

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA
BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM
2014-2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Leona Beranová

Seberealizace sebevzděláváním

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Iva Borská, CSc.**

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2014-2017

BACHELOR THESIS

Leona Beranová

Self-actualisation via self-educating

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: **PhDr. Iva Borská, CSc.**

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 3. února 2017

Jméno autorky

Poděkování

Děkuji paní profesorce PhDr. Ivě Borské, CSc. za odborné vedení a cenné rady, které mi poskytovala při vzniku této bakalářské práce.

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá otázkou seberealizace a zda je možné se seberealizovat prostřednictvím sebevzdělávání případně celoživotního vzdělávání. Věnuje se důvodům proč se člověk sebevzdělává, jaké překážky se mu staví do cesty v oblasti sebevzdělávání a naopak co je hnacím motorem a motivací k celoživotnímu vzdělávání a jakou podporu v tomto procesu získává například od rodiny, zaměstnavatele a dalšího okolí. Autorka se v práci zaměřuje na různé druhy a formy celoživotního vzdělávání, které mohou vést k profesní či osobní seberealizaci. A zamýšlí se i nad tím, jaké faktory a kdy vedou k tomu, že člověk na další sebevzdělávání rezignuje.

Klíčová slova

Celoživotní vzdělávání, Maslowova pyramida potřeb, motivace k celoživotnímu vzdělávání, překážky v sebevzdělávání, seberealizace, sebevzdělávání, univerzita třetího věku, virtuální univerzita třetího věku, vzdělávání a rodina, vzdělávání a věk.

Annotation

This Bachelor Thesis applies to a self-actualization. It answer the question whether it is possible to reach the self-actualization via self-education or via life-long education. It describes areas as follows: Why people do self-education? What obstacles are on their way to self-education? And, conversely, what are a drive motor and motivation for long-life education? What support people get from their families, employers and other surroundings in this process? In her theses, the author focuses on different kinds and forms of long-life education that can lead to professional or personal self-actualization. She also states what factors and when can lead to people's resignation on further self-education.

Keywords

Barriers in self-education, education and age, education and family, long-life education, Maslow's hierarchy of needs, motivation to long-life education, self-actualization, self-education, the university of the third age, the virtual university of the third age.

Obsah

1. Úvod	8
2. Seberealizace	10
2.1 Pohled Carla Rogerse	11
2.2 Pohled Abrahama Harolda Maslowa.....	11
2.2.1 Maslowova pyramida potřeb	11
3. Sebevzdělávání	17
3.1 Druhy a formy sebevzdělávání.....	24
4. Faktory ovlivňující sebevzdělávání	27
4.1 Vnitřní faktor motivace	27
4.1.1 Pozitivní motivace	28
4.1.2 Negativní motivace.....	29
4.2 Vnější faktor motivace	29
5. Profesionální vzdělávání a pracovní prostředí	31
5.1 Metody v profesionálním vzdělávání	34
5.1.1. Metody používané na pracovišti	34
5.1.2. Metody používané mimo pracoviště.....	35
6. Zájmové vzdělávání	36
7. Rodinné zázemí	38
8. Možné překážky ve vzdělávání.....	40
8.1 Situační bariéry	40
8.2 Institucionální bariéry	41
8.3 Osobnostní bariéry	42
9. Vzdělávání a věk	45
9.1 Univerzita třetího věku.....	46
9.2 Virtuální univerzita třetího věku – vzdělávání seniorů v regionech	48
9.3 Zájmové aktivity pro seniory	48
9.3.1 Druhy aktivizačních činností:.....	49
9.3.2 Kluby seniorů – volnočasové aktivity	50
10. Závěr	52
11. Seznam použitých zdrojů	54
12. Seznam obrázků, tabulek a grafů.....	56
13. Seznam příloh.....	57

1. Úvod

Člověk je tvor, který si sám sebe uvědomuje. Pozornost zaměřuje na své okolí i na sebe sama. Soustředění se na svou vlastní osobnost, tzv. seberozvoj, znamená dlouhou cestu objevování a aktivní změny, jejímž cílem je celková integrita osobnosti a výsledkem potom vyrovnaná cílevědomá bytost.

Učení se pro člověka stalo celoživotním údělem i nutností. Ovšem i dospělí mají často tendenci další vzdělávání podceňovat a skrývají to za různé důvody. Ono se člověku vždy nechce. Nemá sílu, chuť, podmínky, správný motiv. Pokud si uvědomuje sám sebe, je schopen sebe vnímat, své emoce ovládat. Dokáže rozpoznat své hodnoty a motivaci. A právě motivace je tím motorem, který ho žene. V průběhu života se motivy sjednocují a motivační perspektiva se současně prodlužuje. Mezi jeho jednotlivými činy se vytváří stále hlubší vzájemné vazby a u zralého jedince vzniká vyvážená struktura motivů. Sebemotivací si udržuje optimismus a víru ve své cíle.

V bakalářské práci autorka charakterizuje pojmy, jakými jsou sebevzdělávání a seberealizace, celoživotní vzdělávání či motivace. Zaměřuje se na sebevzdělávání dospělých, popisuje vnější podmínky ovlivňující možnosti člověka dále se učit, třeba i v jeho volném čase.

Bakalářská práce také stručně nastiňuje situaci v oblasti profesního vzdělávání jako součásti celoživotního vzdělávání, zejména se pak zabývá metodami profesního vzdělávání. Jedním z klíčových faktorů v celoživotním vzdělávání je i podpora jedince od nejbližšího okolí, tedy rodinných příslušníků. Této problematice se věnuje kapitola Rodinné zázemí.

V části Možné překážky ve vzdělávání zkoumá autorka podmínky, které mohou významně působit na jedince při rozhodnutí, zda se věnovat dalšímu vzdělávání. Některé mohou být podněcující, jiné naopak mohou vytvářet bariéry.

Poměrně velký prostor bakalářská práce věnuje tématu Vzdělávání a věk a to hned ze dvou důvodů:

1. S tím, jak stárne populace v České republice, se otevírá mnoho možností v oblasti vzdělávací i zájmové činnosti seniorů.
2. Všichni, včetně seniorů, chtějí prožít svůj život plnohodnotně. A plnohodnotný život je spokojený život. Člověk dosáhne nejvyššího stupně spokojenosti a naplnění právě tehdy, pokud se seberealizuje. Jednou z cest seberealizace je sebevzdělávání, kterému se zdravý jedinec může věnovat bez ohledu na věk i dosažené vzdělání.

2. Seberealizace

Každý z nás si pod pojmem seberealizace něco představí a mnoho z nás ho používá. Většinou naše představy zahrnují náš osobnostní rozvoj, rozvoj našich talentů, uskutečnění našich přání a žití v souladu s našimi hodnotami a potřebami. Většinou chápeme seberealizaci jako něco, co nám má dávat smysl a vést nás k naplnění. Chápeme ji jako uskutečnění něčeho hodnotného, co má skutečný význam, který přesahuje pocit „baví nás to“, ale nese s sebou také zásadní aspekt užitečnosti, služby druhému člověku, podporu důležitých hodnot, práci pro kulturu a komunitu.

Psychologové v polovině 20. století začali pro tyto aspekty našeho života používat termín „sebe-aktualizace“, ale mysleli jím něco velmi podobného. Vycházeli z přesvědčení, že každý z nás má určitou svéráz, specifickou osobnost, specifické preference, zájmy a talenty, ať už ovlivněné výchovou, osobními zkušenostmi nebo vrozené. Toto přesvědčení doplnili logickou představou, že čím více budeme žít v souladu s těmito specifiky, čím více je budeme v rámci našeho osobního rozvoje a života naplňovat (aktualizovat, realizovat), tím spokojenější, šťastnější a naplněnější náš život bude.

Seberealizace neboli sebeaktualizace (self-actualization, self-realization) je chápána jako snaha subjektu být tím, za koho se považuje. Realizace (uskutečňování) vlastního potenciálu. Výsledkem je nalezení uspokojení v určité činnosti. Pocit všeobecné saturace vlastních potřeb, naplnění a uplatnění vlastních schopností, znalostí a dovedností.¹

V teorii motivace (podle A. H. Maslowa) je považována za jednu z nejvyšších sociálních potřeb (viz. Maslowova pyramida potřeb, str. 12).

Pojem „seberealizace“ poprvé použil Kurt Goldstein, později tento pojem převzal Abraham Harold Maslow a v lehce přenesené formě i Carl Rogers (mluvil o sebeaktualizaci). Seberealizace je hlavním tématem humanistické psychologie, která se zaměřuje na prožívání jednotlivce jako konkrétní a jedinečné osobnosti. Společně

¹ <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/seberealizace-sebeaktualizace>

s rozhodováním a tvořivostí spadá mezi hlavní okruhy výzkumu v humanistické psychologii.

2.1 Pohled Carla Rogerse

Seberealizace je podle psychologa Carla Rogerse potřeba, která se snaží dokázat, že nás kupředu neženou pouze základní pudy a fyziologické potřeby jako hlad, žízeň a agrese. Hlavní myšlenkou je efektivní využití vlastních schopností a talentu a tudíž svůj potenciál a dovednosti stále rozvíjet směrem k růstu, zralosti a pozitivní změně. Podle Rogerse je tendence k aktualizaci dokonce základní síla člověka, která ho v životě motivuje k uplatnění všech schopností organismu. Prakticky vzato hovoří o naplnění svého potenciálu v rámci hranic dědičnosti. Každý jedinec je podle jeho teorie a následně vymyšlených terapií motivován ke změně a má schopnost se měnit.

2.2 Pohled Abrahama Harolda Maslowa

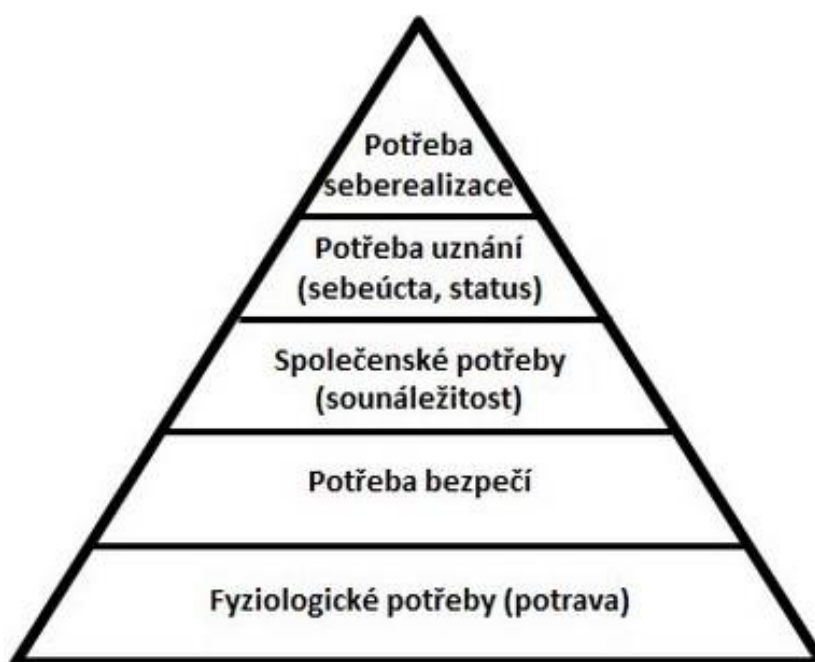
Oproti tomu americký psycholog Abraham Harold Maslow tvrdil, že jedinec dospěje ke složitější psychické motivaci až po uspokojení základních potřeb. Teprve poté, co osoba naplní potřeby nacházející se podle Maslowovy pyramidy potřeb pod seberealizací, je schopna nalézt sebenaplnění a uskutečnit vlastní potenciál. Z toho plyne, že seberealizace je na úrovni potřeb nejvýše a tudíž jí nedosáhne každý člověk.

2.2.1 Maslowova pyramida potřeb

Teorii pyramidy lidských potřeb definoval Maslow v roce 1943. Podle Maslowovy pyramidy má člověk pět základních potřeb a aby mohl uspokojit ty na vyšším stupni, musí mít napřed uspokojeny ty na stupních pod nimi.²

² <http://www.ekonomikon.cz/ekonomika/maslowova-pyramida>

V praxi to například znamená, že jedinec bude napřed nakupovat jídlo a bude muset uspokojit potřeby základní. Teprve poté se dostává k uspokojování potřeby bezpečí a potřeb společenských. Na vrcholu pyramidy je potřeba seberealizace, takže aby se mohl člověk zabývat jejím uspokojováním, musí mít uspokojeny všechny potřeby v pyramidě pod ní.



Obr 1: *Maslowova pyramida potřeb*³

První čtyři kategorie Maslow označuje jako nedostatkové potřeby a pátou kategorii jako potřeby existence (bytí) nebo růstové potřeby. Všeobecně platí, že níže položené potřeby jsou významnější a jejich alespoň částečné uspokojení je podmínkou pro vznik méně naléhavých a vývojově vyšších potřeb. Toto však není možné tvrdit zcela bezvýhradně a je dokázáno, že uspokojování vyšších potřeb (estetických, duchovních) může napomoci v krajních situacích (nouze, nedostatek, strádání) lidského života, ve kterých je možnost uspokojování nižších potřeb omezena či znemožněna (například v prostředí

3 <http://www.ekonomikon.cz/ekonomika/maslowova-pyramida>

koncentračních táborů). Za nejvyšší považuje Maslow potřebu seberealizace, čímž označuje lidskou snahu naplnit svoje schopnosti a záměry.⁴

Pět základních potřeb Maslowovy pyramidy

Jednotlivé potřeby podle Maslowa tedy jsou:

1. **Fyziologické potřeby.** Jsou to základní potřeby našeho organismu jako dýchání, pití, jídlo, sex a vylučování. Rovnovážný stav organismu, v němž nám nic nechybí (ani „nepřebývá“).
2. **Potřeby bezpečí.** Ve chvíli, kdy jsou fyziologické potřeby jedince relativně uspokojeny, začne prahnout po pocitu bezpečí, který si spojuje s předvídatelností dění ve vnějším světě, s jakýmsi pořádkem a konzistencí kolem sebe, že ho nic příliš nerozrušuje ani nepřekvapuje, snaží se mít věci pod kontrolou. Touží po jistém zaměstnání, pojištění a chráněném účtu v bance. Naše společnost nadbytkem a právních norem vcelku dobře umožňuje uspokojení těchto dvou základních vrstev. Potřeba bezpečí v sobě zahrnuje:
 - Ochranu před zločinem
 - Finanční jistotu
 - Zdraví a pocit pohody
 - Zajištění pomoci v případě nemoci nebo úrazu
3. **Sociální potřeby.** Má-li člověk uspokojeny první dvě vrstvy, přirozeně směřuje k touze po citovém naplnění skrze:
 - Přátelství
 - Intimní partnerský život
 - Podporu a komunikaci v rámci rodiny

Jedinec potřebuje pocit sounáležitosti, být přijímán takový jaký je druhými lidmi. Má potřebu milovat a být milován. Není-li tato jeho potřeba naplněna, pociťuje osamělost, sociální úzkost a depresi. Potřeba sounáležitosti může dokonce převýšit

⁴ https://cs.wikipedia.org/wiki/Maslowova_pyramida

nižší potřeby. Např. anorektička obětuje své fyziologické potřeby a dokonce i zdraví pro pocit přijetí a sounáležitosti.

4. **Potřeba úcty, respektu a uznání.** Člověk má potřebu respektovat a být respektován, ale také potřebu sebeúcty. Chce se cítit přijímán a pozitivně oceněn, chce se cítit užitečný, chce vynikat ve své profesi a zájmech. Nesrovnalosti na této rovině se projevují jako komplexy méněcennosti, nízká sebeúcta. Lidé s nízkou sebeúctou potřebují neustálé projevy respektu a uznání všech lidí, touží po slávě a popularitě. Člověk, který se cítí sebevědomý a schopný nevyžaduje uznání všech, ale jen od jediné nebo několika málo osob. Ani sláva a úspěch nemusí člověku dodat zvnějšku pocit sebeúcty, protože nejprve se musí sám vnitřně přijmout a vážit si nejprve sám sebe. Psychická nerovnováha, např. deprese může člověku bránit ve vytvoření zdravé sebeúcty.
5. **Růstové potřeby.** Tyto potřeby související s růstem osobnosti člověka se od předchozích liší. Nižší potřeby mohou být naplněny, nasyceny tím, že obrazně řečeno: „hladina v nádrži dosáhne na pomyslnou linku“, a jedinec se cítí uspokojen, uklidněn. Růstové potřeby jsou potenciálně otevřené „do nekonečna“, souvisejí s dlouhodobou životní motivací. Zde platí, že „i cesta může být cíl“, protože samo hledání něčeho dodává člověku pocit smyslu. Mírné napětí zde není vnímáno jako frustrace, ale naopak jako energizující, motivační faktor vyrůstající z hloubky osobnosti.

V praxi to tedy například znamená, že pokud si člověk zajistí bydlení a má nějakou práci, která zajišťuje jeho přežití a nějaký pocit bezpečí, může se věnovat uspokojování potřeby společenské, tedy navazovat vztahy s kamarády, zakládat rodinu apod.

Jinak řečeno, teprve tehdy, když má člověk uspokojeny základní (fyziologické) potřeby, obrací se k uspokojení potřeb vyšších. Pociťovaný nedostatek nebo frustrace na nižší úrovni jedinci zabrání postupovat výš. Jsou-li naopak všechny jeho základní potřeby saturovány, přechází automaticky na vyšší úroveň a předchozí stupně už nevnímá jako svou prioritu. Tato pyramida odráží všeobecnou tendenci.

Osobnost a Maslowova pyramida potřeb

Maslow se rozhodl zkoumat životy vynikajících historických osobností (Baruch Spinoza, Thomas Jefferson, Abraham Lincoln, Jane Addamsová, Albert Einstein a Eleanor Rooseveltová), aby princip seberealizace mohl uchopit i jinak, než pouze definicí. Na základě analýzy výše zmíněných historicky významných osobností si potom vytvořil představu člověka, který seberealizace dosáhl. Od této představy odvodil níže zmíněné body.⁵

Vlastnosti lidí, kteří dosáhli seberealizace:

- Účinně vnímají skutečnost a umějí tolerovat nejistotu.
- Přijímají sebe i ostatní takové, jací jsou.
- Jsou spontánní v myšlení i v chování.
- Zaměřují se spíše na problém než na sebe.
- Mají smysl pro humor.
- Jsou velmi tvořiví.
- Jsou odolní vůči vlivům enkulturace, ale nejsou záměrně nekonvenční.
- Zajímají se o blaho lidstva.
- Dokážou hluboce ocenit základní životní zkušenosti.
- Navazují hluboké a uspokojivé mezilidské vztahy spíše s několika než s mnoha lidmi.
- Dokážou se na život dívat z objektivního hlediska.

Popsal také chování, které vede k seberealizaci:

- Prožívají život jako děti, s plným ponořením a soustředěním.
- Zkoušejí stále něco nového a nelpí na bezpečných a jistých způsobech.
- Při hodnocení zkušeností se řídí spíše vlastními pocity než tradicí, autoritami nebo názorem většiny.
- Jsou čestní, vyhýbají se předstírání, nebo „hraní her“.
- Počítají s tím, že budou neoblíbení, pokud se jejich názory neshodují s většinou.

⁵ <https://cs.wikipedia.org/wiki/Seberealizace>

- Přijímají odpovědnost.
- Pracují usilovně, aby dosáhli cíle, pro který se rozhodli.
- Snaží se pojmenovat své obrany a mají odvahu se jich zříci.

Později Maslow při zkoumání vysokoškolských studentů zjistil, že ti, kteří splňovali jeho definici jedince schopného seberealizace, patří k 1 % nejzdravějších příslušníků celé populace.

Maslow definoval také tzv. přechodné okamžiky seberealizace neboli vrcholné zážitky. Jde o dočasný spontánní a nesobecký stav dosažení cíle, který se může dostavit v rozmanitém spektru situací, například při obdivování přírody, při tvůrčí práci, při sportovním výkonu atd.

Nejvyšší potřebou je tedy seberealizace. V tomto případě jde o lidskou snahu naplnit svoje schopnosti a záměry, snaha být nejlepším, jakým člověk může být. Podle Maslowa seberealizované osoby přijímají okolnosti života (neodmítají je ani se jim nevyhýbají), jsou spontánní v myšlení, jsou tvořiví a zajímají se o řešení problémů často i jiných lidí.⁶

Seberealizovaní lidé si všeobecně váží života a mají svou vlastní vnitřní etiku, kterou jim nemusí diktovat nikdo jiný. Ostatní lidi posuzují bez předsudků.

Mnozí lidé však o seberealizaci nestojí, jsou motivováni pouze nižšími potřebami.

V současné době je seberealizace „in“, podobně jako asertivita. Postmoderní ideologie, hlásající nejrůznější vynutitelná i nevynutitelná práva, lidi přesvědčuje, že je pro ně nejdůležitější, aby se „seberealizovali“. Aby rozvíjeli své schopnosti, naplno využili všech možností a prožili život plnými doušky.⁷

⁶ <http://www.ekonomikon.cz/ekonomika/maslowova-pyramida>

⁷ <http://dan-drapal.cz/index.php/cz/duchovni-clanky/164-seberealizace>

3. Sebevzdělávání

Individuální vzdělávání tj. sebevzdělávání je vlastně vzděláváním „sama sebe“.

Je součástí vzdělávacího procesu, což je proces cílevědomého a systematického zprostředkování, osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupily na trh práce.⁸

Vzdělávání je proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností a lidských zkušeností, utváření morálních rysů a osobitých zájmů. Jde o působení na člověka nebo skupinu za účelem utváření osobnosti, individualizace společenského vědomí. Vzdělávání je tedy součástí socializace.⁹

Systém vzdělávání v České republice vymezuje proces postupného získávání kvalifikace v jednotlivých stupních školní soustavy. Nosným pilířem systému je rozdělení vzdělání do tří oblastí:

1. **Primární (základní).** Je učeno osobám ve věku od 6 do 15 let. Je poskytováno sítí základních škol v délce trvání devíti let. V Česku je povinná devítiletá školní docházka ukotvena v zákoně a může ji předcházet předškolní vzdělání (pro děti ve věku od 3 do 6 let) organizované mateřskými školami.
2. **Sekundární (střední).** Je určeno pro věk od 15 až do 17, 18 let. Navazuje na primární vzdělávání a je zpravidla v délce tří nebo čtyř let, existují však i jednoleté a dvouleté obory. Sekundární vzdělání je poskytováno středními školami a člení se na:
 - Střední vzdělání, typicky v délce 1 až 2 roky.
 - Střední vzdělání s výučním listem, které poskytují střední odborná učiliště v délce 2 až 3 roky.

⁸ PALÁN, Z. Lidské zdroje – výkladový slovník. Praha: Academia, 2002. ISBN: 80-2000-950-7.

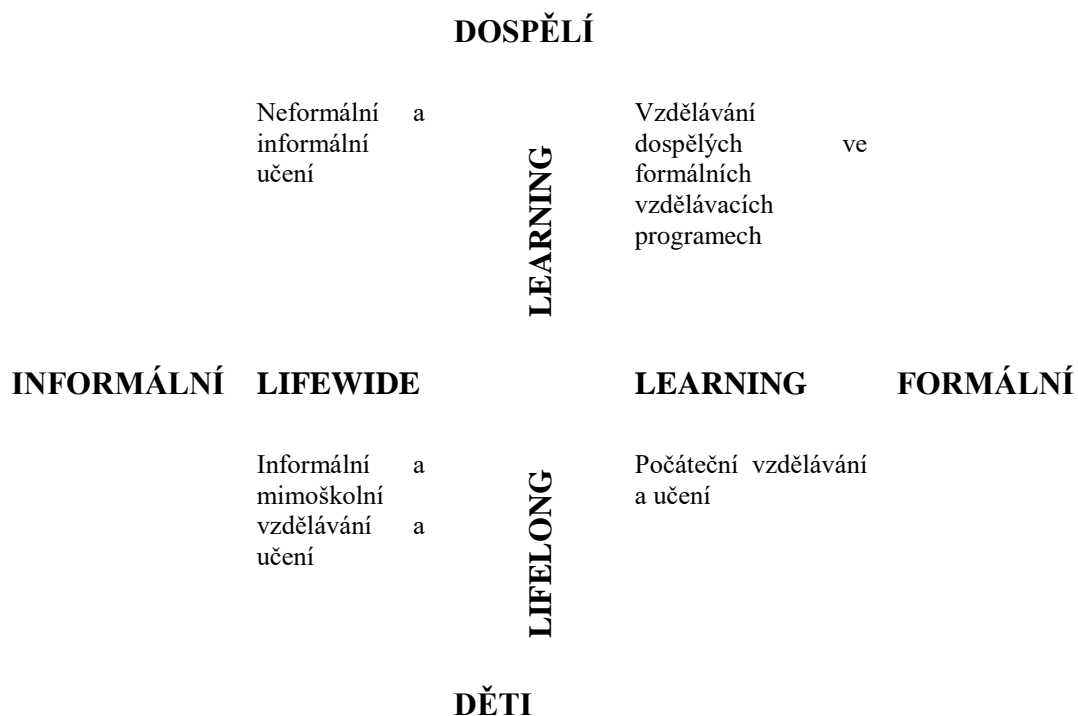
⁹ <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani>

- Střední vzdělání s maturitní zkouškou, které poskytují gymnázia a střední odborné školy zpravidla v délce 4 roky.
3. **Terciární (další).** Je pro osoby ve věku od 19 let a více. Umožňuje absolventům maturitních oborů dále zvyšovat svou kvalifikaci v nejrůznější specializacích studiem buďto na konzervatořích, vyšších odborných školách nebo na vysokých školách (resp. univerzitách). Vzdělání dosažené na vysokých školách lze pak rozlišovat na tři základní úrovně:
- Bakalářské (Bc.)
 - Magisterské (Mgr., Ing.)
 - Doktorské (Ph.D.)

Celoživotní vzdělávání zahrnuje každé studium během života. Je považováno za kontinuální proces získávání a rozvoje vědomostí, intelektových schopností a praktických dovedností, a to i nad rámec počátečního vzdělávání.

Celoživotní vzdělávání představuje zásadní změnu pojetí celého vzdělávání. Tradiční formalizovaný školský systém tvoří pouze část vzdělávání, jen jeho základnu. Člověku by v současné společnosti měla být poskytována možnost dále se vzdělávat v různých stádiích jeho vývoje, realizovat rozmanité přechody mezi vzděláváním, učením a zaměstnáním. Jde o zajištění přístupu ke vzdělávání po celý život, možnosti učení se až do úrovně osobnostních mezí.

Moderní pojetí vzdělávání je nazýváno learnigem. Pojem celoživotní učení (lifelong learning) je souhrnem všech rozvojových a vzdělávacích činností jedince v průběhu jeho celého života. Všeživotní učení (lifewide learning) probíhá bez ohledu na místo, čas, životní etapu a formu učení. Celoživotní učení (lifelong learning) i všeživotní učení (lifewide learning) představují proces. Vzdělávání v rámci celoživotního vzdělávání bývá rozlišováno na formální, neformální a informální. Všechny tyto oblasti jsou v rámci celoživotního učení významově rovnocenné.



Obr. 2: *Znázornění celoživotního vzdělávání*¹⁰

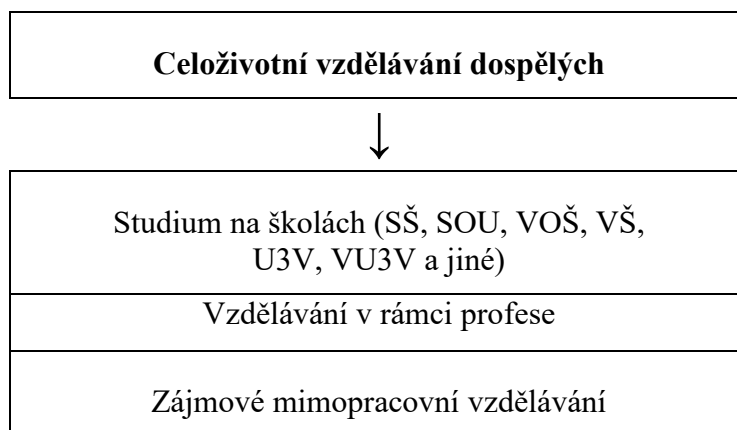
Celoživotní vzdělávání může být realizováno:

- Organizovanou formou, pak hovoříme o tzv. **formálním vzdělávání**. Dochází k němu ve formálních vzdělávacích institucích.
- Prostřednictvím individuální zájmové činnosti neboli **neformální vzdělávání**. Jde o oficiální vzdělávací programy probíhající mimo školní prostředí.
- Spontánně, bezděčně, tzv. **informální vzdělávání**. Jedná se o postupné, často nezáměrné shromažďování vědomostí, dovedností, denních zkušeností, které lze načerpat v pracovním i domácím prostředí.

Do sféry celoživotního vzdělávání patří nepovinná i povinná školní docházka, rekvalifikace, kurzy, vzdělávání seniorů (tzv. univerzita třetího věku) apod. Je realizováno

¹⁰ ŠERÁK, M. Zájmové vzdělávání dospělých. Praha: Portál, 2009, Str. 17. ISBN 978-80- 7367-551-6.

různými organizacemi (např. vysokými školami), které se zaměřují na různé skupiny a nabízejí kurzy různého zaměření.¹¹



Obr. 3: *Celoživotní vzdělávání a učení dospělých*¹²

Mezi charakteristiky celoživotního vzdělávání patří:

1. Neomezuje se na konkrétní fázi života, ale probíhá po celý život.
2. Není omezeno pouze na instituce, ale probíhá v různém prostředí.
3. Poskytuje příležitost všem.

V rámci andragogiky zahrnuje vzdělávání dospělých veškeré vzdělávací aktivity realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých vedoucí k získání určitého stupně vzdělání. Je to proces cílevědomého a systematického osvojování a upevňování znalostí, schopností, dovedností, hodnotových postojů i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupily na trh práce. Ve vzdělávání dospělých se zpravidla uplatňuje dálková forma vzdělávání a korespondenční studium.¹³

¹¹ https://cs.wikipedia.org/wiki/Celo%C5%BEivotn%C3%AD_u%C4%8Den%C3%AD

¹² MUŽÍK, J. Androdidaktika. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-045-9.

¹³ PALÁN, Z. Výkladový slovník vzdělávání dospělých, Olomouc: Daha, 1997. Str. 159. ISBN 80-902232-1-4.

Za dospělého bývá považován člověk, který je schopen biologické a sociokulturní reprodukce, vytváří hodnoty, které umožňují život jemu samotnému i osobám, které jsou na něm závislé.¹⁴ Dospělost můžeme také definovat jako období životní stabilizace a zároveň ji členit na:

- Mladší dospělost (13 až 30 let)
- Střední dospělost (30 až 45 let)
- Starší dospělost (45 až 60 let)

Vzdělávací systém je pak systém institucionálně organizovaných i individuálních (sebevzdělávacích) vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, rozšiřují, inovují, mění nebo jinak obohacují počáteční vzdělání dospělých osob, které záměrně a intencionálně rozvíjejí své znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy a jiné osobní a sociální kvality potřebné pro plnohodnotnou práci a plnění životních a společenských rolí.

S jistým zjednodušením bývá pojem vzdělávání dospělých ztotožňován s pojmem další vzdělávání. Pojem vzdělávání dospělých se přibližuje anglickému „adult education“, který slouží pro teorii i praxi, protože pojem andragogika se v anglosaských zemích zatím nevžil.¹⁵

Vzdělávání se nemá soustředit jen na rozvíjení rozumových schopností. Má za úkol působit na všechny stránky osobnosti člověka a má člověka nejen připravit na profesní život, ale zároveň ho má vést k osvojení si „sociálních a dalších dovedností, duchovních, morálních a estetických hodnot a žádoucích vztahů k ostatním lidem i ke společnosti jako celku, k emocionálnímu a volnému rozvoji, v neposlední řadě pak ke schopnosti uplatnit se v měnících se podmínkách zaměstnanosti a tím i trhu práce.¹⁶ A k dosažení právě těchto cílů slouží klíčové kompetence.

O klíčových kompetencích se hovoří v Rámcovém vzdělávacím programu jako o souhrnu vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti. Jejich výběr a pojetí vychází z hodnot obecně

¹⁴ PETRUSEK, M. Velký sociologický slovník, Praha: Karolinum, 1996. Str. 749. ISBN 80-7184-310-5.

¹⁵ PALÁN, Z. Lidské zdroje – výkladový slovník. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-2000-950-7.

¹⁶ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001. Str. 14. ISBN 80-211-0372-8.

přijímaných ve společnosti a z obecně sdílených představ o tom, které kompetence jedince přispívají k jeho vzdělávání, spokojenému a úspěšnému životu a k posilování funkcí občanské společnosti.¹⁷

Klíčové kompetence mají stejně jako celý proces rozvoje osobnosti komplexní charakter, který zahrnuje a působí na všechny složky osobnosti člověka. Proto se vedle sebe jednotlivé kompetence nevyskytují izolovaně, ale všechny jsou spolu nejen vzájemně propojeny, ale v některých částech se i překrývají a doplňují. Tento jejich ucelený charakter umožňuje prostřednictvím vzdělávacího procesu působit na rozvoj osobnosti v celé jeho šíři.

Existují následující kompetence:

- **Kompetence vedoucí k rozvoji rozumových schopností** například umožňují člověku samostatně plánovat práci a její postupy, kriticky srovnávat pojmy, vyvozovat závěry, srovnávat výsledky, hledat nové metody a strategie učení. Další oblast umožňuje rozpoznat problém, shromáždit o něm potřebné informace a hledat vhodnou cestu k jeho řešení.
- **Kompetence komunikativní** vedou člověka k formulování myšlenek, naslouchání lidem, argumentaci, správnému pochopení komunikačních prostředků nebo také například k schopnostem užívat a rozumět zdrojům informací.
- Další oblastí jsou **kompetence sociálního a personálního charakteru**, které umožňují člověku jednat s lidmi, spolupracovat s nimi, pomáhat jim, vytvářet atmosféru ve skupině či si formovat představu a hodnotit výkony své i výkony druhých.
- A poslední skupina kompetencí vede člověka k **chápaní norem a zákonů** společnosti, vytvářejí v něm pocit jednoty se skupinou, vedou ho k respektu, globálnímu chápaní problémů či úctě k tradicím a historii.¹⁸

¹⁷ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2005. Str. 14. ISBN 80-87000-02-1.

¹⁸ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2005. ISBN 80-87000-02-1.

Z tohoto zestručněného výčtu jednotlivých kompetencí jasně vyplývá, že se nezaměřují pouze na jednu stránku lidské osobnosti, ale že jejich osvojení není záležitostí pouze školního vzdělávání. Tyto kompetence člověk získává v průběhu celého svého života, jde tedy o nikdy nekončící proces osvojování si schopností a dovedností. Školní vzdělávání jen poskytuje lidem potřebný základ, ze kterého se pak vychází a který se dál rozvíjí v celoživotním vzdělávání, sebevzděláváním či seberozvoji. Pokud sebevzděláváním naplní člověk své nejvyšší potřeby, dosáhne seberealizace.

Problematika klíčových kompetencí, celoživotního vzdělávání a seberealizace tedy spolu bezprostředně souvisí a vzájemně se prolínají.

Sebevzdělávání má také velmi blízko k pojmu seberozvoj, který je chápán jako to, co jedinec chce umět. Jde tedy o záměrně působící proces práce na sobě. Tendence je stále se zdokonalovat.¹⁹

Můžeme ho kategorizovat na vzdělávání spontánní (neformální), formální a informální.

Spontánní vzdělávání znamená získávání znalostí a dovedností neformálně, z různých pramenů na základě vnitřní potřeby, většinou formované pracovní činností nebo osobnostním zaměřením jako koníčky, zájmy, dispozice, okolí apod., kdy si jednotlivec sám stanoví cíle a způsob sebevzdělávání, sám sebe motivuje a hodnotí.

Neformální vzdělávání se uskutečňuje mimo formální vzdělávací systém (formální vzdělávání vede k dosažení určitého stupně vzdělání doloženého certifikátem, např. vysvědčením, diplomem) a nevede k ucelenému školskému vzdělání. Jedná se o organizované výchovně vzdělávací aktivity mimo rámec zavedeného oficiálního školského systému, které zájemcům nabízí záměrný rozvoj životních zkušeností, dovedností a postojů, založených na uceleném systému hodnot. Tyto aktivity bývají zpravidla dobrovolné. Organizátory jsou sdružení dětí a mládeže a další nestátní neziskové organizace, školská zařízení pro zájmové vzdělávání, především střediska volného času, vzdělávací agentury, kluby, kulturní zařízení a další.²⁰

¹⁹ VÁČÍNOVÁ, M., TRPIŠOVSKÁ, D., FARKOVÁ, M. Psychologie. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-47-1.

²⁰ <http://www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-1>

Další kategorií je vzdělávání řízené (školské nebo další), vyvolané většinou potřebou zvýšení kvalifikace nebo společenského statusu. Řízené sebevzdělávání může být formalizované jako jsou např. distanční, dálkové a externí formy studia nebo formované, kdy není řízen průběh studia, ale je řízena a vyvolávána studijní potřeba.

V současné době prudce vzrostl podíl nestátní nabídky vzdělávání dospělých, sociální politika přestává vzdělávání dospělých zabezpečovat. Zaměření zájmové a všeobecné se přesouvá více k zaměření na získávání profesních kvalifikací. Zvyšuje se prestiž vzdělání. Lidé cítí stále větší potřebu podílet se na dalším vzdělávání. Tyto změny způsobily celospolečenské vývoj. Změna nároků na dospělé jedince, úroveň vzdělání, hodnot.²¹

Sebevzdělávání má řadu modifikací, které nelze jednoznačně zařadit do výše uvedených kategorií.²²

3.1 Druhy a formy sebevzdělávání

Vzdělávání může mít určitou formu jen tehdy, pokud bude probíhat skutečně organizovaně a bude pod kontrolou. Podob může mít jen omezené množství.²³

Dospělí si sami volí formu učení. Někomu vyhovuje samostudium, jinému spíše kurzy vedené lektorem. Ideální se zdá být jejich kombinace. Sebevzdělávání téměř vždy probíhá za podpory nějaké učební, studijní pomůcky. A ty mají různou podobu.

Mezi tradiční metody výuky řadíme různé kurzy, semináře a školení, tréninky a samostudium literatury. Lidem často vyhovují kurzy řízené a vedené. Vyhovuje jim pravidelnost, která je donutí se danému tématu věnovat, navštěvují je s přáteli, což je vzájemně také podporuje, těší se na diskusi, která je vzájemně obohacuje, a v návštěvách kurzu vidí i jakousi společenskou událost. Sami přiznávají, že osobní kontakt s lektorem je nejlepší a nenahraditelný.

²¹ BENEŠ, M. Andragogika. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

²² <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/individualni-vzdelavani-sebevzdelavani>

²³ PLAMÍNEK, J. Vzdělávání dospělých. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.

Další možností je sebezvzdělávání prostřednictvím výukových programů, které jsou obsaženy na nosičích informací typu CD, DVD, dříve diskety. Důležité a významné postavení v samostudiu představuje tzv. e-learning, neboli vzdělávání na internetu. Zde nalezneme různé vzdělávací akce nebo třeba on-line výuku ve formě videokonference. Výhodou videokonference je přenos informací současně na více míst, možnost diskuse s lektorem a ostatními účastníky, což zaručuje potřebnou zpětnou vazbu. Smíšeného učení, tzv. „blended learning“ je v současné době také často využíváno. Jde například o kombinaci klasického kurzu a emailového spojení. Po klasickém kurzu může kurz také pokračovat prostřednictvím webových stránek.²⁴

S tématem celoživotního vzdělávání velice úzce souvisí téma rozvoje osobnosti. V Národním programu rozvoje vzdělávání v České republice (dále jen Bílá kniha)²⁵ se dokonce hovoří o tom, že rozvoj osobnosti je jedním z klíčových cílů celoživotního vzdělávání.

Nedílnou součástí celoživotního vzdělávání je podle Bílé knihy osobnostní rozvoj, a právě tímto spojením je bezprostředně propojen se všemi etapami lidského života a stává se součástí formálního, neformálního a informálního učení (zmiňovaného již dříve na str. 19 této bakalářské práce).

V Bílé knize se dále hovoří o tom, že využitím celého lidského potenciálu musí zákonitě vést k ekonomickému růstu, prosperitě nejen jednotlivce, ale i celé společnosti a lepší budoucnosti. Rozvoj lidské individuality, jehož předpokladem je péče o uchování jejího fyzického a psychického zdraví, zahrnuje kultivaci a podporu seberealizace každého jedince a maximální uplatnění jeho schopností.²⁶

Existují dvě různé úrovně cílů: individuální a společenské. Obě tyto dimenze jsou spolu velmi úzce spjaty a vzájemně se ovlivňují. Pokud člověk dosáhne rozvoje své osobnosti, ovlivní tím nejen ostatní jednotlivce, ale i prostředí, ve kterém žije. Tím dochází ke změně společnosti, která následně svou změnou působí zpět na jednotlivce a nutí ho reagovat na

²⁴ MUŽÍK, J. Androdidaktika. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-045-9.

²⁵ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001. ISBN 80-211-0372-8.

²⁶ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001. Str. 14, ISBN 80-211-0372-8.

změny, čímž dochází k jeho seberozvoji. Jde o uzavřený kruh, kde všechno souvisí se vším a kde je všechno v neustálém pohybu.

Aby dospělý člověk dosáhl v oblasti seberozvoje a sebevzdělávání pokroku, využívá přitom řadu aktivit pro seberozvoj jako jsou:

- **Rozvoj schopností poznávání.** Jedná se o cvičení smyslového vnímání, pozornosti a soustředění, cvičení dovedností zapamatování, řešení problémů, dovednosti pro učení a studium.
- **Sebepoznání a sebepojetí.** Jde o uvědomění si sama sebe, tj. svého já, jako zdroje informací o sobě, a také druhých (ostatních) jako zdroje informací o mně. Jedinec si uvědomí své tělo, svou psychiku (temperament, postoje, hodnoty), co o sobě ví a co ne, jak se jeho já promítá v jeho chování, vztah jedince k sobě samému, jeho učení, jeho vztahy k druhým lidem, zdravé a vyrovnané sebepojetí.
- **Seberegulace a sebeorganizace.** Jde o cvičení sebekontroly, sebeovládání, tedy regulace vlastního jednání i prožívání, vůle, organizaci vlastního času, plánování učení a studia, stanovování si osobních cílů a kroků k jejich dosažení.
- **Psychohygienu.** Díky psychohygieně si člověk osvojí dovednosti pro pozitivní naladění mysli a dobrý vztah k sobě samému, sociální dovednosti pro předcházení stresům v mezilidských vztazích, dobrou organizaci času, dovednosti zvládnání stresových situací jako je rozumové zpracování problému, uvolnění/relaxace, efektivní komunikace atd., i umění hledání pomoci při potížích.
- **Kreativita.** Provádí se cvičení pro rozvoj základních rysů kreativity, které představují pružnost nápadů, originalita, schopnost vidět věci jinak, citlivost, schopnost „dotahovat“ nápady do reality, rozvíjí se tvořivost v mezilidských vztazích.

4. Faktory ovlivňující sebevzdělávání

Každý člověk potřebuje určité podmínky pro sebevzdělávání. Může se to týkat jeho profese nebo myšleno všeobecně s cílem být neustále připraven na změny techniky, technologií či sociální změny. Rovněž individuální podmínky a okolnosti mají značný vliv na další vzdělávání jedince.²⁷

Možnost sebevzdělávat se však ovlivňuje řada faktorů, a to jak vnitřních (motivace), tak také vnějších. Mezi vnější patří různorodé pracovní podmínky, neméně důležité rodinné zázemí, opora partnera a řada dalších, blíže popsanych níže v kapitole Překážky ve vzdělávání.

4.1 Vnitřní faktor motivace

Motivace (vnitřní motivace) pohání člověka k výkonu. Pochází z něho samého, působí vnitřně a dlouhodobě. Pomáhá mu překonávat překážky, nutí ho do vykonávání činností, aby dosáhl vytouženého cíle. Díky vnitřní motivaci pracuje pro vlastní potěšení, seberealizaci a uspokojení z dobře vykonané práce. Vnitřní motivace jsou všechny faktory, kvůli kterým je jedinec ochotný pustit se do práce. Aby člověk mohl být vnitřně motivován, potřebuje mít nějaký sen, cíl nebo jasný smysl, proč danou činnost vykonává.²⁸

Vnitřní motivace říká, že za každým lidským činem lze nalézt určitý důvod, protože vše, co člověk dělá, má jistou příčinu. Najde-li si své vlastní vnitřní motivace k činu, své vlastní „proč“ něco dělat, získá vnitřní pohon. Pokud bude dostatečně silný, vydrží mnohem déle než pouze pár dní či týdnů. Díky tomuto motivu bude schopný vykonávat činnost, která je nad rámec jeho běžných povinností, a to i dlouhodobě.

²⁷ MUŽÍK, J. Androdidaktika. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-045-9.

²⁸ <http://devote365.cz/novinky/2016/vnitri-motivace/>

Má-li svůj vlastní cíl, který je vysoko v jeho osobních životních prioritách, pak je schopen dělat a dokázat doslova nemožné. Vnitřní motivace ho pohání k dosažení cíle. Pomáhá mu změnit představu skutečnosti, které by chtěl dosáhnout, v realitu.

Kvůli svému vlastnímu snu a možnosti jej skutečně získat, je ochotný překročit různá svá omezení, naučit se něčemu novému a vyrůst. Je ochotný opustit svou zónu pohodlí a pracovat tak dlouho, dokud nedosáhne vysněného cíle.

Vnitřní motivací se rozumí motivy spjaté s určitou činností, které se učíme. Je to především:

- Poznávací potřeba, zvědavost.
- Potřeba činnosti, radost ze samého vykonávání činnosti.
- Uspokojení z osvojených dovedností.
- Uspokojení ze společné činnosti, ze sociální komunikace, interakce při určení.

4.1.1 Pozitivní motivace

Pozitivní motivace je důvod, proč chce jedinec něco udělat. Ví, že chce něčeho dosáhnout, a proto vykoná akci, která k tomu povede. Je-li motivován, práce mu přináší radost. Vidí v ní smysl a cítí, že díky své aktivitě buduje svůj sen a přibližuje se cíli. Pozitivní motivace motivuje člověka tím, co chce dělat nebo čeho chce dosáhnout.

Pozitivní motivace mu usnadňuje život. Aby byl člověk v plnění svých úkolů co nejefektivnější, měl by se naučit zjednodušovat si je a odměňovat se za jejich splnění. Vyhne se tak odkládání úkolů, které se mu zdají být náročné a příliš velké.

4.1.2 Negativní motivace

Negativní motivace je opakem pozitivní motivace. Jedná se o motivaci strachem. To znamená, že si jedinec představuje, co se stane, když určitý úkol nesplní. Negativní motivace by se neměla nepoužívat, ale naopak se jí jedinec měl vyhýbat. Na rozdíl od vnitřní motivace a pozitivní motivace mu tento druh spíše škodí. Na někoho možná stres působí jako stimul k práci, ale většinou je výsledek spíše negativní. Kvůli stresu a strachu člověk ještě více odkládá svou práci a v důsledku se ještě více stresuje. Nakonec vzniká začarovaný kruh, ze kterého se jen těžko utíká. Důsledkem je to, že úkoly začne dotyčný plnit až chvíli před termínem, pokud vůbec. Pracuje ve stresu a podle toho vypadá i jeho výkon.

Pozitivní motivace tedy může jedince silně mobilizovat, kdežto negativní motivace často dezorganizuje jeho stav, činnost, osobní vztah.

4.2 Vnější faktor motivace

Vnější, objektivistický motivační faktor je utvářen společností, lidmi, kteří chtějí druhého ovlivnit, motivovat (změny ve mzdovém ohodnocení, možnost změny nebo rozšíření pracovní náplně, možnost specializace aj.). Výše mzdy může uspokojovat i jiné potřeby jedince: zvýšení kvality života, potřeba jistoty, potřeba vlastní důležitosti aj. Společnost předává jedinci hodnoty, normy, pravidla chování, utváří charakterové vlastnosti, které se vztahují k morálnímu aspektu chování a jednání. Společnost působí na druhého prostřednictvím skupin, do kterých se jedinec začlenil.²⁹

Vnější motivace zahrnuje takové momenty, které jsou spojeny s učební činností a jejím předmětem jen zprostředkovaně: je to odměna, pochvala, prestiž, trest, donucení. Sama vnější motivace nestačí k dosažení dlouhodobých výsledků v učení a ke zformování zralé osobnosti. Bez radosti z činnosti a z poznání, z osvojení něčeho nového, bez

²⁹ <http://rodina-finance.cz/zamestnani/motivace-vzdelavaci-kurzy-factory-kvalifikace>

uspokojení z realizace hodnotného cíle je motivace a celá osobnost ochuzena. Projevuje se to v labilitě, nespokojenosti, v osobních vztazích i v práci.

5. Profesní vzdělávání a pracovní prostředí

Možnost dalšího vzdělávání v rámci pracovního procesu patří spolu s hmotnou odměnou, obsahem práce, atmosférou pracovní skupiny mezi základní stimulační prostředky k lepšímu výkonu.³⁰

Existuje několik hlavních oblastí, proč se pracovník rozhodne pro profesní vzdělávání jako:

1. Potřeba změny znalostí
2. Potřeba změny chování
3. Potřeba změny výsledků
4. Motivace účastníků vzdělávání
5. Motivace nadřízených
6. Prostředí (systémy, kultura, zdroje apod.)
7. Vnímání nezbytnosti změny a propojení se strategickými cíli

Profesní vzdělávání je součástí celoživotního vzdělávání. Jeho cílem je rozvoj postojů, znalostí a schopností, podstatných pro výkon určitého povolání. Přímou se podílí na profesním uplatnění a tím i na ekonomické aktivitě člověka. Udržuje optimální soulad mezi tím, jaká je reálná pracovní způsobilost jedince a tím jaké jsou kladeny nároky na výkon určité profese. Zaměřuje se tedy na neustálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka ke kvalifikovanosti dané práce.³¹

Další odborné vzdělávání je chápáno jako předpoklad osobní a společenské prosperity. Motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání v zaměstnání mohou být např. vyšší finanční ohodnocení, lepší pracovní postavení, méně namáhavá práce, vlastní zájem o zvýšení kvalifikace a možné povýšení, sebeuspokojení, zvýšení sebevědomí atd. Význam dalšího odborného vzdělávání roste stejně jako počet účastníků a vynaložených prostředků. Zároveň se mění jeho formy a obsahy.

³⁰ BENEŠ, M. Andragogika. Grada Publishing a.s., 2008. str 119, ISBN 80-2472-580-0.

³¹ <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/dalsi-profesni-vzdelavani>

Profesní vzdělávání ve velké míře organizují firmy buď přímo uvnitř organizace, nebo mimo ni. Co firma, to rozdílný přístup k rozvoji zaměstnanců. V malých a středních podnicích bývají zaměstnanci často znevýhodněni. Mají omezený přístup ke vzdělávání, neboť jejich firma nedisponuje velkými finančními prostředky určenými ke vzdělávání svých zaměstnanců a často také nemají potřebné zkušenosti v oblasti řízení lidských zdrojů. Potíže jim dělá plánování vzdělávání a jeho realizace.

Mnohé organizace dnes hovoří o firemním vzdělávání jako o významném podílu na celoživotním učení, proto pro své zaměstnance pořádají nejrůznější semináře a školení. Na zkušenou je vysílají do mateřských či dceřiných společností nebo jim umožňují další vzdělání ve školních institucích, přičemž jim vycházejí vstříc například přizpůsobením jejich pracovní doby nebo přispívají finančně. Doškolení nebo přeškolení je v současné době již nedostatečné. Zaměstnavatel se snaží spíše o rozvojové aktivity, jež formují osobnost pracovníků, jejich hodnoty a v neposlední řadě se zaměřují i na přizpůsobování se kultuře organizace. To vše napomáhá k formování flexibility zaměstnanců a ovlivňuje jejich připravenost na změny.³²

Vzdělávání pracovníků je proměnlivé. Záleží na několika faktorech jako je například povaha práce, velikost organizace, používaná technika a technologie atd. Firmy se nyní zaměřují především na:

- Prohlubování pracovních schopností.
- Zvyšování použitelnosti pracovníků.
- Své úsilí vkládají do rozšiřování pracovních schopností, což jim případně usnadňuje rekvalifikační proces.

V poslední době patří mezi poměrně časté způsoby firemního vzdělávání tzv. e-learning. E-learning je také považován za vzdělávací formu jako způsob organizace výukového procesu. Dochází při něm k tzv. multimediálnímu efektu vzdělávání, kdy dochází k synergickému spojení simulací, audio, video a animačních prvků vyučování. Klasická výuka je v tom to směru prostředek značně drahý, pomalý a málo efektivní. E-learning

³² KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů (základy moderní personalistiky). Praha: Management Press. ISBN 80-7261-033-3.

umožňuje i nutí zaměstnance k tomu, aby obnovovali a rozvíjeli své znalosti v pravý okamžik, kdy si tuto potřebu uvědomí.³³

Z jiného hlediska se na e-learning lze dívat jako na jednu z didaktických sebevzdělávacích metod, která vytváří zcela nové integrované prostředí pro učení dospělých. Jde zejména o prohloubení interaktivity učení, propojení výuky s lektorem a samostudia a o výraznou individualizaci profesního vzdělávání.

E-learningové kurzy lze členit na:

1. **Synchronní**, kdy lektori komunikují s účastníky prostřednictvím počítačů. Jde o on-line vzdělávání s bezprostřední výukovou komunikací.
2. **Asynchronní**, kdy účastníci kurzů komunikují s počítači.
 - Jde o off-line vzdělávání s odloženou výukovou komunikací. Distribuci těchto kurzů lze zásadně provádět v interní síti podniků (intranet), kde je lépe možno „ošetřit“ technickou, technologickou, pedagogickou i organizační stránku výuky.
 - Druhým řešením je otevřená komunikační síť (internet), kde se z hlediska vzdělávání otevírá široké pole možností, ale zároveň se snižují možnosti pedagogického usměrňování učících se jedinců.
 - Třetí možností je umístění kurzů na nosičích informací, např. na CD ROM či DVD.

V e-learningu může být využito i tzv. distanční vzdělávání. Jde o multimediální formu řízeného studia, při kterém nejsou vyučující a v němž nejsou vyučující a studující v neustálém přímém kontaktu. Multimediálnost znamená využití všech distančních komunikačních prostředků, kterými lze prezentovat učivo, tj. tištěné materiály, počítačové programy, telefony, elektronická pošta, televizní přenosy, počítačové sítě, výukový software (častý je např. Moodle). V souvislosti s tím je v současné době aplikovaná e-learningová podpora.³⁴

³³ MUŽÍK, J. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia, 1999, str. 5. ISBN 80-85963-93-0.

³⁴ MUŽÍK, J. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia, 1999, Str. 71. ISBN 80-85963-93-0.

5.1 Metody v profesním vzdělávání

Každá organizace může ke vzdělávání svých pracovníků využít mnoha metod a nástrojů. Některé z nich přiblížím v následujících kapitolách. Metody můžeme dělit do dvou skupin:

5.1.1. Metody používané na pracovišti

Jsou vykonávané přímo na pracovním místě, při běžných pracovních úkonech. Mezi ně například patří: koučink, mentoring, konzultace, asistování, pracovní porady atd.

- **Koučink.** Koučování je patrně nejsilnějším nástrojem rozvoje pracovníků. Jde o rozvoj dovedností pracovníka za podpory vedoucího. Je to individuální forma rozvoje pracovníků. Vedoucí učí novým znalostem a dovednostem za aktivní účasti pracovníka. Koučování se nezaměřuje na chyby, které se již staly, ale na příležitosti, které můžeme využít.³⁵
- **Mentoring.** Mentorem obvykle bývá starší spolupracovník, který má zkušenosti a odbornost takovou, že může napomáhat a radit svým méně zkušeným kolegům. Mentor pomáhá svému svěřenci poznat lépe sebe sama, rozvíjet svůj potenciál a své schopnosti.
- **Konzultace.** Patří mezi novější metody formování pracovních schopností zaměstnanců. Školený se vyjadřuje k problémům své práce i školení, předkládá vlastní návrhy řešení problémů, čímž dochází ke zpětné vazbě ze směru nadřízeného.
- **Rotace práce, tzv. kolečko.** Je metodou, kdy školený zaměstnanec je na určité období pověřován pracovními úkoly v různých částech podniku. Pracovník si rozšiřuje své pracovní zkušenosti, rozvíjí se jeho schopnost vidět procesy podniku komplexněji.

³⁵ WHITMORE, J., Koučování. Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti, Management Press. ISBN: 978-80-72612-73-4.

5.1.2. Metody používané mimo pracoviště

Tyto metody jsou vykonávány mimo pracovní místo. Do této skupiny můžeme například zahrnout: přednášku, seminář, workshop, brainstorming atd.

- **Přednáška.** Je vhodná pro pracovníky, kteří vyžadují spíše faktické informace či teoretické znalosti. Výhodou jsou rychlý přenos informací a nenáročnost vybavení. Problémem může být pasivita posluchačů, chybí zpětná vazba s přednášejícím.
- **Seminář.** Je druhem přednášky spojené s diskuzí. Opět zprostředkovává spíše znalosti. Účastníci jsou stimulováni k aktivitě. Seminář musí být lépe organizačně připraven a vhodným způsobem moderován.
- **Workshop.** Je variantou případových studií, ale problémy se v tomto případě snaží vyřešit týmově a komplexněji. Je vhodným nástrojem výchovy k týmové práci, které je zapotřebí například při sestavování plánů.
- **Brainstorming.** Skupina účastníků vzdělávání je vyzvána, aby každý z nich navrhl písemně nebo ústně variantu řešení daného problému. Po předložení návrhu začne probíhat diskuze o navrhovaných řešeních a hledá se optimální návrh nebo kombinace různých námětů. Jde o velmi účinnou metodu, která přináší nové nápady a podporuje kreativní myšlení.

Metody vzdělávání se liší i podle toho, zda jde o školení pro zkušené pracovníky nebo firemní nováčky. U „zkušených“ pracovníků se používají zcela jiné formy vzdělávání, které se snaží pilovat jejich nabyté znalosti a zkušenosti, zaměřují se na jejich rozvoj a zdokonalování, čímž se udržuje jistá hladina vnitřní motivace zkušených pracovníků. U „nováčků“ jde o získávání potřebných znalostí a dovedností, adaptaci do společnosti, ztotožnění s firemní kulturou apod. Všechny metody jsou svým způsobem prospěšné pro organizaci, některé více, některé méně.

6. Zájmové vzdělávání

Během našeho života získáme velké množství informací a naučíme se mnoho věcí i mimo školní vyučování. Jedním ze základních motivů jsou zájmy.

Zájem je snaha člověka zabývat se činnostmi, které ho uspokojují po stránce poznávací či emoční. Představují pro něj silný motivační prvek a jedince aktivizují. Zájmové vzdělávání kompenzuje jednostrannost, se kterou se potýkáme v pracovním procesu.

Lze je rozdělit na zájmy:

- **Profesní**, kam patří např. věda, práce, obchod apod.
- **Mimoprofesní**, kde můžeme jmenovat např. cestování, sport, kulturu, hry atd.

Podle jiného třídění lze zájmy rozlišit na:

- **Intelektuální a studijní**. Může se jednat např. o studium cizích jazyků, astronomie, astrologie, dietologie, zdravého životního stylu, první pomoci, esoteriky atd.
- **Manuální**. Jmenujme třeba zahradničení, ruční práce, vaření atp.
- **Vědecké a technické**. Velmi často se překrývají s ostatním typy zájmů, zejména intelektuálními a studijními.
- **Umělecké**. Řada lidí ve volném čase maluje, zpívá, hraje ochotnické či amatérské divadlo, hraje na hudební nástroje apod. Také se překrývají s intelektuálními a studijními zájmy.
- **Sportovní**. Kompenzovat „sezení v kanceláři“ aktivní formou pohybu doporučuje ne jeden lékař. A sport bývá velmi oblíbeným koníčkem, ať už se jedná o kolektivní formu sportování např. při fotbale, ledním hokeji, volejbalu, potápění atd. nebo v rámci sportů, které lze provozovat skupinově i individuálně, např. při plavání, turistice, lyžování, ski alpinismu apod., či při čistě individuálních sportech jako sportovní létání, parašutismus, paragliding atd.
- **Zájmy spojené s vedením lidí** apod.

Rozmanitost a výběrovost zájmů způsobuje, že pravděpodobně existuje jen malý podíl

společných zájmů pro všechny lidi. Tendence zabývat se nějakými činnostmi se liší.

Zájmy se v průběhu života mění. Jenom zlomek zájmů je permanentní. O zájmu se hovoří také jako o nejlevněji placené motivaci, neboť lidé svým koníčkům věnují spoustu času a to bez nároku na odměnu. Zájmy jsou důležité pro seberozvoj.³⁶

³⁶ CHALUPA, B. Psychologie dnes a zítra. Brno: Littera, 2007. ISBN 978-80-85763-38-6.

7. Rodinné zázemí

Rodina je jednou ze základních sociálních institucí, která v průběhu let prodělala některé významné změny a společnost jí také v různých dobách přikládala různou váhu. V současné době má význam rodiny vzestupný trend, stává se postupně jakousi cílovou ideou, o kterou je třeba všemi možnými dostupnými prostředky usilovat. Je totiž třeba mít stále na paměti, že základní hodnotová orientace člověka, včetně jeho vztahu k prostředí, závisí především na vztahu k sobě, na sebedůvěře a na vědomí vlastní ceny, které se utváří, či může utvářet, právě v rodině. Zde se rovněž rozvíjí základní smysl pro lidská práva, odpovědnost a povinnosti. Zde jedinec už od dětství získává inspiraci a vzor pro svůj vlastní život, budoucí rozvoj své osobnosti vedoucí např. až k seberealizaci, které dosáhne prostřednictvím celoživotního sebevzdělávání.

Vnější tlaky, okolnosti, které umocňují problémy bránící v dalším intenzivním studiu dospělého jedince, mohou být rodinného charakteru. Při dosahování různých cílů poskytuje rodina mimo jiné pocit sounáležitosti a jakákoliv změna v rodinném životě může mít na každého člena rodiny vliv. Pevné zázemí v rodině je jeden z faktorů spokojenosti jednotlivce a od toho se odvíjí i jeho další aktivity.

Velmi důležitá je atmosféra rodiny. Rodina je nesmírně důležité společenství, těsně spjaté nejrůznějšími vztahy uvnitř i navenek. Vůči okolnímu světu se podle momentální potřeby otevírá či uzavírá, čímž se stává jakýmsi malým samostatným světem, jehož hlavním posláním je poskytovat svým členům péči a ochranu.

Rodina a rodinné zázemí hrají tedy při sebevzdělávání jednu z nejvýznamnějších rolí. K tomu, aby žena mohla studovat, potřebuje oporu manžela a rodinných příslušníků, jak už při hlídání dětí v čase, kdy se vzdělává, tak i v čase, kdy se učí nebo dělá přípravu. Příprava je nedílnou součástí sebevzdělávání. A aby se žena mohla v klidu připravit, potřebuje od členů rodiny, jak malých, tak i dospělých plnou podporu a pomoc.

Klíčová je v tomto případě osoba partnera, který by měl ideálně být ochoten přistoupit na kompromisy typu „teplá večeře jen třikrát týdně“ výměnou za spokojený pocit druhého partnera a případný titul. Vhodné zázemí mohou poskytnout také babičky, dědečkové či

hlídací kamarádky, vhodnou alternativou je i chůva na několik hodin v týdnu. Efektivní studium, psaní seminárních prací i učení vyžaduje ucelený blok času několikrát týdně, kdy studentku/studenta dítě neruší. Plnit domácí úkoly po půlhodinách nemá smysl, proto se hodí sem tam pozvat slečnu na hlídání.

Tolerance, pochopení a opora rodinných příslušníků je jednou z podmínek na cestě za vzděláváním. Jejich základ stojí na klidném a fungujícím rodinném zázemí. Dospělí, kterým je partnerská opora poskytnuta, mají výrazně větší elán k aktivitám, které jsou tzv. navíc. V tomto případě k učení a vzdělávání. Existuje rozdíl v možnostech, které mají ženy a které muži, což je dáno určitou dělbou práce, fixací dětí na matce apod.

8. Možné překážky ve vzdělávání

Překážky neboli bariéry ve vzdělávání dospělých mohou být pomyslně rozděleny do tří skupin, a to na situační bariéry, institucionální bariéry a na osobnostní bariéry:

8.1 Situační bariéry

Tyto bariéry vyplývají z aktuální situace jedince v daném čase. Mezi situační bariéry patří:

- **Nedostatek peněz, vysoké náklady na vzdělávání.** Tento problém je spíše zástupný důvod než skutečně vážná překážka. Ukazuje se, že finanční bariéra nemá reálný vliv na to, zda se člověk do vzdělání zapojí či nikoliv. Částka kurzů se většinou pohybuje v řádech stovek až desetitisíců. Financování vzdělávání dospělých je velmi různorodé, může se jednat o soukromou podporu, státní grant i o osobní půjčku atd. Můžeme rozlišit přímé náklady (cena kurzu, zkoušky) a nepřímé náklady, což jsou všechny další související náklady jako cestovné, registrace v knihovně, koupě knih či nákup jiných studijních materiálů, náklady obětovaných příležitostí apod.³⁷
- **Nedostatek času kvůli pracovnímu či rodinnému zaneprázdnění.** Do času se nezapočítává pouze čas, který člověk věnuje prezenčnímu kurzu (přímý čas), ale i čas, který věnuje opakování nebo přesunu na kurz (nepřímý čas).³⁸ Všichni máme k dispozici 24 hodin denně. Není nikdo, kdo má více nebo méně. Umění je si čas vhodně rozplánovat.

Proto je největším problémem, který dospělým stojí v cestě za vzděláváním, čas. Říci někomu: „Promiň, nemám čas...“ je eticky přijatelná omluva, díky které už dotyčný nemusí nic dál vysvětlovat. Říci sám sobě: „Na to nemám čas“ je takové malé kouzlo, jak si jedinec zdůvodní, že danou věc prostě dělat nemůže. Každý

³⁷ VYHNÁNKOVÁ, K. Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, Str.100. ISBN 978-80-86723-46-4.

³⁸ VYHNÁNKOVÁ, K. Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, Str.99. ISBN 978-80-86723-46-4.

člověk má různé povinnosti, které považuje za více či méně důležité a rozdílné množství volného času. Je jen na něm, jak se svým volným časem naloží a kterým aktivitám dá ve volném čase přednost. Není v jeho silách stihnout vše. V průběhu života si jedinec stanovuje preference, které nejsou konstantní. Každý si sám za sebe určí, co je schopen obětovat.

Podstatné tedy je, zda lidé vnímají, že mají nedostatek času pouze na vzdělávání nebo nedostatek času obecně. V prvním případě se jedná o otázku preferencí a vzdělávání u takového člověka nemá takovou váhu, nemají tedy k němu dostatečně silnou motivaci (viz. kapitola Osobnostní bariéry – str. 36).

- **Špatná doprava do místa vzdělání.** Problémem může být i to, že člověk bydlí na vesnici nebo v odlehle oblasti. Obtížností je zde dosažitelnost centra, kde jsou obvykle vzdělávací možnosti větší. Současnou snahou je přiblížit učení domovu například distanční formy studia, posilování infrastruktury, e-learning, audiovizuální média a ICT technologie.³⁹

8.2 Institucionální bariéry

Existují čtyři základní institucionální bariéry:

- **Nevyhovující rozvrh.** V současné době je již opravdu časté a téměř samozřejmé vzdělávat se v kurzech v době vyhovující účastníkům kurzu. Instituce nabízejí množství krátkodobých a večerních kurzů. Pokud pro jedince není nezbytný bezprostřední kontakt s učitelem a ostatními studujícími, je možné, aby studium probíhalo bez osobní účasti prostřednictvím počítačové technologie v době zvolené posluchačem.
- **Nedostatek vhodných programů.** Může se stát, že by se jedinec chtěl zúčastnit určitého kurzu či semináře, ale je obtížné nějaký s konkrétní obsahovou náplní

³⁹ VYHNÁNKOVÁ, K. Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, Str.72. ISBN 978-80-86723-46-4.

sehnat. Nebo při zapsání do kurzu nespĺňuje vstupní požadavky (například základní znalost tĕmatu). Nĕkteré kurzy nebo semináře mohou být vĕkovĕ nebo genderovĕ odlišné. Postupem času pĕrbyv je jejich množství a rozšřřuje se i jejich spektrum.

- **Nedostatek informací.** Trh vzdělání pĕdpoklád aktivní uchazeče. Pokud bude uchazeč mít zájem, nebude mít problĕm informace najít. Bohužel vzdělání není inzerováno na každĕm rohu jako jiné produkty či sluŕby. Internet se i v tĕto oblasti stává prvořadým pomocníkem aktivního uchazeče.
- **Nedostateč transparentnost.** Soustava vzdělávacích institucí má variabilní strukturu, nemá systĕmov charakter. Její fungování je podřřzeno nabídce a poptávce.

8.3 Osobnostní bariéry

Osobnostní bariéry si vztahuje učící se osoba ke svým postojům a sebevmání. Mají zásadní roli, protože tĕm, kteří se vzdělávání nečastní, brání v cestĕ za vzděláváním zejména osobnostní faktory.⁴⁰

Osobnostní bariéry jsou následující:

- **Nedostatek motivace.** Dospělm často chybí motivace k učení, nĕkteří z nich se mohou domnvat, ŕe vzdělání pro nĕ nemá smysl. Pokud není motivace dostatek, ani sebelepší nabídka vzdělávacích programů nedonutí dospĕlou populaci k návratu do studia.

Nedostatek motivace je také velmi často zamĕňovn za nedostatek času. Pak se jedná o stanovení si preferencí. Soubor preferencí vŕdy „vyhraje“ jin aktivita (sledování televize, chatování po internetu, sledování Facebooku, nakupování atd.),

⁴⁰ RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. Učíme se po celý život?: O vzdělávání dospĕlých v Āesk republice. Brno: Masarykova univerzita, 2008, Str.110. ISBN 978-80-210-4779-2.

na vzdělání nezbude čas. Druhý případ je o mnoho čtenější, člověk žije v neustálém koloběhu událostí, a tak nestíhá. Řešením může být to, že si čas na vzdělávání najde po malinkých chvilkách a snaží se ho maximálně využít, například čtením při cestování v městské hromadné dopravě.

S nedostatkem motivace ke vzdělávání velmi úzce souvisí lenost dospělých. Lenost je jedním z projevů nedostatku motivace, ještě s nudou, frustrací, nezájmem, nebo lajdáctvím. Mnoho lidí už si dokáže přiznat, že chyba je na jejich straně, protože jsou jednoduše líní, nebo-li fyzicky neaktivní. Už jenom uvědomění si tohoto faktu je krok k napravení.

Ten, kdo je „líný“ nebo „nedostatečně motivovaný“ si na vzdělávání čas nenajde. Místo toho si vždy bude vymýšlet jinou činnost, z jeho hlediska mnohem důležitější.

- **Věk.** Tato bariéra je častým důvodem, proč se čeští senioři neúčastní vzdělávání. Čeští senioři jsou obecně málo sebevědomí a důchod je vede k pasivitě. Přitom je to škoda. Vzdělávací kurzy by mohly být jednou z možností, jak naplnit volný čas a probudit v seniorech vědomí, že existuje potenciální propojení mezi kvalitou jejich života a kvalitou informací, které mají o světě kolem sebe. S touto překážkou se nesetkáváme jen u seniorů, ale i u lidí středního věku.
- **Zažitý tradiční model vzdělávání.** Někteří lidé mají zafixováno, že vzdělání by mělo být kontinuální a probíhat v mladém věku. Určitě jste už slyšeli: „Jsem už moc stará, na to, abych se ještě učila...“
- **Demotivující zkušenosti ze školy.** Mnohé potenciální účastníky vzdělávání dospělých odrazují zkušenosti s učením ve škole jako „ve škole se mi nedařilo“ nebo „ve škole se mi nelíbilo“. Děsí je představa chodit znovu do školy, i přesto, že tím chodit do školy, je myšlena pouze návštěva různě dlouhých vzdělávacích kurzů.
- **Vlastní přesvědčení o dostatečných znalostech a dovednostech pro výkon profese.** Toto může být také překážka. Ke své současné profesi, která lidem vyhovuje, nepotřebují žádné další znalosti. Zaměstnavatel na ně netlačí a oni nemají důvod se dále rozvíjet.

- **Strach z návratu k učení.** Vzniká především kvůli nedostatečným znalostem nebo dovednostem. Jde o obavy typu: „mám strach, že bych to nezvládl“ a „myslím, že na další vzdělávání nemám dostatečné vzdělání.“ Celkově se jedná o obavy ze selhání. V případě, že riziko z neúspěchu předčí pokus o dosažení určitého cíle, je tento druh rizika označován jako naučená bezmocnost. Lidé s naučenou bezmocností se chovají pasivně a vnímají vnější podmínky jako nekontrolovatelné. Touto nemilou charakteristikou se může bohužel pochlubit značná část české populace.

9. Vzdělávání a věk

Vzdělavatelnost dospělého je odvozena od vzdělání v dětství. Člověk je aktivní bytost už od samého začátku života a může se rozvíjet po celý život. Pohybuje se ve svém prostředí, pátrá zde, manipuluje s předměty. V každé věkové kategorii mají lidé stejné či podobné předpoklady pro vzdělání. Tvrzení, že s přibývajícím věkem schopnost učit se zmizí, je pouhá pověra. A to také dokazují psychologicky zaměřené výzkumy a poznatky z praxe. Vzdělávání dospělého má i spoustu výhod:

- Dává větší pozor, je schopen se více soustředit.
- Jeho vnímání je dokonalejší, neboť srovnává se svými zkušenostmi a uvažuje přímo o použitelnosti v praxi.
- Paměť na jedné straně ztrácí schopnost zapamatovat si data mechanicky, ale na straně druhé je schopnost pamatovat si posílena souvislostmi a logikou.

Podle antropologů můžeme vlastnosti člověka, které mu způsobují problémy s učením se novým poznatkům, nazvat receptiva, normativa, reflektivita.

- **Receptiva.** Člověk naslouchá, přihlíží a jen pasivně konzumuje. Stačí mu představa a myšlenkové rozbory potlačuje. Aby se mohl tento konzumní příjem provádět, je k tomu zapotřebí dostatek peněz. Člověk se tak zajímá jen o shánění a utrácení peněz.
- **Normativa.** Důležité je chování všech okolo nás, hledání vzorů jak žít, ztotožňování se. To se promítá i do názorů a postojů, myšlení i rozhodování. Člověk je zcela nesamostatný.
- **Reflektivita.** Individualita člověka je potlačena. Vše je vnímáno jen účelově, vše jsou jen objekty, prostředky.

Vzdělávání se člověka týká v každém věku. Není omezeno pouze na dobu dětství a mládí.

S tím, jak česká populace demograficky stárne, hrají stále významnější roli programy celoživotního vzdělávání určené seniorům. Mezi nejznámější patří Univerzity třetího věku (U3V). Existuje však spousta jiných kurzů pro seniory (profesních i zájmových), které se

zaměřují například na posilování paměti, procvičování jemné motoriky atd. Existují i cestovní kanceláře a další instituce zaměřené na seniory. Všechny aktivity, které senioři mohou na kroužcích, ve spolcích či sdruženích realizovat, podporují jejich aktivitu a vyplňují jejich volný čas. Senioři s jejich pomocí zůstanou co nejdéle aktivní a žijí plnohodnotným životem.

Lidé se dožívají důchodového věku v dobré fyzické i duševní kondici a jsou schopni se dále aktivně podílet na společenském dění. Udržení kondice však vyžaduje aktivní a činorodý přístup k životu. Jedním ze způsobů je i vzdělávání, které se pro seniory stává prostředkem pro hledání cesty a způsobu pro poznávání možností výhod každodenního života.

Univerzita třetího věku poskytuje osobám v pozdějším věku všeobecné, zájmové a neprofesní vzdělávání na vysokoškolské/univerzitní úrovni, které univerzity/vysoké školy již tradičně řadí do nabídky celoživotního vzdělávání.

9.1 Univerzita třetího věku

Univerzita třetího věku je koncepce celoživotního vzdělávání pro zájemce v každém věku. Speciální vzdělávací program pro seniory má původ ve Francii.⁴¹

V českém prostředí došlo k založení první univerzity třetího věku v roce 1986 v Olomouci. První akademická však vznikla na 1. lékařské fakultě Univerzity Karlovy v Praze a naplno se tento trend rozvinul po roce 2000. V současnosti tuto možnost nabízí většina českých veřejných vysokých škol. Na každý kraj vychází minimálně jedna univerzita třetího věku, takže možnost studovat i v pozdějším věku mají skutečně všichni. Další univerzity navíc vznikají i v rámci vyšších odborných škol a fakult, které jsou pobočkami velkých vysokých škol v menších městech.

⁴¹ https://cs.wikipedia.org/wiki/Univerzita_t%C5%99et%C3%ADho_v%C4%9Bku

Podstatou univerzity třetího věku je:

- Přihlásit se může každý (přednost mají ti, kterým byl přiznán nárok na starobní důchod)
- Platí se zápisné (řádově stovky korun za semestr)
- Požadavkem je dokončené středoškolské vzdělání (v některých případech stačí základní škola)
- Absolvent nezíská klasický akademický titul, ale osvědčení o absolvování konkrétního kurzu

Nabídka dalšího vzdělávání lidí v postproduktivním věku je zaměřena na rozšiřování znalostí i možnost seberealizace v oblasti společenských a přírodních oborů, kultury, vědy a techniky. Ke studiu na univerzitě třetího věku se mohou přihlásit jak lidé, kteří nikdy vysokou školu nestudovali, tak i absolventi, kteří chtějí pokračovat v dalším rozvoji.

Univerzita třetího věku má také výrazný socializační dopad. Slouží jako smysluplná výplň volného času seniorů. Lidé toužící po dalším vzdělávání se na kurzech setkávají se svými vrstevníky, se kterými mohou sdílet nové poznatky, zkušenosti a zážitky.

Univerzita třetího věku je specifickým zájmově orientovaným programem. Jedná se o soubor programů celoživotního vzdělávání zaměřených na vzdělávání osob v postproduktivním věku. Základním posláním univerzity třetího věku je otevření univerzitních zdrojů poznatků, vědomostí a dovedností osobám v seniorském věku a mezigenerační učení. Cílem těchto programů je tedy poskytnout seniorům možnost, aby se kvalifikovaně a na univerzitní úrovni mohli systematicky seznamovat s nejnovějšími poznatky v oblasti vědy, historie, politiky, kultury apod. Mimo toho plní univerzita třetího věku také výraznou sociální funkci a motivuje seniory k další aktivitě.⁴²

⁴² <http://www.cuni.cz/UK-51.html>

9.2 Virtuální univerzita třetího věku – vzdělávání seniorů v regionech

Nejnovejším přírůstkem do rodiny univerzit třetího věku jsou tzv. virtuální univerzity třetího věku (VU3V).⁴³ Virtuální Univerzita třetího věku je jedna z forem celoživotního vzdělávání organizovaná například Provozně ekonomickou fakultou České zemědělské univerzity v Praze.

Cílem Virtuální univerzity třetího věku je umožnit všem posluchačům v rámci České republiky zájmové vysokoškolské studium na univerzitě třetího věku bez ohledu na vzdálenost od sídel vysokých škol a univerzit, ve kterých probíhá prezenční seniorské vzdělávání, jehož se z různých důvodů (vzdálenost, zdravotní a časové důvody, finanční náročnost na dopravu apod.) nemohou zúčastňovat. V souladu se vzděláváním se tak rovněž vytvoří prostředí pro sociální kontakt posluchačů v daných lokalitách.

9.3 Zájmové aktivity pro seniory

Aktivitu je nutno i ve vysokém věku podporovat, jelikož eliminuje negativní důsledky stárnutí. Naopak nečinnost, zahálení způsobuje u staršího člověka větší nesoběstačnost a závislost na péči.

„Starý člověk má nepochybně právo na odpočinek, ale oddá-li se nečinnosti, odsuzuje se k tělesnému, ale i duševnímu chátrání...“⁴⁴

Smyslem aktivizace je zachovávat či zlepšovat soběstačnost, podporovat uvědomění si vlastní hodnoty. Poskytuje potřebnou dávku fyzické činnosti, pomáhá se sbližovat, nalézt nové známé a přátele, podporuje společenský život. Díky společným aktivitám se senior vyvaruje osamělosti a izolaci. Při společných činnostech lze zapomenout i na bolest a trápení, které člověka často provází. Vhodně zvolené aktivity slouží uživatelům

⁴³ <http://e-senior.czu.cz/>

⁴⁴ <https://detskepomucky.cz/zajmove-aktivity-pro-seniory/>

k neustálému ověřování si vlastních schopností, možností a vyplňuje jejich volný čas. Aktivity přinášejí do života seniora mnoho pozitivního, např. potěšení, radost, zábavu, kontakt s druhými lidmi, zlepšení komunikace, pomáhají udržet psychické a fyzické schopnosti (paměť, koncentraci, motoriku apod.).

9.3.1 Druhy aktivizačních činností:

Terapeutické techniky:

- Výtvarné techniky (patří mezi ně např. malba, kresba, ubrousková technika, vytrhávání)
- Textilní techniky (jako háčkování, pletení apod.)
- Práce s papírem (např. vystřihování, lepení atd.)
- Návik jemné motoriky (provádí se např. navlékání korálků, skládání puzzle, třídění luštěnin aj.)

Mozkový jogging zahrnuje trénování paměti a techniky k jejímu procvičení, využívá rébusy, doplňovačky, pexeso atd.

Pohybové činnosti představují jednoduchá kondiční cvičení, využívání nejrůznějších sportovních pomůcek. Podporuje u klientů vytrvalost, udržování kondice, posilování všech kloubů i svalů, cvičení je doplněno dechovými cviky.

Společenské akce také spadají do aktivizačních činností. Může jít např. o společné oslavy narozenin, různá vystoupení dětí a žáků z mateřských škol i základních škol, velikonoční i vánoční programy, oslavy svátků (Mezinárodní den žen, Den matek atd.), besedy, kulturní vystoupení aj.

K tomu, aby aktivita měla význam, je nutno volit ke každému staršímu člověku individuální přístup. Je vhodné, aby měl senior možnost volby z různých činností v rámci nabízených aktivit.

Důležitou podmínkou pro účast na aktivitách je dobrovolnost. Poslední slovo by měl mít vždy senior sám. Není vhodné vnučovat aktivitu za každou cenu.

9.3.2 Kluby seniorů – volnočasové aktivity

Snad každý touží po tom, aby prožil svůj život naplno. Řada seniorů se tímto přístupem řídí a má možnost ho skutečně realizovat. Vždyť je kolem tolik věcí, na které jako mladí nebo zcela zdraví neměli čas. A najednou je konec každodenním pracovním povinnostem a nastává čas, kdy mohou své plány naplnit.

Aktivní senioři, kteří nechtějí jen sedět doma, ale mají zájem scházet se s vrstevníky, mají zájem zasportovat si úměrně věku a zdravotnímu stavu, mají zájem jezdit na výlety a chodit na poznávací procházky, mají zájem o kulturní život. Pro ty, kdo chtějí žít aktivně, jsou určené programy, které probíhají v klubech seniorů.

Kluby seniorů připravují pestrý program, který zahrnuje mnoho rozličných aktivit, jimž se senioři mohou věnovat jak pravidelně, například jednou týdně, nebo jednorázově v rámci jednorázových výukových lekcí. Aktivity lze rozdělit do několika typů jako např.:

- **Zájmové aktivity.** Jde například o kroužky rukodělné a výtvarné činnosti, taneční odpoledne, kroužek divadla a poezie, hraní společenských stolních i karetních her (například bridge), pánský klub nebo jen posezení a popovídání si s vrstevníky u kávy nebo čaje.
- **Vzdělávací aktivity.** Jedná se o jazykové kroužky a kroužky konverzace, kurzy cvičení paměti, kurzy práce na počítači, kulturní a cestopisné přednášky, přednášky se zdravotnickým tématem (například diabetici, kardiaci) atd.
- **Sportovní a relaxační aktivity.** Zahrnují např. kondiční cvičení na židlích, jógu a tai-chi přizpůsobené seniorskému cvičení, turistický klub, Nordic Walking, hraní petangueu, plavání apod.
- **Kulturně-společenské aktivity.** Jde o návštěvy divadel, kde je pro seniory zajištěno snížené vstupné, poslech koncertů vážné hudby a koncertů žáků

základních uměleckých škol, návštěvy výstav, městských knihoven, výlety do kulturních a technických památek atd.

Jak konkrétně vypadá a funguje Klub seniorů, který pro své občany připravila Městská část Praha 1, přibližuje Příloha 1 této Bakalářské práce. Výběr aktivit pro seniory je zde velmi rozmanitý, týká se mnoha oblastí, které zaujmou muže i ženy.

10. Závěr

Dospělý člověk získává nové vědomosti v úplně jiné situaci, za jiných podmínek než dítě. Na výchově dítěte se nezanedbatelně podílí primární skupiny, jakými jsou například rodina, sousedi, kamarádi apod. Tyto výchovné vlivy z dětství jsou neopakovatelné. Vzdělání z období dospívání nelze nahradit. Prožitek světa je u dospělého již jiný, jeho postoje nelze měnit, maximálně upravit. U dospělého jedince hrají významnou roli jiné aspekty: nezaměstnanost, finance, důchodový věk, manželství, rodičovství, snížená pracovní způsobilost (neboli tělesné a duševní zdraví).

Odborníci na problematiku vzdělávání dospělých se shodují na tom, že význam celoživotního vzdělávání dospělých bude nadále růst. Oblast vzdělávání dospělých je oblast neustále se rozvíjející, které se věnuje stále více pozornosti. V České republice si většina lidí ještě nepřivykla na to, že se musejí vzdělávat po celý život, i když jejich názor na vzdělávání je neuvěřitelně pozitivní a schvalují rovněž investici do vzdělání. V čím složitějším a proměnlivějším světě žijeme, tím je větší potřeba se učit. Celoživotní vzdělávání je věc užitečná nebo nezbytná a investice do vzdělání je tou nejlepší investicí.

Hlavní problémy v této oblasti jsou v pojmenování a ujasnění, co ještě patří do vzdělání dospělých a co již nikoliv. Do vzdělávání dospělých spadá i tzv. zájmové vzdělávání dospělých, kam patří i sport nebo hudba. To si většina lidí neuvědomuje. Běžné aktivity, které člověk vykonává, ho tak i vzdělávají (četba novin, sledování zpráv, diskuse na úrovni s přáteli).

Hlavním faktorem zájmu o vzdělávání je předchozí zkušenost, která je podmíněna objektivními charakteristikami, hlavně dosaženou úrovní vzdělání a věkem. Čím je věk dospělého nižší, tím roste zájem o rozšíření znalostí.

Když se podíváme, co člověka ke vzdělávání vede, je to především snaha o osobní rozvoj a zlepšení možnosti pracovního uplatnění, případně čistá radost z poznání a učení. Podíváme-li se na překážky ve vzdělávání, pak je ve skutečnosti nejčastější příčinou nedostatek času, vysoké náklady na vzdělávání, lenost a nedostatek motivace.

Záleží pak na každém, zda u něho budou převažovat myšlenky motivace či bariér. Do vzdělání dospělé nelze nutit. Jedinec musí chtít sám od sebe, mít proto své důvody a překonat své problémy.

Nynější doba nám přináší svobodu, dává prostor pro vlastní rozhodnutí a seberealizaci. Každý z nás by podle něj měl společnosti přispívat svým sebevzděláváním a tím ji obohacovat.

Pro sebevzdělávání je nejdůležitější vlastní motivace a realistické cíle. Jedinec musí vědět, proč mu chce věnovat svůj čas, energii a proč chce podstoupit námahu spojenou s učením. Každé učení vyžaduje vždy značnou míru úsilí. Nelze nevěřit těm, kteří přesvědčují o „bezbolestném“ zvládnutí čehokoli za pár týdnů. Odměnou je rozšíření obzorů člověka, porozumění dosud neznámým věcem, vědomí hodnoty sebe sama, zvýšení vlastního sebevědomí a sebeúcty a vnitřní svoboda, která mu umožňuje rozhodovat se na základě toho, co ví, nikoli tlaků zvenčí. I vzdělání má svoji finanční hodnotu. Může člověku přinést větší plat, povýšení, možnost věnovat se i jinému oboru apod. Zkrátka jakákoli investice do vzdělání nikdy není zbytečná. Stačí jen překonat lenost a pohodlnost, která je většině lidí vrozená.

Proto je vhodné se motivovat. Každý by měl objevit svůj cíl, kterého chce v životě dosáhnout, představit si, jaký bude jeho život, když tohoto cíle dosáhne. To dává sílu k překonání všech překážek.

Každý člověk by se měl naučit, jak využít pozitivní motivace ve svůj prospěch. Naučit se, jak si svou práci usnadňovat, rozdělovat ji do dílčích úkolů, které bude snáze splňovat. Za jejich splnění je dobré se odměnit a dopřávat si i volný čas k odpočinku. Každého člověka motivuje něco jiného. Když si jedinec sám vyzkouší, jaká pozitivní motivace na něj působí nejlépe, měl by se jí držet.

11. Seznam použitých zdrojů

Seznam použitých českých zdrojů

1. BENEŠ, M. Andragogika. Praha: Grada, 2008. ISBN 80-2472-580-2.
2. CHALUPA, B. Psychologie dnes a zítra. Brno: Littera, 2007. ISBN 978-80-85763-38-6.
3. KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů (základy moderní personalistiky). Praha: Management Press. ISBN 80-7261-033-3.
4. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001. ISBN 80-211-0372-8.
5. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2005. ISBN 80-87000-02-1.
6. MUŽÍK, J. Androdidaktika. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-045-9.
7. MUŽÍK, J. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Codex Bohemia, 1999. ISBN 80-85963-93-0.
8. PALÁN, Z. Lidské zdroje – výkladový slovník. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-2000-950-7.
9. PLAMÍNEK, J. Vzdělávání dospělých. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.
10. 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.
11. ŠERÁK, M. Zájmové vzdělávání dospělých. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.
12. VÁČÍNOVÁ, M., TRPIŠOVSKÁ, D., FARKOVÁ, M. Psychologie. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-47-1.
13. VYHNÁNKOVÁ, K. Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4.
14. WHITMORE, J., Koučování. Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti. 3. vyd. Management Press. ISBN 978-80-72612-73-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

1. <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/individualni-vzdelavani-sebevzdelavani>
2. <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/seberealizace-sebeaktualizace>
3. <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/dalsi-profesni-vzdelavani>
4. <https://cs.wikipedia.org/wiki/Seberealizace>
5. https://cs.wikipedia.org/wiki/Univerzita_t%C5%99et%C3%ADho_v%C4%9Bku
6. <http://www.cuni.cz/UK-51.html>
7. <http://dan-drapal.cz/index.php/cz/duchovni-clanky/164-seberealizace>
8. <https://detskepomucky.cz/zajmove-aktivity-pro-seniory/>
9. <http://devote365.cz/novinky/2016/vnitri-motivace/>
10. <http://www.ekonomikon.cz/ekonomika/maslowova-pyramida>
11. <http://e-senior.czu.cz/>
12. <http://www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-1>
13. <http://rodina-finance.cz/zamestnani/motivace-vzdelavaci-kurzy-faktory-kvalifikace>
14. <http://www.socialnisluzby-praha1.cz/kluby-senioru-volnecasove-aktivity>
15. <http://www.upol.cz/skupiny/zajemcum-o-studium/celozivotni-a-distancni-vzdelavani/>

12. Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obr 1: Maslowova pyramida potřeb – str. 12

Obr. 2: Znáznornění celoživotního vzdělávání – str. 19

Obr. 3: Celoživotní vzdělávání a učení dospělých – str. 20

13. Seznam příloh

Příloha 1: Volnočasové aktivity pro seniory připravené Městskou částí Praha 1

Příloha 1: Volnočasové aktivity pro seniory připravené Městskou částí Praha 1

Převzato z webových stránek <http://www.socialnisluzby-praha1.cz/kluby-senioru-volnocasove-aktivity>

KLUBY SENIORŮ - VOLNOČASOVÉ AKTIVITY

„Každý den stojí za to, aby ho člověk žil!“

Snad každý z nás touží prožít svůj život naplno. Vždyť kolem je tolik věcí, na které jsme jako mladý nebo zcela zdraví neměli čas. Těch plánů, co jsme měli, těch míst, co jsme chtěli navštívit... A najednou je konec každodenním pracovním povinnostem a nastává čas tyto plány naplnit.

Pro vás všechny, kdo nechcete jen sedět doma, ale máte zájem scházet se s vrstevníky, máte zájem zasportovat si úměrně věku a zdravotnímu stavu, máte zájem jezdit na výlety a chodit na poznávací procházky, máte zájem o kulturní život, prostě pro ty, kdo chtějí žít aktivně, jsou tu programy, které probíhají v klubech seniorů v [Týnské 17](#), [Benediktské 13](#), [Tomášské 6](#) a [Haštalské 7](#) v Praze 1.

Informace o jednorázových akcích pro seniory najdete [ZDE](#)

Pravidelné programy v klubech lze v zásadě rozdělit do několika skupin, které se ovšem částečně překrývají:

ZÁJMOVÉ AKTIVITY

- **výtvarný ateliér** – kroužek rukodělné a výtvarné činnosti, který se mimo jiné věnuje výrobě panenek pro UNICEF (jejich prodejem získává UNICEF prostředky na očkování dětí v zemích třetího světa) – [Klub seniorů Tomášská](#)
- jednorázové výukové lekce, přístupné všem zájemcům, na kterých se zájemci mohou seznamovat se **základy různých rukodělných technik**, jejichž výukou se jinak zabývají placené kurzy v různých kulturních zařízeních
- **taneční kroužek Meduňka**, který se věnuje country tancům a reprezentuje MČ Praha 1 na různých kulturních akcích po celé Praze – [Klub seniorů Haštalka](#)
- **klub poezie Týnka**, který v rámci své činnosti připravuje recitační vystoupení pro přátele a další diváky (mimo jiné v divadle Viola) a jehož patronkou je herečka Taťjana Medvecká – [Klub seniorů Týnská](#)

- díky vlastní iniciativě klientek probíhají 2x ročně **módní přehlídky**, které se setkávají s velkým zájmem a jsou hojně navštěvovány
- **bridžový klub**, který se schází 1x týdně v úterý a je hojně navštěvován – [Klub seniorů Týnská](#)
- **klasická klubová setkání** – posezení u kávy a čaje s vrstevníky a přáteli – ve všech klubech seniorů
- kluby nabízejí prostory všem, kteří mají zájem **scházet se a hrát společenské stolní hry** a podobně – ve všech klubech seniorů
- **pánský klub** – každé úterý od 14 do 17 hod. – [Klub seniorů Benediktská](#)
- **sejdeme se ve středu** – společenský klub pro seniory a seniorky, kteří netouží po sportování nebo jiných již známých klubových aktivitách, ale chtějí si jen v klidu posedět, popovídat u kávy, vždy ve středu od 14 hod. Klubový program je doplňován o přednášky, besedy, promítání a podobně – [Klub seniorů Benediktská](#)
- **seniorský divadelní kroužek** – novinka roku 2013, nácvik prvních vystoupení nově vzniklého ochotnického divadelního spolku – [Klub seniorů Haštalka](#)

VZDĚLÁVACÍ AKTIVITY

- **jazykové konverzační kroužky** – němčina, angličtina, francouzština – kroužky se scházejí jednou týdně a jsou mezi zájemci velmi oblíbené – [Klub seniorů Týnská](#)
- **kurzy cvičení paměti** – [Klub seniorů Týnská](#)
- **kurzy práce na PC** – jsou velmi oblíbené, probíhají 3x týdně v [Klubu seniorů Týnská](#) a 4x týdně v [Klubu seniorů Tomášská](#), délka kurzu je 10 měsíců a absolventi dostávají osvědčení. Lektoři jsou velmi oblíbení a jejich vedení se řídí rozdílnou úrovní znalostí a schopností orientovat se v nových poznacích a osvojování poznatků, zájmy a potřebami seniorů. V případě osob se sníženou schopností samostatně ovládnout práci na PC lektor vykonává psychoterapeutickou a rehabilitační činnost s cílem udržet seniory co nejdéle v dobré duševní kondici. Práce s těmito seniory vyžaduje zvláštní ohleduplnost a individuální přístup a je nutno brát ohled na momentální stav každého klienta. V prostorách DPS Týnská funguje samostatná PC učebna, která je vybavena čtyřmi počítači, v klubu v Klubu seniorů Tomášská výuka z prostorových důvodů probíhá přímo v klubovně. K dispozici jsou zde dva počítače. Všechny počítače mají přístup na internet a klienti velmi rádi využívají kurzy mimo jiné například k zaslání vánočních pozdravů

Velmi oblíbené jsou internetové kiosky, které do prostor domů s pečovatelskou službou a klubů seniorů umístila MČ Praha 1. **Kiosky jsou k dispozici také náhodně příchozím návštěvníkům.**

- **kulturní a cestopisné přednášky** – pořádané na základě spolupráce se zkušenými lektory-dobrovolníky, kteří připravují pro klienty zajímavá témata – například Vánoce u nás a ve světě nebo země světa – ve všech klubech seniorů

SPORTOVNÍ A RELAXAČNÍ AKTIVITY

- kondiční **cvičení na židlích** – hojně navštěvovaný kurz, který má dva stupně (začátečníci a pokročilí) a probíhá vždy v pondělí odpoledne v [Klubu seniorů Týnská](#) a ve čtvrtek odpoledne v [Klubu seniorů Haštalka](#)
- **cvičení tai chi** uzpůsobené seniorskému cvičení – každé pondělí od 15.30 v [Klubu seniorů Týnská](#)
- **klub pétanque**, registrovaný v České asociaci pétanque klubů (ČAPEK) pod názvem Senior tým Praha 1. Tým má dostatečné vybavení pro exteriérovou i interiérovou hru, a tak tréninky pod vedením zkušeného trenéra probíhají v zimě i v létě. Tým se účastní turnajů nejen v Praze. Věříme, že vybojuje další cenná umístění a bude i nadále úspěšně reprezentovat Prahu 1
- **procházky a prohlídky kulturních a technických památek Prahy** pod vedením školených průvodců (Nerudova ulice, Muzeum J. Ježka, Arcibiskupský palác, Clam-Gallasův palác, Národní divadlo, Muzeum A. Dvořáka, Vyšehrad atd.)
- **výlety tuzemské i zahraniční** pořádané Městskou částí Praha 1, které se konají většinou 2x měsíčně, jsou velmi oblíbené, senioři na ně vždy netrpělivě čekají a dlouho na ně vzpomínají
- **plavání v krytém bazénu** – hojně využívaná možnost plavat v bazénu AXA – na základě zhruba čtyřměsíčních plavenek hrazených MČ Praha 1 – zájemci o začlenění do plavání se mohou hlásit v klubech seniorů v průběhu celého roku
- **turistický klub** – chození s holemi, tzv. Nordic Walking

KULTURNĚ-SPOLEČENSKÉ AKTIVITY

- **koncerty žáků ZUŠ** – v průběhu celého roku jsou pořádána krátká vystoupení žáků různých ZUŠ, která vždy přinesou dobrou náladu a kontakt s mladou generací – koncerty se konají několikrát ročně ve všech domech s pečovatelskou službou a klubech seniorů
- **návštěvy divadel** (U Hasičů, Divadlo R. Brzobohatého, Divadlo S+H, divadlo Viola a další), kde je seniorům zajištěno snížené vstupné – nabídka představení je předkládána každý měsíc
- **koncerty vážné hudby**
- **návštěvy výstav**
- klub poezie Týnka připravuje pod záštitou své patronky Tatjany Medvecké krásná **poetická odpoledne** v divadle Viola
- pořádáme také **předvánoční setkání seniorů se starostou a zástupci MČ Praha 1**

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Leona Beranová

Obor: 7501R022 – Vzdělávání dospělých (Bc. VD)

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Seberealizace sebevzděláváním

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh:⁴⁵ 46

Celkový počet stran příloh:⁴⁶ 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 14

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 15

Vedoucí práce: PhDr. Iva Borská, CSc.

⁴⁵zahrnuje počet stran od úvodu po závěr práce (seznamy použitých zdrojů již nepočítáme)

⁴⁶zahrnuje celkový počet jednotlivých stran příloh