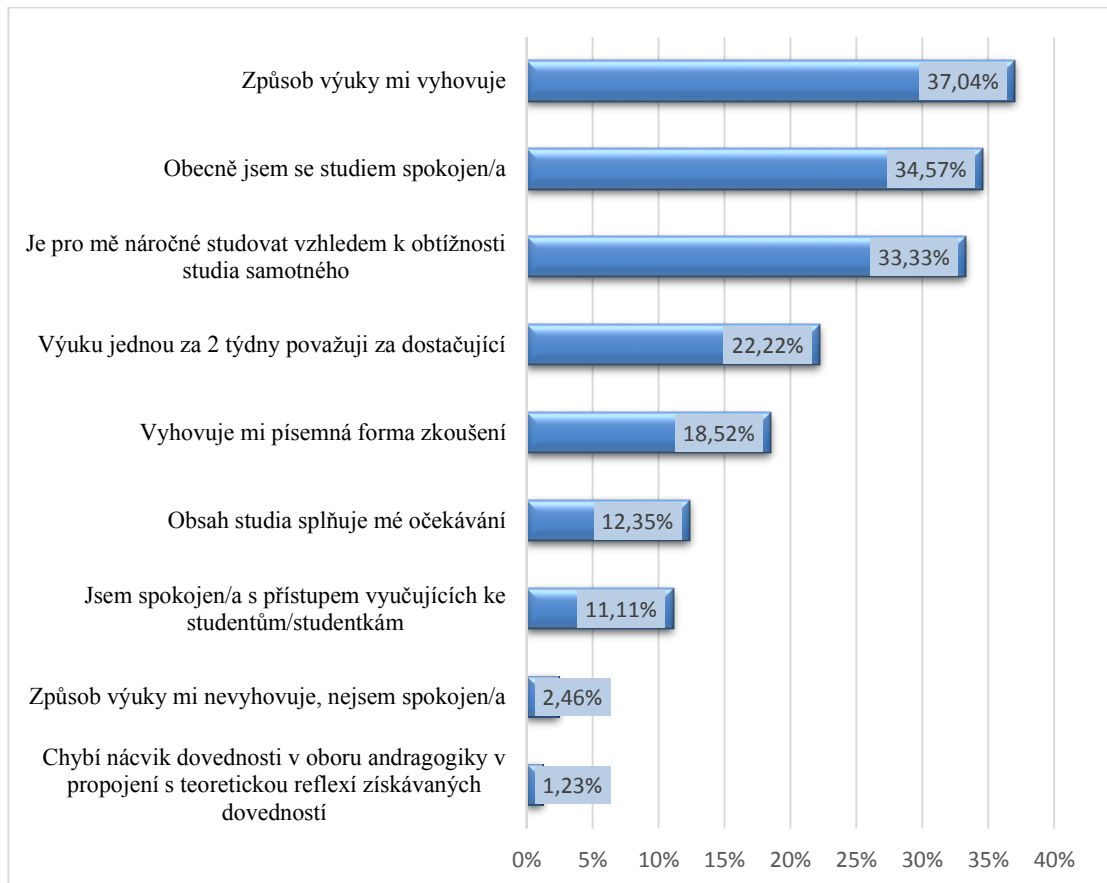
Komentář: Respondenti mohli zaškrtnout alespoň 1 a maximálně 12 z nabídky uvedených důvodů, které jim brání v dalším studiu, případně uvést jiný důvod, který není uveden v nabídce a upřesnit tak svou odpověď. Tuto možnost nevyužil žádný z respondentů.

Graf vyjadřuje, co je pro respondenty největší překážkou, která jim brání ve studiu. Jako hlavní důvod, důvod respondenti uvedli, že je pro ně studium obtížné z důvodu vytíženosti v zaměstnání 54,65 %. Druhým nejčastějším důvodem bylo, že studium negativně ovlivňuje jejich finanční situaci, přiznalo 47,67 % respondentů. Třetím nejčastějším důvodem bylo, že respondenti nemají dostatek volného času na své osobní aktivity 36,05 %. Shodně 29,07 % dle četnosti jsou důvody jako nedostatek času z důvodu péče o rodinu, únava, vyčerpanost a nedostatek času z důvodu péče o domácnost. Následuje vzdálenost vzdělávací instituce a dojíždění jako důvod ho uvádí 19,77 %, obava z nezvládnutí studia 17,44 %, nedostatek motivace 9,30 %, zdravotní důvody 2,33 %, špatná dostupnost studijních materiálů 2,33 % a v neposlední řadě i lenost, kterou uvedl jediný respondent 1,16 %.

Z šetření vyplývá, že respondenty nejvíce odrazuje od studia jejich vytíženost v zaměstnání, finanční náročnost studia a nedostatek volného času pro své osobní aktivity.

Otázka č. 15: Jaké jsou Vaše pocity z kombinované formy studia na VŠ UJAK obor Vzdělávání dospělých? Uveďte alespoň jednu z uvedených možností:

Graf 15: Pocity z kombinované formy studia na VŠ



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 16: Pocity z kombinované formy studia na VŠ

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Způsob výuky mi vyhovuje	30	37,04
Obecně jsem se studiem spokojena	28	34,57
Je pro mě náročné studovat vzhledem k obtížnosti studia samotného	27	33,33
Výuku jednou za dva týdny považuji za dostačující	18	22,22
Vyhovuje mi písemná forma zkoušení	15	18,52

Obsah studia splňuje mé očekávání	10	12,35
Jsem spokojen/a s přístupem vyučujících ke studentům/studentkám	9	11,11
Způsob výuky mi nevyhovuje nejsem spokojen/á	2	2,46
Chybí nácvik dovedností v oboru Andragogiky v propojení s teoretickou reflexí získávaných dovedností	1	1,23

Zdroj: Poddaná, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Respondenti mohli zaškrtnout alespoň 1 a maximálně 8 z nabídky uvedených důvodů, které jsou pro ně v rámci studia nejvíce motivující, případně uvést jiný důvod, který není uveden v nabídce a upřesnit tak svou odpověď. Tuto možnost využil pouze 1 respondent. Zde podrobně cituji jeho odpověď:

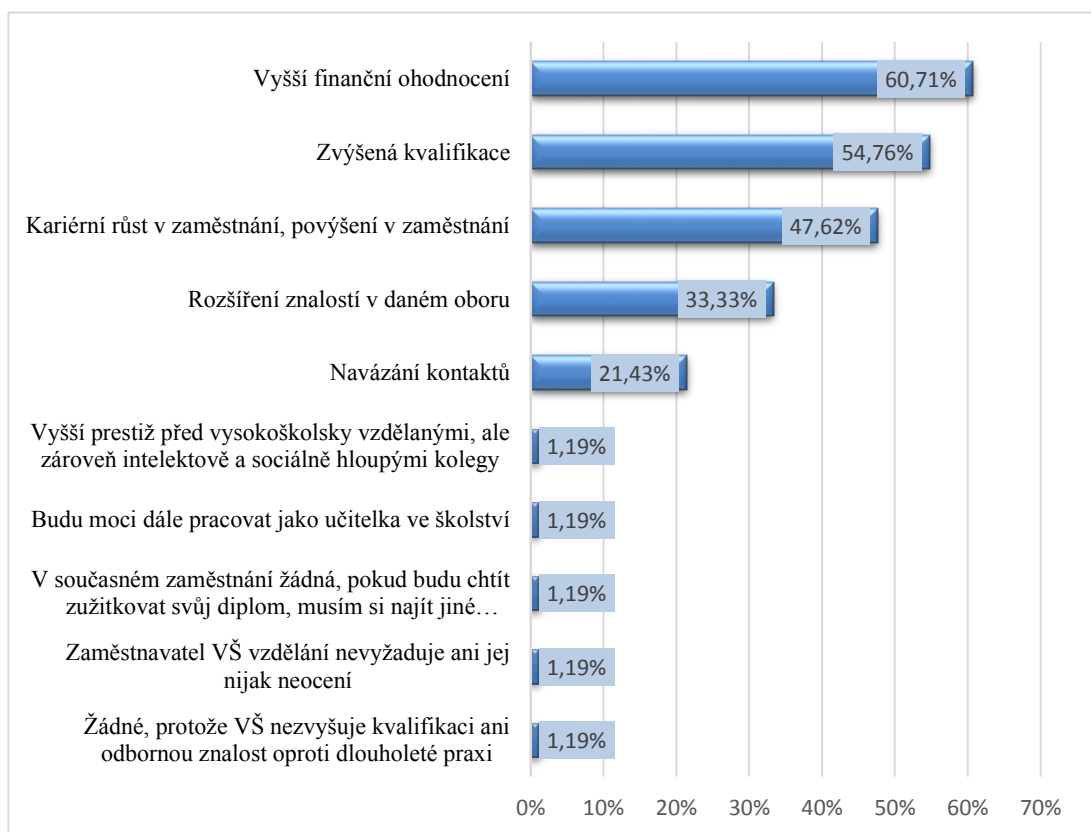
R1: „*Chybí nácvik dovedností v oboru andragogiky v propojení s teoretickou reflexí získávaných dovedností.*“

Graf zobrazuje pocity respondentů z kombinovaného studia. 37,04 % respondentů uvedlo, že způsob výuky jim vyhovuje. 34,57 % respondentů vyjadřuje spokojenost se studiem. Pro 33,33 % je náročné studovat vzhledem k obtížnosti studia. 22,22 % považuje výuku jednou za dva týdny za dostačující. 18,52 % souhlasí, že jim vyhovuje písemná forma zkoušení. 12,35 % respondentů uvádí, že obsah studia splňuje jejich očekávání. Ke spokojenosti s přístupem vyučujících ke studentům a studentkám se vyjádřilo 11,11 %. Pouze 2 respondenti uvedli, že jim způsob výuky nevyhovuje podíl 2,46 % a jeden respondent 1,23% uvedl, že mu chybí nácvik dovedností v oboru Andragogiky a celkové propojení teoretické části a praxe.

Výsledkem šetření je, že většina respondentů shledává způsob výuky za vyhovující a celkově je se studiem spokojena, ačkoliv studium je pro ně náročné a obtížné.

**Otázka č. 16: Jaká jsou Vaše očekávání od studia na VŠ ve vašem zaměstnání?
Uved'te alespoň jednu z uvedených možností:**

Graf 16: Očekávání od studia na VŠ v zaměstnání



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 17: Očekávání od studia na VŠ v zaměstnání

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Vyšší finanční ohodnocení	51	60,71
Zvýšená kvalifikace	46	54,76
Kariérní růst v zaměstnání, povýšení v zaměstnání	40	47,62
Rozšíření znalostí v daném oboru	28	33,33
Navázání kontaktů	18	21,46
Vyšší prestiž před vysokoškolsky vzdělanými, ale	1	1,19

zároveň intelektově a sociálně hloupými kolegy		
Budu moci dále pracovat jako učitelka ve školství	1	1,19
V současném zaměstnání žádná, pokud budu chtít využít svůj diplom, musím si najít jiné zaměstnání	1	1,19
Zaměstnavatel toto vzdělání nevyžaduje, ani jej nijak neocení	1	1,19
Žádné, protože VŠ nezvyšuje kvalifikaci ani odbornou znalost oproti dlouholeté praxi	1	1,19

Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Respondenti mohli zaškrtnout alespoň 1 a maximálně 5 z nabídky uvedených očekávání od studia na VŠ, které mají v jejich zaměstnání, případně uvést jinou odpověď, která není uvedena v nabídce a upřesnit tak svůj názor. Tuto možnost využilo 5 respondentů. Zde podrobně cituji jejich odpovědi:

R1: *„Budu moci dále pracovat jako učitelka ve školství.“*

R2: *„V současném zaměstnání žádná, pokud budu chtít využít svůj diplom, musím si najít jiné zaměstnání.“*

R3: *„Vyšší prestiž před vysokoškolsky vzdělanými, ale zároveň intelektově a sociálně hloupými kolegy.“*

R4: *„Žádné, protože VŠ nezvyšuje kvalifikaci ani odbornou znalost oproti dlouholeté praxi.“*

R5: *„Zaměstnavatel toto vzdělání nevyžaduje ani jej nijak neocení.“*

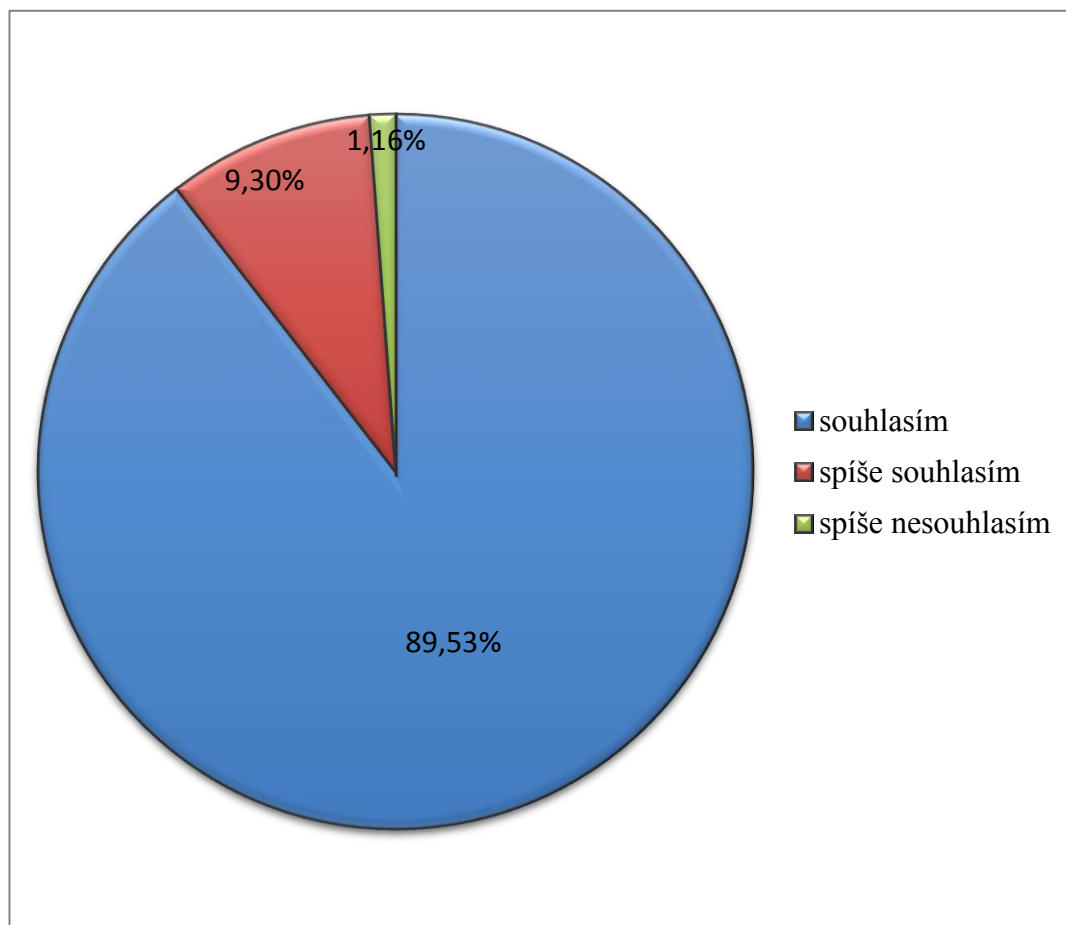
Graf znázorňuje očekávání, které mají respondenti od studia na VŠ. Nejvíce respondentů 60,75 % uvedlo, že očekávají vyšší finanční ohodnocení, 54,74 % věří, že se zvýší jejich kvalifikace, 47,62 % uvedlo kariérní růst a povýšení v zaměstnání a 33,00 % očekává, že si rozšíří znalosti v daném oboru a 21,46 % očekává, že naváže nové kontakty. Shodně po 1,19 % uvádí svůj názor jako, dále vykonávat profesi učitelky ve školství, 1,19 % uvádí, že si nejspíš bude muset najít jiné zaměstnání, pokud bude chtít hodnotit VŠ diplom, 1,19 % očekává vyšší prestiž v zaměstnání, 1,19 % nemá žádné očekávání, neboť věří, že VŠ diplom nezvyšuje kvalifikaci ani odbornou

znalost oproti dlouholeté praxi a 1,19 % uvádí, že zaměstnavatel VŠ vzdělání nevyžaduje a tudíž ho neocení.

Výsledkem šetření je, že respondenti očekávají od studia na VŠ především vyšší kvalifikaci, kariérní růst a s tím související i vyšší finanční ohodnocení.

Otázka č. 17: Souhlasíte s výrokem, že: „Lidé by se neměli vzdělávat jen v dětství a mládí, ale měli by se vzdělávat také v dospělosti, tedy v průběhu celého svého života?“

Graf 17: Souhlasíte s výrokem



Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Tabulka 18: Souhlasíte s výrokem

Odpověď	Počet respondentů	Podíl (%)
Souhlasím	77	89,53
Spíše souhlasím	8	9,30
Spíše nesouhlasím	1	1,16

Zdroj: PODDANÁ, 2016 (vlastní výzkum)

Komentář: Poslední otázka zjišťovala, zda respondenti souhlasí s výrokem o nutnosti vzdělávání nejen v mládí, ale v průběhu celého života. 89,53 % respondentů uvedlo, že souhlasí s výrokem, 9,30 % spíše souhlasí a spíše nesouhlasí 1,16 % z celkového podílu respondentů.

Výsledkem šetření je, že respondenti si uvědomují důležitost vzdělávání v dospělosti.

5.6 Zhodnocení výsledků a ověření hypotéz

Na úvodu praktické části jsme si stanovili 4 cíle a 4 hypotézy. Dotazníkovou metodou výzkumného šetření a důkladným rozbořením sebraných dat byly odhaleny níže uvedené výsledky a ověřeny následující hypotézy a zjištěny stanovené cíle.

1. Zjistit jaké faktory jsou pro respondenty v rámci studia nejvíce motivující.
2. Zjistit, zda respondenty motivují ve studiu jejich blízcí.
3. Zjistit jaké hlavní překážky respondenty odrazují od dalšího studia.
4. Zjistit jaká jsou očekávání respondentů od studia na VŠ.

Hypotéza 1: *Lepší pracovní uplatnění v zaměstnání je to, co respondenty nejvíce motivuje ke studiu na VŠ.*

Tato hypotéza vychází z předpokladu, že lidé se vzdělávají především za účelem zhodnocení teoretických znalostí v praxi. Lepší kvalifikace souvisí s lepším pracovním uplatněním a možností kariérního a mzdového růstu. Tato hypotéza byla ověřena otázkou: „Co je pro Vás v rámci studia na VŠ nejvíce motivující?“ 63 respondentů z 86 uvedlo jako jeden z největších motivů zlepšení možnosti pracovního uplatnění. Tato hypotéza se potvrdila. Na druhém místě motivátorů, které vedou respondenty ke studiu je snaha o osobní rozvoj, jak uvádí 48 respondentů. Nespokojenost se současným stavem a touha po změně k lepšímu může být hlavním stimulem. Tento motiv je silnější, protože vychází z vlastních rozhodnutí a potřeb jedince. Dalším aspektem, který dospělé účastníky motivuje ke studiu je, že vzdělání chápou jako hodnotu investice do budoucna, což uvádí 46 respondentů. Zatímco o peníze a majetek lze přijít, vzdělání a získané znalosti nepodléhají inflaci a jsou tedy stálou hodnotou a motivací pro respondenty výzkumného šetření.

Hypotéza 2: *Dostatečná motivace z nejbližšího okolí pomáhá respondentům překonávat překážky.*

Tato hypotéza vychází z předpokladu, že zdrojem motivace ke studiu může být i naše nejbližší okolí, zejména podpora rodiny. Byla ověřena otázkou: „Snaží se Vás blízcí nějak motivovat k úspěšnému postupu ve studiu?“ Povzbuzení od rodiny nebo přátel vnímá necelá polovina respondentů jako motivující. Tato hypotéza se částečně potvrdila.

Hypotéza 3: *Největší překážkou, která brání respondentům se dále vzdělávat je nedostatek času na vzdělávání.*

Předpokladem bylo, že hlavním důvodem, který respondentům brání ve studiu, je jejich časová indispozice. Platnost hypotézy jsme ověřovali otázkou: „Studium na VŠ s sebou pravděpodobně přináší i určité problémy? Uveďte alespoň jednu z uvedených možností.“ Tato hypotéza se částečně potvrdila, neboť 47 respondentů z 86 uvedlo, že studium je pro ně obtížné z důvodu vytíženosti v zaměstnání. Zejména studium při

zaměstnání na hlavní pracovní poměr je velice náročné a vyžaduje určité úsilí pro plánování a efektivní využívání volného času jedince na studium. Druhá největší bariéra, pro respondenty je, že studium negativně ovlivňuje jejich finanční situaci. Tuto skutečnost uvedlo 41 respondentů. Ať už se jedná o výdaje spojené s poplatky za školné, nákupem učebních pomůcek nebo nákladů spojených s dojížděním do školy. Studium je jedna z položek, která ovlivňuje finanční situaci jedince. Další nečetnější bariéru, která se objevuje při studiu, je nedostatek času na své osobní aktivity, který uvedlo 31 respondentů a 25 respondentů také uvádí, že nemá dostatek času na péči o své blízké. 25 respondentů také uvedlo, že pocítují jako překážku únavu a vyčerpanost, která může souviset s jejich vytížeností v zaměstnání.

Hypotéza 4: Respondenti očekávají po absolvování studia na VŠ vyšší finanční ohodnocení v zaměstnání a vyšší kariérní růst.

Předpokladem této hypotézy bylo, že studenti očekávají po dokončení studia možnost zlepšení své finanční situace a vidinu kariérního postupu v jejich zaměstnání případně jiné kvalifikovanější pracovní místo, o které by se rádi ucházeli, ale nemají na něj dostatečnou kvalifikaci. Tato hypotéza byla ověřena otázkou, která zněla: „Jaká jsou Vaše očekávání od studia na VŠ ve vašem zaměstnání?“ Nejvíce respondentů 51 uvedlo, že očekávají vyšší finanční ohodnocení. 46 studentů věří, že se zvýší jejich kvalifikace. A 40 respondentů uvedlo, že očekávají vyšší kariérní růst nebo povýšení v zaměstnání. Z výsledku průzkumu vyplývá, že respondenti očekávají od studia na VŠ především vyšší kvalifikaci, kariérní růst a s tím související i vyšší finanční ohodnocení. Tato hypotéza se potvrdila.

5.7 Shrnutí a doporučení

Záměrem praktické části bakalářské práce bylo poukázat na hlavní motivy a bariéry dospělých. Z provedeného šetření vyplynulo, že respondenti si uvědomují nezbytnost dalšího vzdělávání. Zjištěná skutečnost, že téměř všichni účastníci oboru Vzdělávání dospělých souhlasí, s tím, že je potřeba se vzdělávat po celý život je pozitivní výsledek. V tomto oboru je zastoupen větší počet žen, než mužů. Nejčetnější věkovou kategorií je

kategorie v rozmezí 26-35 let. Dá se říci, že s rostoucím věkem zájem o vzdělávání postupně klesá. Největší zastoupení měli pochopitelně respondenti, kteří uvedli jako místo svého trvalého pobytu velké město, kde se nachází jejich vzdělávací instituce. Druhou nejpočetnější skupinou byli lidé z vesnic. Místo trvalého bydliště tedy nemá rozhodující vliv na respondenty, kteří uvažují o dalším vzdělávání. Nejpočetnější skupinou byli ženatí muži a vdané ženy a druhou nejpočetnější skupinou byli svobodní respondenti převážně mladšího věku. Z první skupiny lidé častěji uvádějí časovou indispozici v péči o rodinu a domácnost a v druhé naopak nedostatek času pro své osobní aktivity. Zkušenosti z posledního formálního studia je vnímáno většinou pozitivně i přesto většina studentů uvádí, že by se do školy již nechtěli vrátit. Při podrobném šetření bylo mimo jiné zjištěno, že nejpočetnější skupinu tvoří lidé z velkoměsta zaměstnaní na plný pracovní úvazek. Také ženy na mateřské dovolené zastupují druhou nejpočetnější skupinu. Kromě možnosti zlepšení pracovního uplatnění je jejich důvodem ke studiu, rozptýlení v běžné denní rutině a udržení psychické aktivity. Dle očekávání mají největší zastoupení ve výzkumu respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou. Druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním, z nichž více, než polovina lidí s vyšším odborným vzděláním uvedla, že jejich cílem je získat vysokoškolský titul. Většina lidí souhlasí, že jsou jejich znalosti dostatečné pro výkon pozice, kterou v zaměstnání zastávají nebo vykonávají. Většina respondentů také souhlasí, že vysokoškolsky vzdělaní lidé mají lepší uplatnění na pracovním trhu, a mají také vyšší finanční ohodnocení, než lidé, kteří mají nižší vzdělání a zastávají stejnou pracovní pozici. U motivace se neprokázaly rozdíly mezi uvedeným důvodem a motivací ke studiu na VŠ. Nejvíce motivujícím a tedy i primárním důvodem respondentů je zlepšení jejich pracovní pozice v zaměstnání, dále udržení si stávajícího zaměstnání, kariéerní růst, ale také možnost dělat práci, kterou mají rádi. Jednou z motivací je i dokončení studia VŠ včas, kdy hlavním důvodem je neplatit další školné. Překážky, které souvisí se studiem, ať už se jedná o vytížení v zaměstnání, nedostatek času na své osobní aktivity, domácnost a péči o své blízké jsou největší demotivací. Řešení spočívá ve větší vstřícnosti a podpoře na straně zaměstnavatele ke svým zaměstnancům, formou flexibilnější pracovní doby, nebo zkráceného pracovního úvazku po dobu studia. Na straně zaměstnanců je to naopak výběr takového zaměstnání, který lze kombinovat se

studiem a nenarušuje jeho průběh. Vzdálenost vzdělávací instituce je problém studentů, kteří dojíždějí, tento problém by se dal řešit za pomoci techniky, využitím on-line výuky nebo přednášek. Studenti jsou celkově spokojeni s kombinovanou formou studia, ačkoliv je pro ně náročné studovat, neboť se jim studium jako takové zdá obtížné, výuka jednou za dva týdny je dostačující a vyhovující je pro ně i písemná forma zkoušení. Většina studentů věří, že VŠ vzdělání je zárukou získání lepší práce a lepšího finančního ohodnocení. Jejich očekávání do budoucna je tedy spojeno s vyšším finančním ohodnocením a kariérním růstem v zaměstnání. Zároveň si ale uvědomují nezbytnost praxe. Řešení tedy spočívá v zaměření se více na propojení teoretických poznatků a jejich převedení do praxe. Finanční náklady jsou také jedna z největších bariér při studiu, zejména u mladší kategorie účastníků studia ve věku 26-35let. Finance vynaložené na školné, dojíždění a nákup školních pomůcek. Hlavním návrhem řešení této situace mohou být studijní úvěry s nízkou úrokovou sazbou, které by finanční instituce poskytovaly na studium, a které by student mohl čerpat po dobu svého studia.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala motivací ve vzdělávání dospělých a překážky, které jedincům brání v pokračování ve studiu. Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaké jsou hlavní důvody dospělých účastníků ke studiu, které hlavní motivace je k tomu vedou a zároveň, překážky, které je odrazují a omezují jejich zájem.

V teoretické části byly popsány definice vzdělávání, základní pojmy, vzdělávání dospělých jako jedna ze součástí celku celoživotního vzdělávání, formy celoživotního vzdělávání, kdy nejenom v institucích může dospělý jedinec rozvíjet své znalosti a dovednosti. Bakalářská práce rovněž mapuje etapy dospělosti, kdy vnímání dospělosti jako takové je, že při ní dochází ke změnám psychických a fyziologických funkcí. Kapitola motivace nám objasňuje motivaci jako termín, co vede lidi k určitému chování a jednání, její druhy, dle kterých rozlišujeme, zda motivace vychází z okolního světa a jedná se o záměrné vnější působení a cílené ovlivňování člověka, nebo z vnitřních pohnutek a potřeb daného jedince, týkající se kvality života, která přináší vnitřní uspokojení a proto je důležité zjistit, to co člověk chce a potřebuje, co je pro něj v danou chvíli důležité. Motivace také působí v určitých rovinách, kdy určujeme rovinu směru, kam daný člověk směřuje a po čem konkrétně touží, co ho zajímá. Rovinu intenzity, do jaké míry je člověk motivován a rovinu stálosti, která určuje do jaké míry je člověk schopen překonávat ať už vnitřní, nebo vnější překážky.

Stejně jako se motivace mění po celý život, tak se vyvíjí i osobnost daného člověka. To co dává smysl činům člověka je právě daný motiv, který ho motivuje. Málokdy je chování člověka ovlivněno pouze jedním motivem. Existuje celá řada na sebe navazujících motivů, z nichž jeden z nich je dominantní. Mezi hlavní motivy ve vzdělávání dospělých patří především hodnotné trávení volného času, potřeba získat vědomosti, kdy člověk touží po osobním rozvoji, potřeba dozvědět se nové informace z oboru, získat společenský prospěch, nové přátele a kontakty, potřeba splnit očekávání, a vidina hodnoty vzdělání jako investice do budoucna, kdy vzdělání, je zde vnímáno jako proces, ve kterém studující získává a rozvíjí svůj kapitál.

Zatímco motivace vychází z vnitřního psychického stavu člověka, z vnějšího prostředí přichází stimulace a působí tak na jeho psychiku. Pokud tedy chceme porozumět motivaci, musíme se zaměřit na zdroj, z kterého daná motivace vychází tedy konkrétně na potřeby, emoce, návyky, hodnoty ideály a také zájmy člověka. Potřeba, ať

už se jedná o pocíťovaný nedostatek nebo nadbytek něčeho, je vnímána jako podmínka tělesného i duševního zdraví a u člověka tvoří hierarchický systém. Člověk nejdřív musí uspokojit potřeby nižší, jako jsou biologické potřeby, aby mohl postupovat v tomto systému dál a realizovat tím potřeby na vyšší úrovni a zároveň posilovat sebeaktualizaci osobnosti. Tato sebeaktualizace je však neustále probíhající proces a člověk stále bytostně touží být tím, kým být může. Poslední část teoretické části se věnuje překážkám neboli nepříznivým situacím, frustrace, konfliktu a stresu, které mají vliv na člověka po celý jeho život. Záleží na každém jedinci zvlášť, jak se danou situací nechá ovlivnit a jak bude konkrétní problémy řešit a směřovat tak k udržení a obnovení psychické rovnováhy. Člověk může být demotivován svým okolím, zákazy nebo výroky druhých. Může si ale klást i vysoké cíle, na které svými znalostmi a schopnostmi nestačí. Významným zdrojem frustrace pak může být nedostatek času, peněz nebo úsilí, které člověk musí vynaložit na vzdělávání.

Člověk může pocíťovat zklamání, nespokojenost, selhání nebo narůstající napětí, které může v konečné fázi vést až k poruchám chování. Na druhou stranu vyvinuté úsilí na cestě za daným cílem může zvyšovat jeho atraktivitu a tím posilovat snahu člověka, aby stanoveného cíle dosáhl.

Praktická část navazuje na teoretickou a zhodnocuje teoretické znalosti v praxi dotazníkovým šetřením. Respondenti byli vybráni záměrně mezi studenty oboru Vzdělávání dospělých v kombinované formě studia na univerzitě Jana Amose Komenského. Cílem empirického výzkumu bylo zjistit, jaký je hlavní důvod, který respondenty přivádí k dalšímu studiu. Co je pro ně nejvíce motivující a naopak, co je nejvíce odrazuje od dalšího studia. Zda motivace není pouze vnitřní, ale vychází i z jejich nejbližšího okolí. Do jaké míry je ovlivňuje zkušenost z posledního formálního studia. Také zda jsou dostatečně spokojeni s výukou a formou studia a jaké je jejich očekávání od studia v zaměstnání. Na základě uvedených skutečností z provedeného šetření vyplývá, že hlavní důvod respondentů ke studiu je především možnost lepšího uplatnění na pracovním trhu a tím i vyšší finanční ohodnocení, ale také pocit uspokojení a nově získané vědomosti. Nejvíce motivující je pro ně tedy vyhlídka lepší práce, snaha o osobní rozvoj a to, že respondenti vzdělání vnímají jako hodnotu investice do budoucna, která nepodléhá inflaci. Pozitivní motivace vychází také z nejbližšího okolí a většina respondentů uvedla, že se je jejich blízcí snaží motivovat v jejich dalším studiu.

Na druhé straně je největší překážkou, která jim brání dosáhnout cíle ve studiu jejich vytiženost v zaměstnání a to, že studium negativně ovlivňuje jejich finanční situaci, s čímž souvisí i ostatní bariéry jako únava a vyčerpanost a nedostatek volného času pro sebe, pro své blízké a pro péči o domácnost. Jejich zkušenosti z posledního formálního studia jsou převážně pozitivní a většina respondentů uvádí, že na svou poslední zkušenost vzpomínají spíše v dobrém. Názor na výuku a kombinovanou formu studia je víceméně kladný. Účastníkům vyhovuje způsob výuky a jsou se studiem obecně spokojeni. Vyhovuje jim především písemná forma zkoušení a také to, že výuka probíhá jednou za dva týdny. Respondenti očekávají od studia v zaměstnání především vyšší finanční ohodnocení, kariérní růst a věří, že se zvýší jejich kvalifikace tím, že si rozšíří znalosti v daném oboru. Výzkum přinesl celou řadu zajímavých zjištění. Podle získaných informací bych doporučila více se zaměřit především na převedení teoretických poznatků do praxe, neboť někteří respondenti věří, že VŠ nezvyšuje kvalifikaci ani odbornou znalost vůči dlouholeté praxi.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.

BENEŠ, Milan. *Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

DĚDINA, Jiří a Václav CEJTHAMR. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. Praha: Grada, 2005. Expert (Grada). ISBN 80-247-1300-4.

DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti. 2. opr. vyd.* Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-251-3.

DUCHOŇ, Bedřich. *Management: integrace tvrdých a měkkých prvků řízení*. Praha: C. H. Beck, 2008. ISBN 978-80-7400-003-4.

HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

LANGMEIER, J. – KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie, 2. aktualizované vydání* Praha: Grada Publishing 2009. ISBN 80-247-1284-9.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia 1996. ISBN 80-200-0592-7.

PALÁN, Zdeněk, *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. [S.l.]: DAHa, 1997, ISBN 80-902232-1-4.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery. 2., přeprac. a aktual. vyd.* Praha: Grada Publishing, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1706-9.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 3., rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, 2015. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.

PROVAZNIK, V. a KOMARKOVA, R. *Motivace pracovního jednání*. 1. vydání. Praha: VŠE Praha, Fakulta podnikohospodářská, 1996. 210 s. ISBN 80-7079-283-3 str. 37

PRŮCHA, Jan, *Andragogický výzkum*, Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.

PRŮCHA, Jan, VETEŠKA Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4, s. 275

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

VYSEKALOVÁ, Jitka, a kolektiv. *Psychologie reklamy: 4.*, rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing 2012. ISBN 80-247-7832-7.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

MASLOW, Abraham H. *The Instinctoid Nature of Basic Needs 1. Journal of Personality*, 1954, 22.3: 326-347. s. 207.

Seznam použitých internetových zdrojů

UNIVERZITA-ONLINE, Osobnost člověka. Psychologie v ekonomické praxi [online]. 2011 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/mng/psychologie-v-ekonomicke-praxi/osobnost-cloveka/>

UNIVERZITA-ONLINE, Vedení lidí a motivace [online]. 2012 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <http://www.univerzita-online.cz/mng/zaklady-managementu/vedeni-lidi-a-motivace/>

Seznam použitých ostatních zdrojů

VÝVODOVÁ, Hana. *Vzděláním pro lepší budoucnost*. Asociace odborníků v andragogice, o.s. Praha, 2013. Registrační číslo projektu: CZ.1.07/3.1.00/37.0083. Dostupné také z www.aoacr.cz

SEZNAM ZKRATEK

UJAK - Univerzita Jana Amose Komenského

OSVČ - Osoba samostatně výdělečně činná

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Model motivace	20
Obrázek 2: Maslowova pyramida lidských potřeb.....	27

Seznam tabulek

Tabulka 1: Celoživotní vzdělávání dospělé populace.....	16
Tabulka 2: Pohlaví.....	40
Tabulka 3: Věk.....	41
Tabulka 4: Místo trvalého pobytu.....	42
Tabulka 5: Rodinný stav.....	44
Tabulka 6: Vzdělání.....	45
Tabulka 7: Poslední formální studium.....	46
Tabulka 8: Ekonomický status.....	48
Tabulka 9: Názor - znalosti pro výkon povolání.....	49
Tabulka 10: Názor - VŠ vzdělání lepší uplatnění.....	51
Tabulka 11: Názor - VŠ vzdělání finanční ohodnocení.....	52

Tabulka 12: Důvod studia na VŠ.....	54
Tabulka 13: Motivace studia na VŠ.....	56
Tabulka 14: Vliv blízkých na motivaci ke studiu.....	58
Tabulka 15: Bariéry studia na VŠ.....	59
Tabulka 16: Pocity z kombinovaného studia na VŠ.....	61
Tabulka 17: Očekávání od studia na VŠ v zaměstnání.....	63
Tabulka 18: Souhlasíte s výrokiem.....	66

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví.....	40
Graf 2: Věk.....	41
Graf 3: Místo trvalého pobytu.....	42
Graf 4: Rodinný stav.....	43
Graf 5: Vzdělání.....	45
Graf 6: Poslední formální studium.....	46
Graf 7: Ekonomický status.....	47
Graf 8: Názor - znalosti pro výkon povolání.....	49
Graf 9: Názor - VŠ vzdělání - lepší uplatnění.....	50
Graf 10: Názor - VŠ vzdělání finanční ohodnocení.....	52
Graf 11: Důvod studia na VŠ.....	53
Graf 12: Motivace studia na VŠ.....	55

Graf 13: Vliv blízkých na motivaci ke studiu.....	57
Graf 14: Bariéry studia na VŠ.....	59
Graf 15: Pocity z kombinované formy studia na VŠ.....	61
Graf 16: Očekávání od studia na VŠ v zaměstnání.....	63
Graf 17: Souhlasíte s výrokem.....	65

SEZNAM PŘÍLOH

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

Příloha A - Dotazník

Dotazníkové šetření

Vážené kolegyně, vážení kolegové

Tímto si Vás dovoluji požádat o spolupráci v malém empirickém výzkumu, který se týká motivace a bariér ve formálním vzdělávání dospělých a je součástí mé bakalářské diplomové práce.

Ráda bych zjistila, jaké jsou důvody pro Vaše studium, co Vás ve Vašem studiu motivuje a jaké jsou překážky, které Vám brání ve studiu.

Jedná se o anonymní zpracování a výsledky nebudou zneužity.

Děkuji Vám za Vaši pomoc.

Helena Poddaná

Pokyny: Odpovědi na otázky vyznačte prosím křížkem (x) do příslušného čtverečku.

Vzhledem k získání demografických údajů odpovězte prosím na následující otázky.

1) Jaké je vaše pohlaví?

- žena muž

2) Do jakého věkového rozhraní patříte?

- méně než 25 26 – 35 let 36 – 45 let 45 a více

3) Kde se nachází místo Vašeho trvalého pobytu?

- vesnice (do 1 tisíce obyvatel)
 malé město (1 – 5 tisíc obyvatel)
 středně velké město (5 – 20 tisíc obyvatel)
 větší město (nad 20 tisíc obyvatel)
 velké město (nad 100 tisíc obyvatel)

4) Jaký je Váš rodinný stav?

- svobodný/svobodná
 ženatý/vdaná
 nesezdané soužití
 rozvedený/rozvedená
 vdovec/vdova

5) Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- vyučen/a na odborném učilišti
- střední škola s výučním listem
- střední škola s maturitou
- vyšší odborné vzdělání
- vysokoškolské

6) Jak vzpomínáte na své poslední formální studium?

- velmi dobře, klidně bych se zase vrátil/a
- spíše dobře, ale nevím, zda by se mi tam chtělo vracet
- vzpomínka ve mně nevyvolává pozitivní ani negativní pocity
- spíše negativně, nechtěl/a bych se tam vracet
- velmi negativně, nikdy bych se ke studiu nevrátil/a

7) Jaký je Váš současný ekonomický status?

- zaměstnaný/á na plný pracovní úvazek
- zaměstnaný/á na částečný pracovní úvazek
- podnikatel
- OSVČ
- nezaměstnaný/á
- na mateřské dovolené
- student
- důchodce
- jiné

8) Souhlasíte, že jsou Vaše současné znalosti dostatečné pro pozici v zaměstnání, kterou vykonáváte, nebo o kterou se ucházíte?

- souhlasím
- spíše souhlasím
- nevím
- spíše nesouhlasím
- nesouhlasím

9) Souhlasíte s tím, že lidé s vysokoškolským vzděláním mají možnost lepšího uplatnění na trhu práce?

- souhlasím
- spíše souhlasím
- nevím
- spíše nesouhlasím
- nesouhlasím

10) Souhlasíte s tím, že lidé s vysokoškolským vzděláním mají vyšší finanční ohodnocení, než lidé, kteří mají nižší vzdělání a zastávají stejnou pozici?

- souhlasím
- spíše souhlasím
- nevím
- spíše nesouhlasím
- nesouhlasím

11) Jaký je Váš důvod, že jste se rozhodli pro studium na VŠ? Uveďte alespoň jednu z uvedených možností:

- zvýšení kvalifikace a lepší uplatnění na trhu práce
 - přeje si to můj zaměstnavatel
 - pocit uspokojení z dalšího dosaženého vzdělání
 - vyššího finanční ohodnocení.
 - lepší společenský status
 - rozvoj kariéry
 - studuji ještě na další vysoké škole
 - nedostala jsem se na prezenční formu studia v daném oboru
 - získat titul
 - zájem o daný obor
 - udržení psychické aktivity
 - hledám rozptýlení v běžné denní rutině
 - mám potřebu sociálního kontaktu
 - uvědomuji si, že je nezbytné se dále vzdělávat
 - jiný důvod (prosím uveďte)
-

12) Co je pro Vás V rámci studia nejvíce motivující? Uveďte alespoň jednu z uvedených možností:

- zlepšení možnosti pracovního uplatnění
 - snaha o osobní rozvoj
 - vzdělání jako hodnota investice do budoucna
 - zvýšení prestiže a touha po sociálním uznání
 - zvědavost, radost z poznání a učení se
 - ocitnutí se v nové nebo problémové situaci
 - sociální kontakt
 - hodnotné trávení volného času
 - jiný důvod (prosím uveďte)
-

13) Snaží se Váš blízcí nějak motivovat k úspěšnému postupu ve studiu?

- maximálně mě motivují
- mají neutrální přístup
- vůbec mě nemotivují
- nevědí o tom, že studuji
- nevím

14) Studium na vysoké škole s sebou pravděpodobně přináší i určité problémy? Uveďte alespoň jednu z uvedených možností:

- vzdálenost vzdělávací instituce, dojíždění.
- studium negativně ovlivňuje moji finanční situaci.
- studium mi komplikuje špatná dostupnost studijních materiálů a informací.
- studium je pro mě obtížné z důvodu vyčerpání v zaměstnání.
- nemám dostatek času na učení z důvodu péče o domácnost
- nemám dostatek času z důvodu péče o rodinu.
- nemám dostatek volného času na osobní aktivity.

- ve studiu mě limitují zdravotní důvody.
 - ve studiu mě limituje obava z nezvládnutí studia.
 - studium je pro mě obtížné z nedostatku motivace.
 - únava, vyčerpanost
 - lenost
 - jiný důvod, (prosím uveďte)
-

15) Jaké jsou Vaše pocity z kombinované formy studia? Uveďte alespoň jednu z uvedených možností.

- je pro mě náročné studovat vzhledem k obtížnosti studia samotného
 - obsah studia splňuje mé očekávání.
 - způsob výuky mi vyhovuje.
 - jsem spokojen/a s přístupem vyučujících ke studentům/studentkám
 - vyhovuje mi písemná forma zkoušení
 - výuku jednou za dva týdny považuji za dostačující
 - obecně jsem se studiem spokojen/a
 - jiný důvod, prosím uveďte
-

16) Jaká jsou Vaše očekávání od studia na VŠ ve vašem zaměstnání? Uveďte alespoň jednu z uvedených možností:

- vyšší finanční ohodnocení
 - kariérní růst v zaměstnání, povýšení v zaměstnání
 - zvýšení kvalifikace
 - rozšíření znalostí v daném oboru
 - navázání kontaktů
 - jiné:
-

17) Souhlasíte s výrokem, že: „Lidé by se neměli vzdělávat jen v dětství a mládí, ale měli by se vzdělávat také v dospělosti, tedy v průběhu celého svého života“?

- souhlasím
- spíše souhlasím
- nevím
- spíše nesouhlasím
- nesouhlasím

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Helena Poddaná

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 65

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 19

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 2

Vedoucí práce: PaedDr. Lucie Zormanová Ph.D.