

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2015–2016

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Jaroslava Vorlová**

**Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce:

PaedDr. Lucie Zormanová Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

2015-2016

**BACHELOR THESIS**

**Jaroslava Vorlova**

**Motivation and barriers of adult education**

Prague 2016

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 uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 27. 2. 2016

Jaroslava Vorlová

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat vedoucí své práce PaedDr. Lucie Zormanové Ph.D. za vstřícný přístup, cenné rady a odborné vedení při vypracování bakalářské práce. Velké poděkování patří mé rodině za trpělivost a toleranci.

## **Anotace**

Téma bakalářské práce jsou „Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých“. Cílem práce je zjistit motivace a bariéry k dalšímu studiu vzdělávání dospělých v regionu Chomutov a zmapování možností vzdělávání dospělých v regionu Chomutov. Teoretická část se zabývá obecně vzděláváním dospělých, kde jsou specifikovány hlavní pojmy, vztahující se k tomuto tématu. Práce se dále zaměřuje na motivace a bariéry čerpané z literatury a ostatních zdrojů. Závěr teoretické části se zaměřuje na subjekty a nástroje ve vzdělávání dospělých v regionu Chomutov. Pro praktickou část jsem si vybrala kvantitativní výzkum formou dotazníku. Otázky v dotazníku byly zpracovány a zaměřeny tak, aby jeho vyhodnocením byly zjištěny stanovené hypotézy. V závěru bakalářské práce jsou shrnuty získané poznatky.

## **Klíčová slova**

Bariéry ve vzdělávání dospělých, celoživotní vzdělávání dospělých, formy vzdělávání dospělých, metody vzdělávání dospělých, motivace ke vzdělávání dospělých, nástroje ke vzdělávání dospělých, subjekty ke vzdělávání dospělých, vzdělávání dospělých.

## **Annotation**

The topic of bachelor thesis is „Motivation and barriers of adult education“. The theoretical part deals with adult education where are terms specified relating to the topic. Thesis deals with motivation and barriers of used literature and the other sources too. For empiric part I choosed kvantitative research in the form of questionnaire. Questions used there were choosed and analyzed to evaluate stated hypothesis. Goal of this thesis is to find out the motivation and barriers for next studies of adult in Chomutov region and to map learning opportunities at adult studies in this region. Final part of this work deals with subjects and options used in Chomutov region. Finally at the end of this work there are summarized findings

## **Keywords**

Adult education, barriers of adult education, forms of adult education, learning tools, lifelong learning, metods of adult education, motivation of adult education, subjects of adult education.

## OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>13</b>
<b>1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>13</b>
1.1 VĚK.....	14
1.2 ZVLÁŠTNOSTI VÝCHOVY A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....	14
1.3 DEFINICE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....	15
1.4 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ.....	15
1.5 SPECIFIKACE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	16
1.6 VZDĚLÁVACÍ PROCES .....	17
1.6.1 ANALÝZA POTŘEB VZDĚLÁVÁNÍ .....	18
1.6.2 PLÁNOVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	18
1.6.3 VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM .....	19
<b>2 VZDĚLÁVÁNÍ JAKO CELOŽIVOTNÍ PROCES.....</b>	<b>22</b>
2.1 SKUPINA SE ZNEVÝHODNĚNÝM PŘÍSTUPEM KE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	23
2.2 HISTORIE ČESKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....	28
2.3 KONCEPT CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ .....	30
2.4 SOUČASNÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČESKÉ REPUBLICCE.....	32
2.5 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V EU .....	34
<b>3 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>38</b>
3.1 FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....	38
3.2 NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	39
3.3 INFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	39
<b>4 METODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>41</b>
4.1 MONOLOGICKÉ METODY .....	41
4.2 DIALOGICKÉ METODY .....	42
4.3 PROBLÉMOVÉ METODY .....	42
4.3.1 TEORETICKÉ METODY.....	44
4.3.2 TEORETICKO-PRAKTICKÉ METODY .....	44
4.3.3 PRAKTICKÉ (VÝCVIKOVÉ) METODY.....	44
4.4 E-LEARNING .....	45

<b>5</b>	<b>MOTIVACE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....</b>	<b>46</b>
5.1	VNITŘNÍ MOTIVACE A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	48
5.2	VNĚJŠÍ MOTIVACE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....	48
<b>6</b>	<b>BARIÉRY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....</b>	<b>50</b>
6.1	INSTITUCIONÁLNÍ BARIÉRY .....	50
6.2	SITUAČNÍ BARIÉRY .....	51
6.3	DISPOZIČNÍ BARIÉRY .....	52
<b>7</b>	<b>SUBJEKTY A NÁSTROJE KE VZDĚLÁVÁNÍ V REGION CHOMUTOV .....</b>	<b>53</b>
7.1	SEZNAM ŠKOL A INSTITUCÍ V REGIONU CHOMUTOV .....	53
7.2	PROJEKTY .....	54
7.3	PROFESNÍ KURZY .....	55
7.4	KNIHOVNY A INTERNET.....	55
	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>57</b>
<b>8</b>	<b>VYMEZENÍ VÝZKUMNÝCH CÍLŮ .....</b>	<b>57</b>
8.1	VÝZKUMNÉ HYPOTÉZY .....	57
8.2	VÝZKUMNÝ SOUBOR A METODIKA VÝZKUMU .....	58
8.3	VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	58
8.4	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ .....	82
8.5	VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ .....	83
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>85</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>88</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>92</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>93</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>96</b>



## ÚVOD

Téma bakalářské práce „Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých“ jsem zvolila, protože je velmi zajímavé a v současnosti aktuální. V dnešní době patří vzdělávání k jednomu z nejdůležitějších faktorů rozvoje naší společnosti. Společnost klade vysoké, a do budoucna bude klást stále vyšší nároky na rozvoj kompetencí svých občanů. I pro člověka jako jedince, pokud chce být úspěšným, musí využít vlastní potenciál v osobním rozvoji a vzdělávání.

Učení je celoživotní proces, ve kterém se můžeme vzdělávat vědomě nebo nevědomě. Po ukončení školní docházky se nikdy nepřestáváme učit, ani se vzdělávat. Každý den je jiný, nový a veškerá odvětví se vyvíjejí. Měli bychom se zajímat o současnost, dění kolem nás a vědět, co se děje ve světě. Až v dospělosti si uvědomíme, že je potřeba se učit celý život a vzdělávání není něco, co se týká jen dětí a mladistvých. Každý z nás má právo na vzdělání a musí být dostupné všem jednotlivcům po celý život. Sám se však může rozhodnout, jak toto právo využije pro vlastní rozvoj. „Ve slově vzdělání je cítit směr, vektor ... slovo vzdělávání jako by už svou dikci směřovalo od menšího k většímu, od horšího k lepšímu, od nižšího k vyššímu“.

V každé věkové kategorii nalézáme lidi, co se učí aktivně, nebo naopak lidi pasivní. Vzdělání je statusem získaným, na rozdíl od věku nebo pohlaví. Každý člověk může svými schopnostmi a vůlí výrazně ovlivnit svou vzdělávací dráhu. Převážná většina lidí se vzdělává na úkor svého volného času, rodiny, přátel, ale také na své vzdělání vynaloží nemalé finanční částky. Musí si však určit cíl, který si chce splnit a pak jakým způsobem získaný vzdělanostní potenciál využije.

V současnosti firmy vynakládají nemalé částky na proškolení a rozvoj svých zaměstnanců. Tato školení firmy zajišťují a financují. Někteří zaměstnanci se účastní víceméně „z donucení“. Je to z důvodu, že nemají zájem o další rozvoj a jen využívají toho, že je školení prováděno v pracovní době.

Ostatní zaměstnanci školení a rozvoj vítají, jelikož vědí, že v dnešní době jsou velké změny v legislativě, v novelizaci zákonů, vytváří se nové informační systémy a nové technologie výrobků. Uvědomují si, že jim toto školení přinese nové vědomosti, dovednosti a schopnosti se v těchto novinkách orientovat a s novými výrobky pracovat. Tito zaměstnanci jsou pro firmu velkým přínosem.

Po ukončení střední školy jsem nastoupila do zaměstnání a o další vzdělávání dospělých jsem se nezajímala. Jelikož jsem se zapojila do pracovního procesu a byla dosti vytížena, měla jsem dojem, že bych na další vzdělávání neměla čas. V té době jsem neměla žádnou potřebu se dále vzdělávat, a už vůbec ne mimo svůj obor. K výkonu svého zaměstnání, ve kterém jsem již několik let, mi stačilo ukončené střední vzdělání bez maturity. Po novelizaci zákona jsem stála před otázkou: dodělat si střední vzdělání s maturitou, nebo přijít o své zaměstnání? Ke studiu mě tedy donutila změna legislativy a zákona. Neuměla jsem si představit, že po několika letech znovu usednu do školních lavic. Jelikož jsem spokojena ve svém zaměstnání a nechtěla jsem o něj přijít, rozhodla jsem se k dálkovému studiu na gymnáziu. Vzdělávání mě obohatilo o mnoho nových poznatků, zkušeností, informací a nových přátel. Po úspěšném ukončení maturitní zkoušky jsem začala mít pocit, že bych mohla studovat dál, ale už ne pro profesní kariéru, ale pro získání nových zkušeností v jiné oblasti. Proto jsem absolvovala Vyšší odbornou školu v Mostě, která mi otevřela nový obzor v oblasti sociálně právní činnosti. Vzděláváním jsem zjistila, že mi přináší uspokojení, efektivní trávení volného času a radost, proto jsem se rozhodla pro kombinované studium na vysoké škole v jiném oboru vzdělávání, kde mohu získat nové zkušenosti, informace a poznatky.

Myslím si, že v dnešní době je kladen především význam na vzdělávání dětí a mladistvých, ale opomíjí se vzdělávání dospělých. Cílem bakalářské práce je zjistit motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých v regionu Chomutov a zmapovat možnosti vzdělávání dospělých v regionu Chomutov.

V teoretické části je mým cílem popsat všechny důležité pojmy vztahující se ke vzdělávání dospělých, jako např. vysvětlení pojmu celoživotní vzdělávání, definice vzdělávání dospělých, formy a metody vzdělávání dospělých, motivace a bariéry, krátce se zmíním o historii ve vzdělávání dospělých a současného vzdělávání v ČR a EU. V následujících kapitolách se zaměřím na motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých. Podle mého názoru vidím hlavní problém v nedostatečné motivaci dospělých se vzdělávat. Někteří lidé nevidí důvod, proč by se měli dále učit a vzdělávat. Jsou ale i lidé, kteří by se vzdělávat chtěli, možná i v jiném oboru vzdělávání, ale nemohou například z finančních nebo jiných důvodů. V některých případech je to také z důvodu nedostatku času, že jsou lidé pracovní velmi vytíženi, ale i rodiče na mateřské dovolené se věnují dětem a rodině. Jsou však i lidé, kteří vidí jako bariéru věk.

Pro praktickou část jsem použila formu kvantitativního výzkumu, ve kterém jsem použila dotazník. Rozdáno bylo celkem 110 dotazníků v tištěné podobě respondentům v regionu Chomutov. U respondentů jsem dotazníkem zjišťovala motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých.

Názor autorky je, že lidé se stoupajícím věkem přestávají mít zájem o vzdělávání. Jsou pohodlní, spokojeni se svým způsobem života a bohužel netouží ani po kariéřním růstu, který by jim zajistil dostatek finančních prostředků a tím zároveň vyšší životní úroveň. Mladí zapálení absolventi, kteří nedávno opustili školu, vyhledávají další vzdělávání k získání vyššího vzdělání a uplatnění na trhu práce.

Dospělí lidé, kteří mají své zaměstnání, a zaměstnavatel nepožaduje jejich další vzdělávání, nemají proto potřebu se dále vzdělávat. Nevyhledávají o vzdělávání dospělých žádné informace a o možnosti dalšího vzdělávání se nezajímají. Sami si neuvědomují, že vzdělávání je důležité pro jejich osobní rozvoj, osobní růst, motivaci, ale i náhled na současnou společnost a nároky, které jsou na ně kladeny.

Můžeme se tedy domnívat, že vzdělávání dospělých bude v oblibě spíše u mladší generace, na které budou kladeny i do budoucna vyšší nároky. Zájmového vzdělávání dospělých se zúčastní lidé staršího věku. Je to především proto, že tito lidé vyhledávají koníčky, sporty a jiné organizace, kde by mohli efektivně trávit svůj volný čas.

Při zpracování bakalářské práce bylo čerpáno z dostupné literatury, internetových zdrojů, ale i vlastní zkušenosti získaných studiem. Pro získání dat byl použit dotazník a sebraná data byla zpracována v podobě komentáře, tabulek a grafů.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání dospělých je obecný pojem dospělé populace. Obsahuje veškeré vzdělávací aktivity, které se realizují jako řádné školské vzdělávání dospělých. Může se jednat také o další vzdělávání nebo o vzdělávání seniorů. Vzdělávání dospělých můžeme chápat jako nástroj společenského rozvoje a prosperity.<sup>1</sup>

Vzdělávání dospělých se nevztahuje na veškeré učení, ale převážně na učení cílevědomé, plánované a systematické. Vzdělávání jako celoživotní proces chápal i učitel národů Jan Ámos Komenský. Už mezi čtvrtým a pátým rokem života začíná počátek vzdělávání. V tomto období má už člověk schopnost se učit a tuto schopnost neztrácí až do konce svého života.

V dnešní době se už děti v mateřských školách učí speciální výukové programy např. cizí jazyk. Po ukončení základní školy jedinec pokračuje dále ve studiu podle vlastního výběru. Je mnoho možností v oblasti učebních oborů, středních škol a vysokých škol. V dospělosti máme možnost dalšího vzdělávání v rámci zaměstnání, distanční vzdělávání, rekvalifikačních kurzů a kurzů pro veřejnost nebo univerzity třetího věku. V současnosti může jedinec využít také individuální výuku, samostudium nebo nejnovější typ studia e-learning.

Pro každého jedince není nikdy pozdě se něčemu novému naučit. Pokud má snahu a chuť se vzdělávat, získávat nové informace, využít znalosti a uplatnit se. Vzdělávání má příznivý vliv na zdravotní stav. Je však důležité, aby si stanovil cíle vzdělávání, které jsou reálné, jelikož vzdělávání dospělých je časově i finančně náročné.

---

<sup>1</sup> PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. vyd. 1. Praha: Academia, 2002, s. 237. ISBN 80-200-0950-7.

Věda o vzdělávání dospělých se nazývá „andragogika“. Andragogika je součástí systému věd o výchově a vzdělávání. Jedná se o proces organizovaného učení a sociální souvislosti tohoto učení. Zabývá se zkoumáním teorie a praxe vzdělávání a péče o dospělé jedince. Je to věda, která pomáhá dospělým jedincům se efektivně učit a pozitivně formovat a kultivovat osobnost člověka. Doprovází člověka na jeho cestě vzděláním, poznáváním a pochopením světa.<sup>2</sup>

## **1.1 VĚK**

Mladší generace svůj věk ke vzdělávání dospělých neřeší. Záleží na jejich dovednostech, schopnostech a motivaci. Negativně věk však vnímá a ovlivňuje generaci starší, která má strach z toho, že nebudou úspěšní. Ve starším věku ztrácí sebevědomí a jistotu. Také se potýkají s myšlenkou, že pokud ztratí své pracovní nebo profesní místo, budou nahrazeny mladšími a perspektivnějšími lidmi. V současnosti člověk, který dosáhl vyššího věku, se těžko realizuje na trhu práce. Nikoho pak nezajímá jaké má dosažené vzdělání, jazyk, ale pouze jaký má věk.

## **1.2 ZVLÁŠTNOSTI VÝCHOVY A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Vzdělávací práce a úspěšná výchova s dospělým člověkem ve vzdělávání vyžaduje respektování jeho zvláštností. Především pak využití silných stránek jeho osobnosti. Vzdělávaný dospělý člověk má určitou úroveň sociální zralosti a vyrovnanosti. Má definovaný systém hodnot a způsob života, ale také smysl pro reálný cíl v praktickém životě.

---

<sup>2</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 13. *Andragogika*. ISBN 80-86432-23-8.

Dospělí se z hlediska výchovy a vzdělávání liší od mladých v mnoha rozdílech, kdy hlavním rozdílem je věk. Dalším rozdílem je například úroveň vzdělání, schopnosti, vlastnosti, dovednosti, životní zkušenosti, druh profese, potřeby a zájmy, zdravotní stav, motivy ke vzdělání a čas na další rozvoj. Dospělý člověk vstupuje do vzdělávání zcela dobrovolně. Z toho je možno usuzovat, že má určitou motivaci ke vzdělávání a zájem na dalším rozvoji.<sup>3</sup>

### 1.3 DEFINICE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání dospělých lze chápat jako souhrn všech vzdělávacích aktivit, formálních, neformálních a informálních. Jedná se o vytváření vědomostí a dovedností u dospělého člověka. Dospělý člověk by si měl vytyčit cíle vzdělávání, které by pro něj měly být dosažitelné a přijatelné. Po stanovení těchto cílů přináší vzdělávání jedinci uspokojení, požitky, radost a udržuje jedince v dobrém tělesném i duševním zdraví.

Jedním z autorů definice je Jiří Barták, který říká: „*Vzdělávání je definováno jako plánovitá činnost, která má vzdělanému jedinci pomoci dosáhnout požadované způsobilosti a využití osvojených znalostí a dovedností*“.<sup>4</sup>

### 1.4 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ

Systém vzdělávání si představíme jako konkrétní plnění vzdělávacích funkcí. Tyto funkce musí probíhat standartním způsobem a zaručenou kvalitou. Forma takového vzdělávání má význam a smysl pro jeho účastníky, pro jejich zaměstnavatele a můžeme hovořit o tom, že má určitý řád.

---

<sup>3</sup> BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008, s. 17-18. Management studium (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-12-7.

<sup>4</sup> BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007, s. 11. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.

Fungují tak systémy vzdělávání, jako například vzdělávání pedagogických pracovníků, příslušníků Celní správy a Policie České republiky, lékařů, zdravotníků, úředníků a pracovníků ve státní správě.<sup>5</sup>

## 1.5 SPECIFIKACE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

**Vzdělávání dospělých je vnímáno především z následujících hledisek jako:**

- profesní uplatnění (ekonomická rovina)
- obecný výraz profesní sounáležitosti (sociální rovina)
- přirozený produkt vlastní zájmové aktivity a činnosti (individuální rovina)

**Mezi důležité předpoklady úspěšného učení patří:**

- schopnost a způsobilost k učení
- motivace k učení
- rozeznávání toho, co je důležité se učit
- informovanost o průběhu svého učení a dosažení výsledků
- pomoc při organizaci učební činnosti jako předpokladu a pravděpodobnosti studijního úspěchu

Dospělého člověka, který se dále vzdělává, označujeme jako účastníka dalšího vzdělávání. Účastníkem je každý vzdělávaný či sebevzdělávací se člověk.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> MALACH, J. *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta, 2003, s. 8 a 36. Systém celoživotního vzdělávání Moravskoslezska. ISBN 80-7042-946-1.

<sup>6</sup> HLADÍLEK, M. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. vyd. 2., přeprac. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009, s. 148. ISBN 978-80-86723-75-4.



### Účastníci vzdělávání:

- skupina různého věku, různého společenského a pracovního postavení
- skupina lidí s různou úrovní psychického vývoje a motivů
- jsou to jedinci, kteří jsou psychicky i fyzicky dozrálí
- plní roli rodiče, druha a partnera
- role učícího není jejich primární rolí /primární rolí je u dítěte/
- získané zkušenosti napomáhají k chápání nového učiva
- v učení je vidět okamžitý výsledek
- úspěšné plnění různých sociálních rolí
- účastníkovi dává pocit sebeúcty a nezávislosti
- stanovení cílů a využití různých informačních zdrojů
- z neúspěšných nebo méně úspěšných plnění vzniká nedůvěřivost a nejistota.

## 1.6 VZDĚLÁVACÍ PROCES

Vzdělávání probíhá mezi vzdělavatelem (učitelem, lektorem), u kterého jde o vyučování a vzdělávaným (žákem, studentem), u kterého jde o učení. Jedinec si prostřednictvím vyučování osvojuje soustavu činností a poznatků. Tyto přenáší na vědomosti, dovednosti, schopnosti, znalosti a návyky. Čím vyšší stupeň vzdělání, tím větší uplatnění na trhu práce. Česká republika má stanovenou koncepci krátkodobého a střednědobého vzdělávání, což vychází z prioritních potřeb společnosti a ekonomiky.<sup>7</sup> Efektivně realizované vzdělávání představuje dlouhodobý proces.

---

<sup>7</sup> VETEŠKA, J., a TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 7. ISBN 978-80-86723-54-9.

### **Fáze vzdělávání:**

- identifikace potřeb vzdělávání
- definování cíle vzdělávání
- plánování vzdělávání
- vlastní realizace vzdělávání
- hodnocení výsledků<sup>8</sup>

### **1.6.1 ANALÝZA POTŘEB VZDĚLÁVÁNÍ**

Analýza potřeb vzdělávání spočívá zejména ve shromažďování informací. Jsou to především informace o současném stavu schopností, dovedností a znalostí. Skutečností je, že jde zejména o porovnání se současnou požadovanou úrovní vzdělání. Výsledkem analýzy je zjištění nedostatků a mezer, které lze odstranit vzděláváním, ale i vhodným výběrem vzdělávacího programu.<sup>9</sup>

### **1.6.2 PLÁNOVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ**

Plánování vzdělávání je velmi důležité, jelikož si účastník musí naplánovat časové rozvržení, finanční dostupnost, ale z velké části jde o seřazení priorit důležitosti. Jedná se o proces přípravy na vzdělávání dle učebních osnov, dostupných materiálů splňujících požadavky ke vzdělávání. Plánování vzdělávání můžeme rozdělit do jednotlivých fází.

---

<sup>8</sup> VODÁK, J. a KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 65-67. Manažer. ISBN 978-80-247-1904-7.

<sup>9</sup> VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: GRADA PUBLISHING, 2007, s. 69-70. ISBN 978-80-247-1904-7.

### **Fáze plánování vzdělávání:**

- fáze přípravná (motivační) – zaměřuje se na specifikaci potřeb, analýzu účastníků vzdělávání a stanovení cílů vzdělávání.
- fáze realizační – zaměřuje se na vývoj a zpracování jednotlivých etap vzdělávacího programu. Dalším faktorem je stanovení pořadí témat a vlastní realizace ve formě splnění úkolů. Tato fáze má určit, jakým způsobem bude vzdělávání probíhat. Je nutné přihlídnout k lidským faktorům z pohledu intelektuálních schopností a vybrat vhodnou techniku vzdělávání.
- fáze zdokonalování – zaměřuje se na průběžné hodnocení jednotlivých fází ve vzdělávání. Zjišťuje se, zda získané informace a zkušenosti přispívají ke zdokonalování potřeb účastníků pro jejich dosažení cílů.

### **1.6.3 VZDĚLÁVACÍ SYSTÉM**

Jedná se o systém institucionálně organizovaných a individuálních vzdělávacích aktivit. Tyto aktivity nahrazují, rozšiřují, inovují a doplňují počáteční vzdělání dospělých osob. Záměrně rozvíjejí své znalosti, dovednosti, zájmy, sociální a osobní kvality, které jsou potřebné pro plnohodnotnou práci a splnění svých společenských a životních rolí. Do bakalářské práce jsem si vybrala následující rozdělení vzdělávání: počáteční, další, občanské, zájmové vzdělávání a vzdělávání seniorů.

#### **1/ Počáteční vzdělávání:**

- základní vzdělávání – jedná se o nižší sekundární stupeň. Je realizován v dětství, má všeobecný charakter a jedná se zpravidla o povinnou školní docházku.
- střední vzdělávání - jedná se o vyšší sekundární stupeň. Má odborný nebo všeobecný charakter a je ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou. Pro absolventy s maturitní zkouškou, nebo výučním listem následuje možnost nástavbového studia.

- terciární vzdělávání - jedná se o širokou nabídku pro absolventy s maturitní zkouškou. Jsou to vyšší odborné školy, vysoké školy, specializované vzdělávání odborné nebo umělecké, jako např. konzervatoř.

Počáteční vzdělávání probíhá v mladém věku, resp. v dětství. Může být ukončeno po splnění povinné školní docházky. Vzdělávaný tak může vstoupit do pracovního procesu nebo se začlenit mezi ekonomicky neaktivní obyvatele.

## **2/ Další vzdělávání:**

- probíhá po ukončení určitého stupně vzdělání, kdy vzdělávaný vstoupí na trh práce a má přímou vazbu na profesní zařazení.
- vzdělávaný si sám určí odvětví další vzdělávání, které bude přínosem pro získání nových vědomostí, dovedností a kompetencí. Tyto budou přínosem k uplatnění v soukromém, občanském, ale i pracovním životě.<sup>10</sup>

## **3/ Občanské vzdělávání:**

- zaměřuje se na utváření vědomí o právech a povinnostech osob, především v rolích rodinných, občanských, společenských i politických. Občanské vzdělávání se podílí na adaptaci člověka na měnící se společenské a politické podmínky. Je zaměřeno na problematiku etickou, estetickou, právní, politickou, zdravotnickou, náboženskou, ekonomickou, občanskou a sociální.

---

<sup>10</sup> <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

#### **4/ Zájmové vzdělávání:**

- jedná se o uspokojení vzdělávací potřeby člověka s jeho vlastním zaměřením. Zájmové vzdělávání utváří osobnost člověka, jeho seberealizaci ve volném čase, ale také hodnotovou orientaci. U tohoto typu vzdělávání nejde obvykle o provázání s hlavním účelem vzdělávání dospělých.

#### **5/ Vzdělávání seniorů:**

- jedná se o vzdělávání pro aktivní osoby v produktivním věku a má především společenský a kulturní význam. Vzdělávání seniorů umožňuje starším lidem uspokojovat své vlastní potřeby, kterým se nemohli z různých důvodů v produktivním věku věnovat. K takovému vzdělávání patří například univerzity třetího věku.<sup>11</sup>

Vzdělávání dospělých osob má svá specifika, ke kterým musíme přihlížet. Jedná se o nároky, které jsou kladeny na vzdělávaného, jeho schopnosti, přizpůsobení a motivace. Dospělý člověk má výhodu většího soustředění, vnímání a pozornosti, samostatného myšlení a životních zkušeností. Nevýhodou je zejména snižování paměťových schopností, pasivita a kritické přijímání poznatků.<sup>12</sup> Můžeme říci, že každý člověk je vzdělávatelný. Dospělý člověk si v dnešní době více uvědomuje, že je nutnost a nedílnou součástí běžného života vzdělávání a sebevzdělávání

---

<sup>11</sup> BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008, s. 10. Management studium (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-12-7.

<sup>12</sup> PALÁN, Z. *Vzdělávání dospělých*. [online]. 2016 [cit. 2016-01-23]. Dostupné z <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-dospelych>.

## 2 VZDĚLÁVÁNÍ JAKO CELOŽIVOTNÍ PROCES

V České republice byl jako součástí ústavního pořádku vyhlášen zákon č. 2/1993, Sb., Listina základních práv a svobod. V uvedeném zákoně hlava čtvrtá, čl. 33, odst. 1, hovoří o tom, že každý má právo na vzdělání.

Vzdělávání člověka nemůže být omezeno jen na dobu dětství a mládí, ale naopak provází všechny věkové skupiny. Jde o neustálou připravenost člověka učit se než o neustálém studiu. Hovoří se tedy spíše o „celoživotním učení“, nikoli vzdělávání.

V celoživotním učení jde o veškeré vzdělávací aktivity člověka, jehož cílem je rozvoj dovedností, znalostí, osobní růst, profesní a občanské uplatnění.<sup>13</sup>

Pojem celoživotní učení znamená, že jde o účelné formální a neformální činnosti, které souvisí s učením. Tyto činnosti se průběžně realizují a cílem je zdokonalení dovedností, znalostí a odporných předpokladů. Základnou je kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny. Člověk se naučí „učit se“ a tím bude mít pozitivní postoj k učení.

Vzdělávání dospělých představuje celoživotní proces, který umožňuje člověku „držet krok“ s aktuálními změnami. Jedná se o změny v oblasti kulturního, ekonomického, společenského, ale i v oblasti politického života.<sup>14</sup> Účastník vzdělávání je typický těmito vlastnostmi.

---

<sup>13</sup> VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, s. 10. ISBN 978-80-86723-98-3.

<sup>14</sup> BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008, s. 10. Management studium (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-12-7.

## 2.1 SKUPINA SE ZNEVÝHODNĚNÝM PŘÍSTUPEM KE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Skupiny se znevýhodněným přístupem ke vzdělání vykazují nízký podíl účasti na dalším vzdělávání. Do této skupiny patří například podnikatelé, nezaměstnaní, rodiče na mateřské nebo rodičovské dovolené, lidé předdůchodového věku, senioři, lidé s nízkou úrovní vzdělání a vězni. Nedostatek finančních prostředků a nedostatečná informovanost o nabídkách vzdělávání jsou především u lidí s nižším stupněm vzdělání a nezaměstnaných. Nedostatek času, nedostatek financí a dopravní nedostupnost jsou především u rodičů na mateřské nebo rodičovské dovolené.<sup>15</sup>

Ke skupinám se znevýhodněným přístupem ke vzdělání patří také zdravotně znevýhodněné osoby, osoby sociálně znevýhodněné, nezaměstnaní do 25 let, imigranty a etnicky znevýhodněné osoby.<sup>16</sup>

Pro potřeby bakalářské práce jsem si vybrala některé z výše uvedených skupin, o kterých se krátce zmíním.

### 1/ Nezaměstnaní

Nezaměstnaní jsou osoby, které přišli z různých důvodů o své zaměstnání a nyní nemají žádnou práci. Dělí se do různých skupin a mají stejný či podobný problém. Zařazením do skupin dochází k efektivnější pomoci při řešení nezaměstnanosti. Osoby ve věku nad 50 let, jsou častěji ohrožené nezaměstnaností při ztrátě zaměstnání a často se zařazují do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k vážným sociálním problémům, existenčním potížím člověka i rodiny, může však vést i ke ztrátě sebeúcty a kvalifikace. Dalším negativním faktorem, který hrozí

---

<sup>15</sup> BASL, J., MATĚJŮ, P., STRAKOVÁ, J. a VESELÝ, A. (eds.). *Nerovnosti ve vzdělávání: od měření k řešení*. vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010, s. 19. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-032-2.

<sup>16</sup> *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007, s. 56. ISBN 978-80-254-2218-2.

dlouhodobou nezaměstnaností je skutečnost, že postupně dochází k tomu, že člověk už nechce pracovat a na tento způsob života si rychle navykne. To však s sebou nese i negativní vlivy na jeho životní úroveň, kdy se člověk může dostat do skupiny sociálně vyloučených osob, jelikož přijde o své dosavadní bydlení a ocitne se na okraji chudoby.

Pokud se člověk stane nezaměstnaným, dostává se do velmi těžké životní situace, zejména po stránce sociální, ekonomické a společenské. Člověk prochází několika fázemi, které se dělí na pozitivní a negativní. Jedná se především o přijetí nastalé nepříznivé situace. V pozitivní fázi dojde k vyrovnání tohoto stavu a snaha o řešení. V negativní fázi dochází k rezignaci a přizpůsobení se statutu nezaměstnaného. Každý člověk se s touto fází vyrovnává různými způsoby. Pozitivní fáze vede k hledání a uplatnění na trhu práce, například na dobu určitou, krátkodobý pracovní úvazek, brigády. Musí však také dojít k přehodnocení životních potřeb, jako je například uskromňování ve výdajích. Negativní fáze způsobuje rezignaci a sebe litování.

Těmto lidem věnuje Úřad práce zvýšenou péči při zprostředkovávání zaměstnání.<sup>17</sup> Nezaměstnaní, kteří jsou vedeni jako uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce a mají stanovené předpoklady, mohou využít nabídky dalšího vzdělávání ve formě rekvalifikačních kurzů k získání nových možností na trhu práce, ale i v podnikatelské činnosti. Úřad práce nabízí širokou škálu možností rekvalifikačních kurzů v různých odvětvích. Někteří lidé si uvědomují, že i když nemají v současné době zaměstnání, mohou nabídky od Úřadu práce využít a tím si zvýšit možnost uplatnění v jiném oboru. Dále mají možnost po ukončení rekvalifikačního kurzu a získání potřebného dokumentu, uplatnit se v podnikatelské sféře. Vzhledem k tomu, že na zahájení podnikatelské činnosti je potřeba finančních prostředků, a to zejména s pořízením služeb, zboží a výrobků, je možnost zažádat o dotaci Úřad práce, který tuto dotaci uchazečům poskytuje.

---

<sup>17</sup> *Osoby ohrožené nezaměstnaností*: [online]. 2015 [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19926>



Následující tabulka znázorňuje rozdělení profesního vzdělávání. Nezaměstnaní mohou využít tuto strategii při řešení výběru vhodného typu profesního vzdělání.

Tabulka č. 1: Profesní vzdělávání – dělení vzdělávání dospělých

<b>kvalifikační vzdělávání</b>	<b>rekvalifikační vzdělávání</b>	<b>normativní školení (kurzy)</b>
zvyšování kvalifikace	před rekvalifikační kurzy	odborná způsobilost
prohlubování kvalifikace	obnovovací rekvalifikace	bezpečnost práce
inovace kvalifikace	prohlubovací rekvalifikace	požární ochrana
specializace kvalifikace	doplňková rekvalifikace	způsobilost k výkonu povolání
rozšiřování kvalifikace	cílená rekvalifikace	
zaškolení kvalifikace	zaměstnanecká rekvalifikace	
zaučení kvalifikace		

Zdroj dat: Vývodová, H.<sup>18</sup>

## **2/ Rodiče na mateřské a rodičovské dovolené**

Rodiče, kteří jsou na mateřské dovolené, která trvá do 6 měsíců věku dítěte, a poté nastupují rodičovskou dovolenou, která dnes může být dle výběru rodiče a to nejdéle do 4 let věku dítěte, mají často problémy se zařazením do pracovního procesu. Jsou ohroženou skupinou se znevýhodněným přístupem ke vzdělávání dospělých

---

<sup>18</sup> Zdroj dat: VÝVODOVÁ, H.: Vzděláním pro lepší budoucnost. Praha: AOACR, 2013, s. 23. č. projektu: CZ.1.07/3.1.00/37.0083.

z důvodu péči o dítě. Někteří před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou měli zaměstnání a mají možnost se podle zákona vrátit na stejné místo do 3 let věku dítěte. Pokud si rodičovskou dovolenou prodlouží, zaměstnavatel nemusí držet místo pro zaměstnance a může dojít k ukončení pracovního poměru. V ojedinělých případech je i návrat k původnímu zaměstnání znemožněn z důvodu směnného provozu, který rodiče odmítají. I tato skupina se však může zařadit do vzdělávání dospělých a to zejména absolvováním kurzů, které by byly přínosem pro jejich uplatnění na trhu práce.

### **3/ Osoby se zdravotním postižením**

Tyto osoby mají znevýhodněný přístup ke vzdělávání dospělých vzhledem k jejich zdravotnímu postižení. Jedná se nejvíce ohroženou skupinou u nás, kdy tyto osoby mají jen omezené možnosti. Nemají uplatnění na trhu práce, jelikož zaměstnavatelé nejsou přizpůsobeni jejich zdravotnímu omezení a podmínkám. Tyto osoby jsou prakticky neumístitelné a to zejména v oblasti, kde mají i zdraví lidé problém najít práci.<sup>19</sup> Osoby zdravotně postižené mají možnost dalšího vzdělávání v rámci rekvalifikačních kurzů. Tím získávají větší možnost uplatnění na trhu práce a to především v chráněných dílnách a pracovní rehabilitace v různých projektech.

### **4/ Senioři**

Jedná se o skupinu osob, které dosáhly důchodového věku. Někteří senioři si nepřipouští stáří, nechtějí si sednout na lavičku a jen pozorovat okolí, ale chtějí svůj život dále prožívat a aktivně trávit svůj volný čas. Záleží však na jejich schopnostech, dovednostech a možnostech dalšího vzdělávání. Tito senioři mají možnost dalšího vzdělávání například na Akademii třetího věku nebo Univerzity třetího věku.

### **5/ Etnická menšina – Romové**

V České republice je již dlouhodobou prioritou zařazení Romů do vzdělávání dospělých, především jde o jejich uplatnění na trhu práce. Jde také o jejich sociální

---

<sup>19</sup> *Zaměstnávání ZTP* [online]. 2015 [cit 2015-12-21] Zdroj: [http://i.info.cz/urs-att/p\\_435-04-114820561026021.htm](http://i.info.cz/urs-att/p_435-04-114820561026021.htm)

vzestup a ekonomickou nezávislost. Mnoho romských rodin žije v sociálně vyloučených lokalitách, dochází k časté migraci obyvatelstva a jejich členové jsou převážně dlouhodobě nezaměstnaní. Někteří mají nízkou úroveň dosaženého vzdělání a tím mají znevýhodněný přístup ve vzdělávání dospělých. Většina z nich pobírá dávky v hmotné nouzi a jsou na hranici chudoby. V těchto oblastech pomáhají neziskové a charitativní organizace. Jejich zaměstnanci pomáhají těmto rodinám s poradenskou činností a různým začleněním do projektů.<sup>20</sup>

Z výše uvedených důvodů nemají možnost dalšího vzdělávání a tím obtížnější uplatnění na trhu práce. Je koncepcí České republiky těmto lidem vytvořit podmínky, programy a projekty pro další vzdělávání. Tím by měla být zaručena plnohodnotná participace v občanském a politickém životě, ale zejména uplatnění na trhu práce.

#### **6/ Osoby propuštěné z vazby nebo výkonu trestu**

Jedná se o osoby, které jsou bez kvalifikace, s nízkou úrovní získaného a dosaženého vzdělání a tím neuplatnění na trhu práce. Některé věznice mají možnost zařadit odsouzené do vzdělávacího programu a tím si mohou dokončit, nebo zvýšit vzdělání ve svém či jiném oboru. Tyto osoby většinou přijdou o své rodiny, ale i o své zaměstnání. Z tohoto důvodu se po propuštění z výkonu trestu zařazují do evidence Úřadu práce a pobírají dávky v hmotné nouzi. Dostávají se tedy do stejné skupiny jako nezaměstnaní a v možnosti dalšího vzdělávání se mohou zařadit do projektů nebo rekvalifikačních kurzů nabízených Úřadem práce. Pro tuto skupinu osob je z počátku důležitá pomoc sociálních kurátorů. Ty jim pomáhají se začleněním do společnosti.

Česká republika připravuje vzdělávací program pro osoby ve vězení, jelikož se jedná o skupinu ohroženou nezaměstnaností. Připravovaný vzdělávací program je součástí „Koncepte vězeňství“.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> *Závislé osoby*. [online]. 2015 [cit 2015-03-27]. Dostupné z: Výroční-zpráva-OS-Světlo-Kadaň-2012.pdf

<sup>21</sup> Vzdělávání vězňů. [online]. 2016. [cit 2015-01-07]. Dostupné z: <http://domaci.eurozpravy.cz/politika/141884-jak-se-zmeni-vezenstvi-v-cr-pelikan-a-dohnal-predstavili-hlavni-body-koncepce/>.

Všechny uvedené skupiny mají i přes bariéry a překážky ve vzdělávání možnost vlastního osobního růstu a rozvoje. Tuto možnost, jak již bylo zmíněno, mají účastníci na různých projektech, rekvalifikačních kurzech, zájmových kurzech, ale i vlastním samostudiem a e-learningem. Pro osoby se znevýhodněným přístupem ke vzdělávání jsou některé vyčleněné kurzy bezplatné, nebo hrazené Úřad práce.

Nejvíce ohroženou skupinou jsou osoby, které nezvládají svou závislost, a to vede k nezodpovědnému přístupu v plnění svých pracovních povinností.

## **2.2 HISTORIE ČESKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Vzdělávání dospělých úzce souviselo s evropským kulturním vývojem. V Českých zemích ovlivnilo vývoj vzdělávání národní obrození, postupný rozpad feudálních vztahů, vznik proletariátu, měšťanstva a rozvoj české inteligence. Základními nositeli osvěty byli zejména kněží, vlastenečtí učitelé, politici, významné osobnosti z oblasti kultury a vědy, instituce, nedělní školy a kulturní a hudební spolky, jako ochotnická divadla.

K dalšímu rozvoji ve vzdělávání dospělých došlo v 19. století. Přispěl k tomu velký rozmach průmyslu a obchodu, ale také myšlenka národního osamostatnění. Mohutný obrozenecký proud se snažil o upevňování českého jazyka a rozvoj národní vědy a kultury. Roku 1832 byla založena Matice česká. Velká řada vzdělávacích spolků vznikla v 70. letech 19. století, kdy i politické strany zakládaly vzdělávací centra a byly zřizovány lidové vysoké školy. Zakládaly se náboženské skupiny, zájmové skupiny, odbory, politické strany a různé vzdělávací spolky. Důležitou úlohu v dějinách českého vzdělávání měla Dělnická akademie, jejímž spoluzakladatelem byl T. G. Masaryk. Po anglickém vzoru v roce 1899 byly zavedeny univerzitní extenze. Ty sloužily k popularizaci věd a techniky.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 19-25. *Andragogika*. ISBN 80-86432-23-8.

Po období I. světové válce vznikl první legislativní akt. Zákon č. 67, ze dne 7. 2. 1919 o organizaci lidových kurzů občanské výchovy, kterým se výrazně projevila legislativní a finanční podpora ze strany oficiálních orgánů. Byly zakládány lidové školy a vyšší školy lidové, které poskytovaly především všeobecné vzdělávací činnosti, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných. Do tohoto vzdělávání se mohly zapojit i sociálně slabí, jelikož většina škol byla charitativního charakteru. Vznikaly nové typy vzdělávání dospělých a další vzdělávací instituce, jako například vzdělávání při politických stranách. Řada vzdělávacích institucí spolupracovala s Masarykovým lidovýchovným ústavem, který měl významné postavení. V době meziválečného období docházelo k rozvoji podnikového vzdělávání a mezi nejlépe vypracovaný patřil Baťův systém. Ten jako první pochopil systém podnikového vzdělávání a význam kvalifikovanosti, který vedl ke zvyšování produktivity práce.

Vzdělávání dospělých bylo po roce 1948 podřízeno Komunistické straně Československa, jehož charakteristika byla jednoznačně podřízena zájmům komunistické strany. První iniciativy se chopily odbory, které zakládaly místní školy práce na regionální bázi a později se z nich staly závodní školy práce. Jejich cílem bylo napomáhat rozvoji kvalifikace při hospodářské restrukturalizaci. Vláda České republiky vydala usnesení č. 264/1996 o podnikovém vzdělávání.

### **Vznikly tři typy institucí pro vzdělávání pracujících**

- závodní školy práce
- podnikové technické školy
- podnikové instituty (vyšší technické vzdělání)

Usnesením vlády bylo také rozhodnuto, že stupeň vzdělání je možno získat pouze ve státních školách. Podniky a firmy budou zajišťovat pouze další vzdělávání. Jednou z významných ustanovení bylo o povinnosti organizace zajišťovat péči a rozvoj svých zaměstnanců. V současné době je mnoho podniků a firem, které pro své zaměstnance pořádají různá školení, workshopy a další vzdělávání, které jim mohou být prospěšné pro jejich profesní činnost. Na těchto vzdělávacích akcích se dozvídají i nové věci ohledně technologií služeb a výrobků.

**Z nutnosti celostátní koordinace byly v letech 1963 a 1971 ustanoveny dvě komise:**

- Ústřední komise pro vzdělávání pracujících.
- Česká komise pro vzdělávání dospělých

Obě tyto vzniklé komise patřily pod Ministerstvo školství a kultury, stejně jako zájmové vzdělávání. V režii Komunistické strany Československa vzniklo občanské vzdělávání, které bylo považováno za vzdělávání politické.

Významná část vzdělávání dospělých byla věnována vzniklému dokumentu v roce 1976 pod názvem „Další rozvoj československé výchovně vzdělávací soustavy“. Tento dokument byl velkým přínosem pro zařazení vzdělávání dospělých do vzdělávací soustavy.

## **2.3 KONCEPT CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ**

Koncept celoživotního vzdělávání znamená, aby se člověk celý život vzdělával. Jan Ámos Komenský navrhoval vzdělávání, které by bylo rozděleno do různých etap po celý lidský život. Během vývoje došlo k různým důvodům, proč by se měl člověk stále vzdělávat. Měnila se také očekávání, která byla do celoživotního učení vkládána. Dosud zpracované koncepce celoživotního vzdělávání sledují cíle, které se měnily od existujícího stavu změnou vzdělávací politiky, až po změnu ekonomického a sociálního kontextu.<sup>23</sup>

Dnešní koncept celoživotního učení, který byl paralelně, ve stejnou dobu, formulován organizacemi UNESCO, EU, OECD, přináší zásadní změnu pojetí vzdělávání. Veškeré možnosti učení jsou chápány jako propojený celek, který umožňuje rozmanité a četné přechody mezi zaměstnáním a vzděláváním. Jedná se především o získávání stejných kompetencí a kvalifikací různými způsoby a kdykoli během života. Dnešní formalizovaný vzdělávací systém vytváří pro toto pojetí celoživotní vzdělávání

---

<sup>23</sup> <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

nezbytné základy a stanovuje vizi vzdělávání. Jde o vzdělávání pracovníků určitého resortu, podniku nebo cílové skupiny.

Jedná se o mechanismy řízení, financování, rozdělení kompetencí, zajišťování kvality a evoluce, příprava učitelů a podpůrné systémy musí být koncipovány z hlediska širšího celku.<sup>24</sup>

**Vytváří se nová kvalita, která má následující znaky:**

- vzdělávání po celou dobu života
- všechny formy vzdělávání a učení
- celoživotní učení otevřené všem, bez rozdílu věku
- nadání, postavení a zájem

**Nový koncept celoživotního učení:**

- osobní volba každého jedince
- znalost, dovednost a schopnost učení
- potřeby učícího
- vlastní motivace k cíli
- příležitost pro každého
- propojení učení s rodinou, pracovní sférou<sup>25</sup>

Vzdělávat se může každý bez rozdílu věku. V dnešní době se prolíná svět práce, učení a hry. Na člověka je vyvíjen tlak k převzetí vlastní odpovědnosti. Musí převzít odpovědnost za svá rozhodnutí s možností ztráty stability, jistoty a skupinové příslušnosti. Dochází ke zvyšování nároků na zvládnání života a dospělé vede ke zvýšené potřebě vzdělávání.

---

<sup>24</sup> WALTEROVÁ, E. *Úloha školy v rozvoji vzdělanosti*. Brno: Paido, 2004, s. 123. ISBN 80-7315-083-2.

<sup>25</sup> WALTEROVÁ, E. *Úloha školy v rozvoji vzdělanosti*. Brno: Paido, 2004, s. 123. ISBN 80-7315-083-2.

## 2.4 SOUČASNÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČESKÉ REPUBLICE

Všechny sociálně politické struktury, které určovaly náplň a směr vzdělávání dospělých, se rozpadly po společenské změně v roce 1989. Vzdělávání dospělých se podřídilo zákonům trhu, tedy poptávce a nabídce, mimo rekvalifikačního vzdělávání. Vzhledem k velké poptávce po dalším vzdělávání, a to zejména vzniku zásadních změn v legislativě a dalších vlivů, vznikalo velkého množství soukromých vzdělávacích institucí.

Částečnou činnost poradenskou a koordinační převzala občanská sdružení, jako např. Asociace institucí vzdělávání dospělých České Republiky (AIVD ČR), Česká asociace univerzitního vzdělávání (ČADUV) apod. Stát v souladu s liberalistickými zásadami řízení ponechal vývoj tržním principům a sám v této oblasti neplnil žádné funkce.<sup>26</sup>

Česká republika vydala usnesení vlády a realizovala vzdělávání dospělých zejména prostřednictvím Národního programu rozvoje vzdělávání, tzv. **Bílá kniha**. Myšlenkou programu byla zejména realizace vzdělávací politiky. Ta se měla uskutečnit na základě analýz a hodnocení vývoje českého školství, tak i celého odvětví po roce 1989. Hlavní podstatou programu byl především rozvoj české společnosti v ekonomickém a sociální aspektu.

Dalšími strategickými dokumenty jsou například: Strategie celoživotního učení České republiky - „vize pro celoživotní učení v České republice“. Ty poskytnou všem skupinám populace v průběhu celého života možnost a příležitost získávat potřebné kvalifikace na trhu práce, osvojovat si kompetence potřebné pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě.“<sup>27</sup> V současné době je vzdělávání dospělých nedílnou

---

<sup>26</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 26-31. Andragogika. ISBN 80-86432-23-8.

<sup>27</sup> *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007, s. 46. ISBN 978-80-254-2218-2.



součástí vzdělávacího systému ve všech vyspělých státech. Přispívají k tomu i mezinárodní setkání, jako je např. konference UNESCO.

### **Hlavní strategické linie<sup>28</sup>**

- realizace celoživotního učení
- mobilita pro všechny
- prosazovat spravedlnost
- prosazovat sociální soudržnost a aktivní občanství
- zlepšit kvalitu, efektivitu vzdělávání a odborné přípravy
- přizpůsobování vzdělávacích a studijních programů
- hodnocení a monitorování kvality a efektivity vzdělávání.

Důležitou strategií jsou také profesní perspektivy pedagogických a akademických pracovníků a přechod od centralizovaného řízení k odpovědnému spolurozhodování. Vzdělávání dospělých se bude i nadále zvyšovat a to bude stále více ovlivňovat ekonomiku a s tím spojené hospodářské výsledky. Porovnání ukazatelů ve vzdělávání dospělých v České republice a v zahraničí, zejména v zemích EU, je vidět zřetelný rozdíl v rozvoji vzdělávání dospělých, v neprospěch České republiky. To má za následek zpomalení ekonomického růstu a pokles životní úrovně. Česká republika se s těmito problémy musí vyrovnat prostřednictvím vytýčených cílů a plánu.

Jde o vyřešení tří základních cílů: absence mechanismů systémového rozvoje vzdělávání dospělých, nejasné kompetence, neexistující nebo neúčinná motivace. Jednou ze zásadních úloh, je studium dospělých ve školách, další profesní vzdělávání, rekvalifikační vzdělávání, občanské a zájmové vzdělávání v dospělosti.

Vzdělávání v dospělosti je vnímáno jako důležitá hodnota ve společenském a profesním uplatnění člověka. Mnoho lidí svou aktivitu odkazuje na neformální a zájmové vzdělávání, jako je např. internet, sledování zpráv, četba knih, apod. Je zajímavé, že jako příležitost pro další vzdělávání není vnímána ekonomická krize.

---

<sup>28</sup> *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha*. Praha: Tauris, 2001, s. 87. ISBN 80-211-0372-8.

Jednou z příčin je investice do vzdělávání, ale také znevýhodněné skupiny obyvatel, které by měly mít podporu státu. K těmto skupinám patří zdravotně postižení, rodiče na mateřské nebo rodičovské dovolené, sociálně slabí, nezaměstnaní, ale i lidé v předdůchodovém věku. Vzdělávání dospělých považují lidé za efektivní a to z důvodů: dosažení svých pracovních cílů, otevření nových obzorů, osobního rozvoje, konkurence na trhu práce, efektivní využití volného času a získání nových kontaktů.

Ve vzdělávání dospělých je upřednostňován cizí jazyk, kdy se lidé přihlašují na zejména na večerní kurzy. Velký zájem ve vzdělávání dospělých je také o infomační a komunikační technologii, kombinované vysokoškolské studium, rekvalifikace pro nezaměstnané a zájmové kurzy.<sup>29</sup>

## 2.5 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V EU

Celoživotní vzdělávání je považováno v dnešní době za jeden z nejvýznamnějších instrumentů, které mají vést k dosažení hlavních cílů Evropské unie. Hlavním cílem je vytvoření sjednocené Evropy s vysokou a udržitelnou životní úrovní, vysokou zaměstnaností, společnosti aktivních občanů, kteří se mohou sami samostatně a individuálně realizovat.

Hlavním proudem snah o realizaci těchto cílů je tzv. Lisabonský proces, který od roku 2000 vytváří hlavní směr politiky a činnosti v Evropské unii. Podle Lisabonského cíle by se Evropa měla: *"stát nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou na světě, která čerpá ze znalostí a dovedností a je schopna nepřetržitého hospodářského růstu při současném dosažení většího množství lepších pracovních příležitostí a větší sociální soudržnosti"*.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> <http://www.msmt.cz/vzdelavani/zprava-z-pruzkumu-vzdelavani-dospelych-v-cr>

<sup>30</sup> <http://clanky.rvp.cz/clanek/o/z/76/LISABONSKY-PROCES---VZDELAVANI-A-ODBORNA-PRIPRAVA-V-EVROPE-DO-ROKU-2010.html/>

Tabulka č. 2: Celoživotní vzdělávání v EU

ÚČAST NA CELOŽIVOTNÍM VZDĚLÁVÁNÍ V ZEMÍCH EU								
Země	2010				2013			
	25-54		55-74		25-54		55-74	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Evropská unie	11,4	9,5	4,2	2,9	12,9	11	5,3	3,7
<i>v tom:</i>								
Belgie	8,4	7,9	3,2	2,8	7,8	7,2	2,7	3,1
Německo	9	9,1	2,1	1,9	9,4	9,4	2,1	1,9
Estonsko	15,4	10	4,4	1,9	18,1	11,6	5,1	2,2
Řecko	3,7	3,9	0,3	0,3	3,6	3,7	0,3	0,4
Španělsko	13,3	11,4	6	3,4	13,5	11,7	5,8	3,7
Francie	6,4	5,5	1,8	1,2	21,6	17,5	11	6,8
Itálie	7,6	6,8	2	1,8	7,5	6,7	2,4	2
Kypr	8,8	8,7	32	2,1	7,8	7,7	3,7	2,3
Lotyšsko	8	4	1,2	0	0,2	5,7	2,9	2,2
Litva	5,7	3,7	0	0	7,3	6,1	2,3	0
Maďarsko	3,8	3,3	0	0,3	4	3,7	0,4	0,4
Rakousko	16,6	14,5	6,4	4,6	17,4	14,5	6,3	4,3
Polsko	7,3	5,7	0,8	0,8	6,3	4,8	0,8	0,6
Slovensko	4,1	2,6	0,5	0,5	3,7	3,2	0,8	0,7
Finsko	31,2	22,4	14,1	8,2	32,8	24,7	15,2	8,9
Švédsko	33,9	20	20,3	9,6	37,9	23,7	23,9	10,9
Velká Británie	24,3	18,2	12,3	7,4	19,1	16,1	9,9	7,1
<b>Česká republika</b>	9,5	8,7	2,1	2,2	11,6	11,2	3,4	3,8

Zdroj: Eurostat, 18/11/2015

Členství v Evropské unii zavazuje všechny členské státy ke spolupráci v různých oblastech. Samostatné vzdělávání však patří do kompetence jednotlivých zemí. Pro Evropskou unii se stalo vzdělávání a rozvoj důležitou prioritou a proto stanovuje

některé základní úkoly, strategie a cíle, které jsou určitým doporučením pro ostatní členské země.

Evropská unie spatřuje ve vzdělanosti vysoký potenciál pro budoucnost. Cíle vzdělanosti a zásadní potřeby vedou k zaměstnatelnosti a sociálního začlenění.<sup>31</sup> Z těchto důvodů vynakládá na podporu mezinárodních vzdělávacích programů a různých aktivit nemalé finanční prostředky. Studenti mají možnost v rámci vzdělávacích programů studovat nejen u nás, ale i v jiných členských zemích Evropské unie.

Česká republika vstupem do Evropské unie získala možnost zapojit se do všech iniciativ a aktivit realizovaných v oblasti vzdělávání a odborné přípravy zemích Evropské unie. Studenti České republiky se mohou podílet a účastnit výměny pobytů se studenty z jiných členských zemí Evropské unie. Mohou se také zapojovat do společných projektů s partnerskými školami, nebo část studia absolvovat na jiné škole. Ve vyspělých státech je vzdělávací politice přikládán značný důraz. Vzdělávání je považováno za nejdůležitější faktor a zdroj budoucího blahobytu státu.

Vzdělávání ve společnosti vede hospodářsky vyspělé státy k rozšíření ekonomické a politické podpory vzdělávání. Vzdělávací politika se proto zařazuje mezi hlavní priority státu. Důvodem zvyšujícího se zájmu o další vzdělávání je potřeba získávat znalosti a dovednosti, především z důvodu neustálé adaptace na měnící se životní podmínky.

„Srovnání míry účasti dospělé populace mezi členskými zeměmi Evropské unie zaujímá Česká republika zadní místa na pomyslném žebříčku. To ukazuje na nedostatečné zapojení dospělých do aktivit dalšího vzdělávání v naší zemi.“<sup>32</sup>

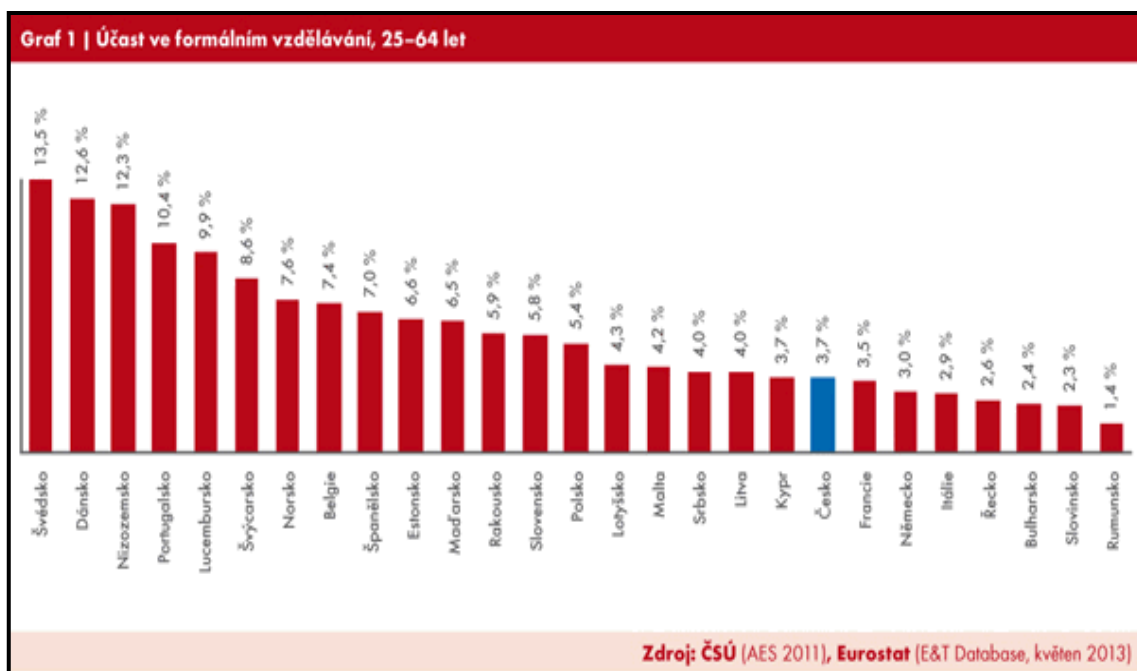
---

<sup>31</sup> VETEŠKA, J. a TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 14-15. ISBN 978-80-86723-54-9.

<sup>32</sup> VYCHOVÁ, H. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, s. 131. ISBN 978-80-7416-017-2.

Od roku 2010 byla účast české populace na dalším vzdělávání 7,5 %, V roce 2011 se účast na vzdělávání zvýšila na 11,4 %, což mělo za následek, že se Česká republika dostala nad průměrnou úroveň Evropské unie. Od roku 2012 až 2014 došlo k mírnému poklesu, což znázorňuje obrázek níže.

Obrázek č. 1 Graf účastníků formálního vzdělávání v EU



Zdroj: staženo z <https://www.czso.cz/csu/czso/870031a611>, dne 12. 1. 2016<sup>33</sup>

<sup>33</sup> ČSÚ: <https://www.czso.cz/csu/czso/870031a611>

### 3 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Formy vzdělávání dospělých vycházejí ze dvou kritérií. Prvním kritériem je charakter, který určuje vztah a činnost lektora a vzdělávaného. To umožňuje soustředit účastníky na výuku a učení a v určitém čase naučit co nejvíce. Druhým kritériem je efektivní využití finančních prostředků vynaložených na vzdělávání. S tím jsou spojeny i další finanční náklady, které jsou vynaloženy například na cestování, ubytování, stravování a úhrada mzdy. Formy vzdělávání dospělých rozdělujeme jako formální, neformální a informální.

#### 3.1 FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Formálním vzděláváním se zabývají vzdělávací instituce, zpravidla školy, které mají stanovené cíle, funkce a obsah. V České republice formální vzdělávání realizují převážně střední a vysoké školy. Prostředky a způsoby hodnocení jsou stanoveny a legislativně vymezeny. Formální vzdělání dospělých probíhá určitou formou, v určitém čase a stupně vzdělání na sebe navazují (základní vzdělání, střední vzdělání s výučním listem nebo maturitou, vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání).<sup>34</sup> Při ukončení je vydán oficiální doklad o vzdělání, který určuje dosažený stupeň vzdělání (např. výuční list, vysvědčení nebo diplom).

Formální vzdělání není pro dospělé nejžádanějším programem. Je to zapříčiněno zejména nedostatečnou kapacitou škol, nabízené vzdělávací programy nezaujímou, ale i chybějící motivací ke vzdělávání. Pokud dospělým chybí motivace, tak ani sebelepší vzdělávací program je nepřiměje k návratu do formálního vzdělávání.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E. a MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 3., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2001, s. 65-86. ISBN 80-7178-579-2.

<sup>35</sup> RABUŠICOVÁ, M. a RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 22-31. ISBN 978-80-210-4779-2.

## 3.2 NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Neformální vzdělávání se realizuje mimo formální vzdělávací systém. Nevede k ucelenému školskému vzdělání. Jedná se o získávání vědomostí, dovedností kompetencí a informací. Neformální vzdělávání dává vzdělávanému možnost zlepšení společenského, ekonomického i pracovního uplatnění. Nejedná se však o získávání vyššího stupně vzdělání. Realizují ho zaměstnavatelé ve svých zařízeních a různé instituce, např. instituce zaměřené na vzdělávání dospělých, soukromé vzdělávací instituce, nestátní neziskové organizace, nadace, kluby, instituce, firmy. Jedná se především přednášky, školení, rekvalifikační kurzy, kurzy cizích jazyků a počítačové kurzy. Tento typ vzdělávání může provádět pouze vyškolený učitel, vedoucí nebo odborný lektor. Toto vzdělávání je zaměřeno na určité skupiny populace a účastníci nemusí být oficiálně zapsáni. Největší počet navštěvovaných kurzů jsou kurzy, které souvisí s pracovním zařazením účastníka, a absolvování těchto forem vzdělávání je zaměstnavatelem uznáváno.

## 3.3 INFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Informální vzdělávání je chápáno jako proces, který je důležitý pro osobní rozvoj člověka. V tomto procesu účastník získává vědomosti, dovednosti, zkušenosti, kompetence a informace. Od formálního či neformálního vzdělávání je formální vzdělávání většinou nesystematické, neorganizované a nekoordinované. Tato forma vzdělávání není institucionální. Probíhá v rodině, v zaměstnání, mezi přáteli, při trávení volného času, ale také při sledování televize nebo poslechu rádia. Vzdělávání probíhá z každodenních činností a aktivit, které si uvědomujeme či neuvědomujeme.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> RABUŠICOVÁ, M. a RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 32-40. ISBN 978-80-210-4779-2.

Informální vzdělávání v České republice má význam v případě, že se dotyčný student připraví a složí zkoušku ve škole, nebo před podnikovou komisí. U této formy vzdělávání, je základem studium samotné literatury, nebo jiných dostupných zdrojů. Může také vycházet ze zahraničního pobytu studenta, např. znalost angličtiny.<sup>37</sup>

Zahraníční studium je v naší republice a zemích Evropské unie velmi rozšířené a oblíbené. Jedná se o výměnné pobyty, kdy studenti České republiky jezdí studovat do zahraničí, kde získají např. velmi dobrou znalost cizích jazyků a naopak studenti jiných zemí jezdí studovat do České republiky. S tím se můžeme setkat například ve zdravotnictví, kdy mnoho lékařů u nás je cizí státní příslušnosti.

---

<sup>37</sup> EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005, s. 172. ISBN 80-7043-398-1.



## 4 METODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Metoda je cesta a způsob směřující k dosažení cíle. Výuková metoda je určitá činnost vzdělavatele i vzdělaného, která směřuje k dosažení vzdělávacího cíle. Hlavní roli má vzdělavatel, který řídí a usměrňuje osvojovací proces vzdělaných.

**V současnosti je mnoho výukových metod, které se rozdělují např.:**

- podle oblasti vzdělávání dospělých (profesní, zájmové)
- podle fáze výukového procesu (expoziční, fixační)
- podle způsobu prezentace (slovní, názorné)<sup>38</sup>

### 4.1 MONOLOGICKÉ METODY

Významem monologických výukových metod je jednosměrnost příjmu informací od vzdělavatele ke vzdělanému a to zejména jednosměrnost působení. Tato metoda se vyznačuje aktivitou vzdělavatele, ale nízkou a pasivní aktivitou vzdělaných. Nejznámější monologickou metodou je přednáška, výklad nebo vypravování.

**Klady monologické metody:**

- časová úspornost
- výklad velkého celku učební látky a informací
- vzdělávání velkého počtu vzdělaných

**Zápory monologické metody:**

- náročnost na vnímání a soustředění
- rychlá únava vzdělaných
- nízká aktivita vzdělaných
- neúčast vzdělaných v průběhu

---

<sup>38</sup> BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1997, s. 130. ISBN 80-7184-381-4.

## 4.2 DIALOGICKÉ METODY

Významem dialogických výukových metod je obousměrný příjem informací od vzdělavatele ke vzdělanému a naopak. Obousměrný příjem informací je i mezi vzdělávanými navzájem. Tato metoda je velmi přínosná, jelikož jde o vzájemnou aktivitu všech zúčastněných. Dialogické metody jsou zařazovány mezi aktivizační výukové metody.

### Nejčastější dialogické metody:

- rozhovor
- skupinový dialog
- dialog rozvíjený před vzdělávanými

V současnosti je nejčastěji využívána metoda brainstormingu, která stojí na rozhraní mezi dialogickými a problémovými metodami. Ve vzdělávání dospělých je brainstorming využíván především pro rozvoj kreativity a pro svůj výrazný aktivizační potenciál. Vlastní realizace brainstormingu spočívá v iniciování nápadů k tématu, které jsou přesně zaznamenány a shromažďovány. Shromážděné nápady jsou sdružovány, uspořádány a analyzovány.<sup>39</sup>

## 4.3 PROBLÉMOVÉ METODY

Významem problémových výukových metod je řešení problémů. Tato metoda spočívá v tom, že vzdělavatel uloží vzdělávaným určitou problémovou situaci. Vzdělávaní mají za úkol problémovou situaci vyřešit, kdy dochází k seznamování s daným problémem a osvojováním procesu. Velkou roli má logické a tvořivé myšlení, intelektuální aktivita, ale také rozvíjení samostatnosti a schopnosti argumentace. Problémové výukové metody stejně jako dialogické výukové metody se vyznačují

---

<sup>39</sup> MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005, s. 202. ISBN 80-7238-220-9.

aktivitou a spoluprací všech zúčastněných, proto jsou rovněž zařazeny mezi aktivizační výukové metody.

**Do problémových výukových metod patří:**

- situační metody – řešení případových studií
- inscenační metody – hraní rolí
- projektové metody – vypracovávání projektů

Často citovaný příklad je podle Mužíka klasifikace metod, které jsou rozděleny podle jejich vztahu k praxi účastníků výuky:

Tabulka č. 3: Přehled didaktických metod

Teoretické	Teoreticko - praktické	Praktické
Klasická přednáška	Diskusní metody	Instruktáž
Přednáška ex. katedra	Problémové metody	Koučing
Přednáška s diskusí	Programové výuky	Mentoring
Cvičení	Diagnostické a klasifikační metody	Conseling
Seminář	Projektové metody	Rotace práce
		Stáž
		Exkurze

Zdroj: MUŽÍK<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004, s. 69. Lidské zdroje. ISBN 80-7357-045-9.

### **4.3.1 TEORETICKÉ METODY**

Teoretické metody jsou nejvhodnější formou předávání teoretických pojmů, principů, znalostí a informací. Působí na rozumovou stránku jedince a má velký význam pro jeho další rozvíjení. U těchto metod je používán zejména verbální projev a monolog lektora. Nejčastější a nejvíce používanou metodou je přednáška.

### **4.3.2 TEORETICKO-PRAKTICKÉ METODY**

Teoreticko-praktické metody mají velký význam pro úspěšné jednání účastníka v praxi. Jedná se o přímé koncepční myšlení, rozhodování a jednání, které se zaměřuje na analýzu a řešení problému. Nejčastěji používanou metodou je metoda problémová a diskusní.

### **4.3.3 PRAKTICKÉ (VÝCVIKOVÉ) METODY**

Praktické (výcvikové) metody mají specifické postavení. Jsou zaměřené na vnímání a pozorování. Hlavní roli hraje získávání a rozvíjení praktické dovednosti a uplatnění zkušeností. Jedná se o zejména opakovaný trénink, při kterém dochází k formování chování a získání pracovních návyků, k osvojení látky v profesních či zájmových činnostech, které jsou předmětem zvládnutí praktické činnosti. Nejlepším prostředkem pro praktickou metodu je výcvik, který je organizován ve speciálních výcvikových střediscích. S praktickými metodami se můžeme setkat i ve firmách a podnicích. V současné době se využívají praktické metody pomocí elektronické komunikace, ale i další metody, jako je např. koučing.

## 4.4 E-LEARNING

V současné době není již e-learning neznámé slovo, hlavně u mladých lidí. Označuje novou moderní formu vzdělávání. Je to jedna z nejmodernějších technologií, která umožňuje vzdělávání všem lidem. Dnes si neumíme představit život bez nové technologie, počítačů a internetu. To zajišťuje e-learning, který poskytuje přístup k informační a komunikační technologii ve vzdělávání. Zprostředkovává informace studujícím a k dosažení cíle jsou využity veškeré dostupné dokumenty v elektronické podobě. Ve vzdělávání je velmi důležité efektivně využít všechny získané znalosti a studenti si mohou studium upravit podle vlastních potřeb.<sup>41</sup>

Výhodou e-learningu je, že si každý sám vybere kurzy, ve kterých se chce vzdělávat, a určí dobu, kterou chce studiu věnovat, formu vzdělávání a místo vzdělávání. Dalšími výhodami je flexibilita, samostatnost, dostupnost, nízké náklady, vysoká úroveň získaných znalostí, stejná pravidla hodnocení a informuje účastníka o jeho výsledcích. Pro mnoho potenciálních zájemců je problémem ve vzdělávání formou e-learningem první investice do počítačového vybavení, jelikož pro ně jsou tyto náklady příliš vysoké a tím finančně nedostupné. V současné době je e-learning vnímán jako mohutný nástroj s velkým potenciálem.

---

<sup>41</sup> MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 190. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.

## 5 MOTIVACE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

V procesu vzdělávání dospělých hraje významnou roli motivace. Ta závisí na individuálních schopnostech, dovednostech a potřebách člověka. Ty se však v průběhu neustále vyvíjí a mění s ohledem na potřeby. Motivy mají sociální zázemí a liší se v různých sociálních skupinách. Chování člověka není ovlivňováno pouze jedním motivem. Jedná se o celkový komplex motivů, kdy se z těchto motivů stává jeden dominantní. Převážná většina motivů je spojena s výsledkem učení a zkušeností s učením. Tyto získané zkušenosti s učením jsou někdy překážkou ve vzdělávání dospělých.<sup>42</sup>

Do školních lavic se vrací a usedají lidé, kteří jsou již několik let po ukončení školní docházky. Je nutno si položit otázku: Co je vede k tomu, že se opět vrátili do školních lavic? Jaká je jejich motivace a proč se dále chtějí vzdělávat?

Motivy ke vzdělávání dospělých jsou u jednotlivých účastníků rozdílné. Jedná se například o získání nových vědomostí, větší sebeuplatnění, získání autority, kompenzace nedostatku ve vzdělání, získání nových přátel a kontaktů. Mohou to být motivy, jako například: útěk z nudy, nepotřebnosti, pocit osamění, ale i pro vlastní radost a splnění si svých cílů.<sup>43</sup>

Motiv vede k něčemu, co bychom měli udělat. Musí však splňovat následující složky: směr, úsilí a vytrvalost. Potom můžeme hovořit o tom, že výkon jedince je motivován vnitřními a vnějšími faktory.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 135-136. *Andragogika*. ISBN 80-86432-23-8.

<sup>43</sup> HLADÍLEK, M. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. vyd. 2., přeprac. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009, s. 145. ISBN 978-80-86723-75-4.

<sup>44</sup> EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005, s. 59. ISBN 80-7043-398-1.

Motivace je definována jako zdroj, ze kterého vychází naše jednání a jeho prostřednictvím se může toto jednání vysvětlit. „Učíme se po celý život?“<sup>45</sup>

Jedná se především o vlastní úsilí k dosažení určitého cíle. Tento cíl vyjadřuje vnitřní potřebu člověka. Motivace je proces psychické regulace. Závisí na něm směr lidské činnosti a vynaložená energie, kterou je člověk ochoten obětovat k realizaci daného směru.<sup>46</sup>

Člověk je složitá osobnost a žádná z teorií motivace nemůže vystihnout vše. Jednou z nejznámější pojetí motivace je Maslowova pyramida potřeb, tzv. teorie nedostatkových a růstových motivů.

#### **Základní potřeby Maslowovy pyramidy:**

- 1/ potřeby fyziologické (pití, jídlo, sexuální orientace)
- 2/ potřeby jistoty a bezpečí (zdraví, domov, práce)
- 3/ potřeby společenské (rodina, příbuzní, přátelé)
- 4/ potřeby uznání (uznání, úcta, pochvala)
- 5/ potřeby seberealizace (uplatnění ve společnosti, sama sebe).

Literatura rozlišuje vnitřní a vnější motivace, které spolu úzce souvisí.

---

<sup>45</sup> RABUŠICOVÁ, M. a RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 97. ISBN 978-80-210-4779-2.

<sup>46</sup> NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie osobnosti*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1993, s. 455. ISBN 80-85603-34-9.

## 5.1 VNITŘNÍ MOTIVACE A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vnitřní motivace vychází přímo z potřeb jedince. Vzdělávací aktivita mu dodává sebevědomí, energii, povzbuzení, ale také potěšení, které vede k jeho uspokojení. Ve vzdělávání dospělých mají nejsilnější vnitřní motivaci ambiciózní lidé, kteří chtějí uspět především ve svém profesním životě. Ambiciózní lidé (většinou mladší) mají také zájem o dění ve svém okolí, ve společnosti a ovlivňuje to jejich vztah k celému světu.

Mezi vnitřní činitele motivace patří vnitřní proudy, které jedince tlačí a ženou k uspokojení jeho potřeb. Jedná se o vnitřní stav dosažení určitého cíle. Tento stav je doprovázen určitým stupněm aktivace a mírou vnitřního napětí. Člověk na základě svých vnitřních motivů může nalézt ve vzdělávací aktivitě radost a potěšení z nových informací a poznatků.

Vnitřní motivace studujícího závisí na vzdělávací činnosti, jestli jsou pro něj jeho výsledky potřebné a smysluplné. Pro studujícího je velkou motivací, pokud se sám může podílet na vlastním výběru cílů, výběru metod vzdělávání a hodnocení výsledků. U dospělých osob je důležitá spojitost mezi vzděláváním a praxí. Dospělí se učit nemusí, ale k učení je motivuje jejich práce, nebo oni sami chtějí.<sup>47</sup> Uspokojují tak požadavky zaměstnavatele, nebo se sami chtějí učit novým věcem.

## 5.2 VNĚJŠÍ MOTIVACE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vnější motivace vychází z objektivních faktorů pocházejících zvenčí. Tyto faktory jsou označovány jako pobídky či stimuly. Stimuly působí na prožívání a jednání člověka. Žádoucí účinek může mít pak stimulace, jestliže jsou užití stimuly v souladu s vnitřní strukturou motivace.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005, s. 59. ISBN 80-7043-398-1.

<sup>48</sup> PROVAZNÍK, V. a KOMÁRKOVÁ, R. *Motivace pracovního jednání*. vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996, s. 37-39. ISBN 80-7079-283-3.



Vnější motivace souvisí se získáním určitého osobního ohodnocení, odměny za jeho činnosti. Můžeme zde hovořit o problému tzv. pragmatické strategie, což znamená dosažení cíle s co nejmenším odporem. Ve vzdělávání dospělých musí dospělí splnit požadavky zaměstnavatele, kdy jsou často ke vzdělávání nuceni, a tím dochází k odporu, se kterým se často setkáváme.<sup>49</sup>

Ve vzdělávání dospělých je největší motivací ztráta nebo nejistota trvalého zaměstnání. Nižší motivací mají lidé, kteří jsou zabezpečeni, mají stabilní pracovní pozici, nebo jsou pracovní velmi vytížení. Literatura popisuje vnější motivaci jako výslednici vnějších tlaků, kdy jedinec, aniž by si to přál, vstupuje do vzdělávání.

Vzdělávání dospělých chápe většina lidí jako udržení dosavadního zaměstnání, zlepšení pracovní pozice, osobní a finanční ohodnocení. Dochází tak ke zlepšení jejich životní úrovně a jistoty stálého zaměstnání.

Především se do vzdělávání dospělých zapojují lidé s nižší dosaženou úrovní vzdělávání a lidé, kteří chtějí změnit dosavadní pracovní pozici a chtějí se uplatnit na trhu práce. Jsou to ale i například ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, které musí s ohledem na výchovu dítěte změnit zaměstnání. Do vzdělávání dospělých se méně zapojují lidé se zvyšujícím se věkem a lidé s dosaženým vyšším vzděláním, kteří si už nechtějí rozšiřovat vzdělání.

---

<sup>49</sup> EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005, s. 59. ISBN 80-7043-398-1.

## 6 BARIÉRY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Existuje několik definic bariér ve vzdělávání, které se liší v některých detailech. V literatuře se bariéry popisují jako překážky, které jsou brzdou motivace k účasti na vzdělávání.<sup>50</sup> Tyto tzv. překážky ve vzdělávání dospělých můžeme překonat.

Pro odstranění bariér a motivací dospělých ve vzdělávání, tvoří důležitou roli společenská atmosféra. K profesnímu a zájmovému vzdělávání dospělých přispívá skutečnost, do jaké míry vláda toto vzdělávání podporuje. Vzdělávání patří do veřejného zájmu. V této oblasti je nedostatečná propagace a chybí uznání důležitosti vzdělávání.<sup>51</sup>

Bariéry můžeme rozdělit podle typologie a to na institucionální, situační a dispoziční. Většina bariér typologie obsahuje několik dimensí. Jedná se například o psychologickou a socioekonomickou, které jsou spjaté s úrovní jedince. Edukačně institucionální dimenze představuje bariéru, která vychází z nedostatků vzdělávací nabídky. Sociální a vzdělávací politiku na úrovni jednotlivých států by měla zohlednit další dimenze.

### 6.1 INSTITUCIONÁLNÍ BARIÉRY

Institucionální bariéry vnímáme jako bariéry, které plynou z nedostatku nabídek na vzdělávání a jeho organizace. Jde především o nedostatek informací o nabídkách vzdělávání, nedostatek vhodných kurzů, nevyhovující harmonogram a rozvrh.

---

<sup>50</sup> RABUŠICOVÁ, M. a RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 97-105. ISBN 978-80-210-4779-2.

<sup>51</sup> V BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 145. Andragogika. ISBN 80-86432-23-8.

Zaměstnaným zprostředkovává tyto informace zaměstnavatel. V nevýhodě jsou v tomto případě nezaměstnaní, kterým nikdo informace nezprostředkovává, a oni sami mají omezené možnosti přístupu k informačním zdrojům.<sup>52</sup>

## 6.2 SITUAČNÍ BARIÉRY

Situační bariéry vnímáme jako překážky pramenící ze životních podmínek člověka. Jedná se převážně o finanční bariéry. Vzdělávání obnáší vysoké náklady na vzdělávání, časovou vytíženost, ale také nedosažitelnost místa vzdělávání. Největší bariéra však souvisí s péčí o domácnost a rodinu.

### **Situační bariéry se nejvíce týkají:**

- nezaměstnaných
- mladých lidí
- lidí s nízkou úrovní vzdělání
- rodičů na mateřské nebo rodičovské dovolené
- nekvalifikovaných pracovníků
- lidí s nízkým příjmem

Může jít také o překážku, která se řadí mezi vzdělávací neaktivitu člověka, která vzniká, pokud studium není nutné k získání nebo udržení zaměstnání, získání lepší pozice v zaměstnání, nebo vyššího platového zařazení.<sup>53</sup>

Situační bariéry jsou jen velmi ojediněle pocíťovány zaměstnanci v zaměstnaneckém poměru. Časové a finanční náklady hradí zaměstnavatel, a to především na kvalifikačně náročných pozicích.

---

<sup>52</sup> ŽÁČKOVÁ, H. Bariéry v účasti v dalším vzdělávání. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010, s. 381-382. ISBN 978-80-7419-032-2.

<sup>53</sup> RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L., a ŠEĐOVÁ, K. Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 105. ISBN 978-80-210-4779-2.

Situační bariéry se setkávají s opakovaným fenoménem, jako je nedostatek času a nedostatek financí. Ženy mají nedostatek času, který je spojen s velkým množstvím rodinných povinností a péčí o děti. Muži mají nedostatek času z plnění pracovních povinností, aktivní účasti ve sportu, případně jinými zájmy.

### **6.3 DISPOZIČNÍ BARIÉRY**

Dispoziční bariéry vnímáme jako postoj ke vzdělávání každého člověka. Jedná se zejména o předsudky z nedostatečných schopností, znalostí, dovedností a vlastností. Může se také jednat o bariéru vlastního stáří, obava z vlastního neúspěchu, nízké sebedůvěry, nechut' nebo nezájem o vzdělávání. O takovýchto bariérách mluvíme jako o bariérách vnitřních nebo postojových.

Dispoziční bariéry se týkají převážně osob nad 50 let. Jsou to především podnikatelé, lidé s nižší úrovní dosaženého vzdělání a dělnické profese.<sup>54</sup> Lidé s nižším dosaženým vzděláním jsou přesvědčeni o dostatečnosti vlastního vzdělání, a k dalšímu vzdělávání mají nedostatek motivace. Z těchto důvodů vykonávají méně kvalifikované profese.

---

<sup>54</sup> ŽÁČKOVÁ, H. Bariéry v účasti v dalším vzdělávání. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010, s. 378-382 ISBN 978-80-7419-032-2.

## **7 SUBJEKTY A NÁSTROJE KE VZDĚLÁVÁNÍ V REGIONU CHOMUTOV**

V regionu Chomutov je velká škála možností k dalšímu vzdělávání a to jak formou kurzů, tak i dalších forem vzdělávání. Vzdělávání můžeme rozdělit na formální vzdělávání a neformální vzdělávání.

Formální vzdělávání vede u jedince ke zvýšení dalšího stupně vzdělávání. Může se jednat o dokončení středního vzdělání bez maturity nebo s maturitou, či jiné vyšší nebo vysokoškolské vzdělání. Toto vzdělávání pouze školy a školské instituce.

Neformální vzdělání nevede ke zvýšení stupně vzdělání. Je přínosem pro získání určitých dovedností a zkušeností. Vzdělávání je nabízeno různými institucemi a organizacemi, které se tímto vzděláváním zabývají. Jsou to například soukromé vzdělávací společnosti, vzdělávací centra, neziskové organizace a různé asociace. Z velkého množství nabízených vzdělávacích služeb není jednoduché všechny tyto nabídky podchytit.<sup>55</sup>

### **7.1 SEZNAM ŠKOL A INSTITUCÍ V REGIONU CHOMUTOV**

Region Chomutov má mnoho středních škol, státních i soukromých, které nabízejí různé typy vzdělávání pro dospělé. Jedná se například o denní studium, večerní studium a dálkové studium. Níže uvedu některé z nich.

---

<sup>55</sup> VÝVODOVÁ, H. Vzděláváním pro lepší budoucnost. [online]. 2015 [cit 2015-11-21]. Praha. AOACR, 2013, s. 23, č. projektu: CZ.1.07/3.1.00/37.0083.

### **Střední školy v regionu Chomutov:**

- Střední odborná škola energetická a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola Chomutov, p. o.
- Střední zdravotnická škola Chomutov, p. o.
- Střední průmyslová škola Chomutov, p. o.
- Střední průmyslová škola stavební a Obchodní akademie, Kadaň, p. o.
- Gymnázium Chomutov, p. o.
- Gymnázium Kadaň, p. o.
- Agentura Parole, s.r.o.

### **Vzdělávací instituce v regionu Chomutov**

- Republikové centrum vzdělávání, s.r.o.
- Vzdělávací společnost EDOST, s.r.o.
- bfz, o.p.s.<sup>56</sup>

## **7.2 PROJEKTY**

V současné době jsou projekty velmi používanou formou a to nejen v regionu Chomutov, ale v celém Ústeckém kraji. Úřad práce spolupracuje při vzdělávání dospělých a nabízí svým uchazečům možnost využití dalšího vzdělávání zapojením do různých projektů formou rekvalifikace. Některé rekvalifikace a možnosti dalšího

---

<sup>56</sup> Seznam škol na Chomutovsku [online]. 2016 [cit 2016-2-15]. Dostupné z://<http://www.seznamskol.eu/typ/stredni-skola/?kraj=usteckyAokres=chomutov>

studia jsou hrazeny v rámci projektů z fondů Evropské unie, nebo přímo Úřadem práce. Projekty mají časové omezení, maximálně na dobu jednoho roku, někdy i dobu kratší.<sup>57</sup> Těmto rekvalifikacím je věnována velká pozornost, jelikož se získaným vzděláním má jedinec větší možnost uplatnění na trhu práce, a to přispívá ke snížení nezaměstnanosti. V Chomutovském regionu jsou například tyto projekty nabízeny Občanským sdružením Radka Kadaň, MC Archa 777 Jirkov a Úřad práce spolupracuje se vzdělávacím střediskem EDOST s.r.o. Chomutov.

### **7.3 PROFESNÍ KURZY**

V regionu jsou nabízeny profesní kurzy, které jsou zaměřeny na získávání nové kvalifikace. Přispívají také k rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace a získání nových technologických postupů. Profesní kurzy ve vzdělávání dospělých jsou vyhledávány především k získávání nových informací, dovedností a poznatků. Vyhledávají je lidé, kteří se chtějí dále vzdělávat ve své profesi, ale i v jiném odvětví. Profesní kurzy stejně jako projekty jsou nabízeny uchazečům a zájemcům Úřad práce. Jsou realizovány v různých vzdělávacích institucích a vzdělávacích programech. Tyto instituce a vzdělávací střediska musí mít akreditaci a uzavřenou dohodu s Úřadem práce.

### **7.4 KNIHOVNY A INTERNET**

Knihovny v regionu Chomutov jsou také jedním z možností neformálního vzdělávání. Už se nezaměřují jen na půjčování knih, ale snaží se o rozšíření svých služeb ve formě vzdělávání a poradenské činnosti. Dnes jsou v knihovnách umístěny počítače, jsou pořádány různé kurzy a přednášky pro veřejnost. V knihovnách je také přizpůsobena pracovní doba zaměstnaným lidem, kteří mají volný čas v odpoledních a večerních hodinách.

---

<sup>57</sup> Projekty.[online]. 2015 [cit 2015-11-28]. Dostupné z: [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

Internet slouží jako nástroj ke vzdělávání dospělých. Na internetu lze dnes naléznout velkou škálu různých informací a také velký výběr vzdělávacích portálů a odkazů, ve kterých se dají najít možnosti vzdělávání dospělých, např. e-learning.

Internet je pro některé účastníky vzdělávání hlavním zdrojem informací a studijních materiálů, které jsou jim institutem vzdělávání dospělých k dispozici v rámci studia. Součástí těchto informací jsou například rozvrhy a výsledky hodnocení.

Výhodou obou těchto vzdělávacích metod je především přístup k informacím, nízká finanční náročnost a dostupnost všem osobám bez rozdílu. Každý, kdo se zajímá o vzdělávání dospělých má možnost tyto možnosti využít.



# PRAKTICKÁ ČÁST

## 8 VYMEZENÍ VÝZKUMNÝCH CÍLŮ

Cílem praktické části bakalářské práce je zjistit ve vybraném vzorku respondentů a respondentek z řad dospělých v regionu Chomutov, jaké mají dosavadní povědomí, zkušenosti a znalosti se vzděláváním dospělých. Jaké mají informace o vzdělávání v daném regionu a možnosti dalšího vzdělávání. Co je vede k dalšímu vzdělávání, jaké mají motivace ke vzdělávání a co vidí jako největší bariéru ve vzdělávání.

### 8.1 VÝZKUMNÉ HYPOTÉZY

Předmětem výzkumu byly stanoveny tři hypotézy:

#### **Hypotéza č. 1**

1. Respondenti dávají přednost internetu jako hlavnímu zdroji k získávání informací o možnostech dalšího vzdělávání.

#### **Hypotéza č. 2**

2. Pro dotazované respondenty je větší bariérou ve vzdělávání dospělých nedostatek financí než nedostatek času.

#### **Hypotéza č. 3**

3. Z dotazovaných respondentů je většina přesvědčena, že dalším vzděláváním mají větší možnost uplatnění na trhu práce.

## **8.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR A METODIKA VÝZKUMU**

Šetření bylo provedeno v regionu Chomutov a pro výzkumnou část byl použit anonymní dotazník. Pomocí dotazníku měly být zjištěny motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých a zmapování možností v regionu Chomutov. Dotazník obsahuje celkem 17 otázek, ve kterých měli respondenti možnost výběru odpovědi, které považují za správné. Byly uvedeny otázky zaměřené na všeobecné informace o konkrétních respondentech, jako je věk, pohlaví a dosažené vzdělání. Další otázky jsou zaměřeny na všeobecné podvědomí o vzdělávání dospělých, jejich motivací, bariér a možností ve vzdělávání dospělých.

Do výzkumu bylo zahrnuto 110 vytištěných dotazníků a vrátilo se 97. Z celkového počtu rozdaných dotazníků byla úspěšnost 88,18 %. Dotazníky byly anonymní, jelikož díky anonymitě respondenti odpovídají často pravdivěji. Otázky byly otevřené i uzavřené a sběr dat byl v měsíci lednu a trval přibližně jeden měsíc. Výzkum probíhal v těchto institucích a organizacích: Úřad práce v Chomutově, Svaz tělesně postižených v Chomutově, Azylový dům pro matky s dětmi v Chomutově, Azylový dům pro matky s dětmi v Jirkově, Mateřské centrum Archa 777 v Jirkově a Občanské sdružení Světlo Kadaň, pobočka Jirkov a Kamínek Chomutov.

## **8.3 VÝSLEDKY VÝZKUMU**

V této kapitole se zabýváme výsledky výzkumného šetření, kdy respondenti odpovídali na otázky, ve kterých si mohli vybrat z nabízených odpovědí. Zjištěné výsledky nasbíraných dat z dotazníku jsou zde prezentovány v podobě tabulky, grafu a slovním komentářem.

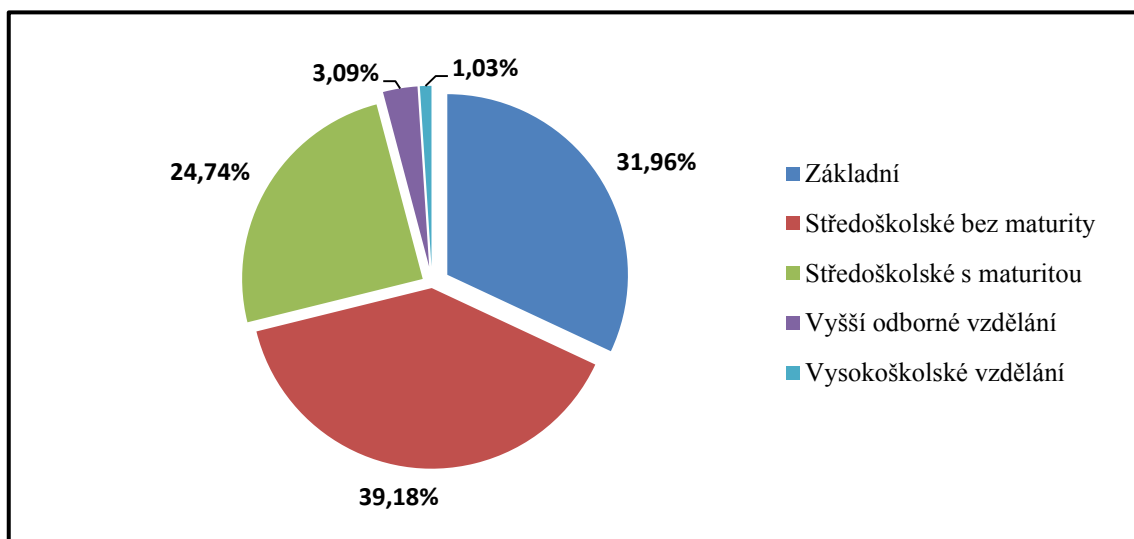
### Otázka č. 1: Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

Tabulka č. 4: Jaké je Vaše dosavadní vzdělávání?

Odpověď	Počet	Procenta
Základní	31	31,96 %
Středoškolské bez maturity	38	39,18 %
Středoškolské s maturitou	24	24,74 %
Vyšší odborné vzdělání	3	3,09 %
Vysokoškolské vzdělání	1	1,03 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 1: Jaké je Vaše dosažené vzdělání?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Z celkového počtu 97 vyplněných dotazníků bylo zjištěno, že nejpočetnější skupinou z dotazovaných respondentů jsou respondenti s ukončeným středoškolským vzděláním bez maturity a to celkem 39,18 %, (tj. 38 respondentů). Druhým nejpočetnější skupinou byli respondenti se základním vzděláním 31,96 %, (tj. 31 respondentů).

(tj. 31 respondentů) a v pořadí třetí nejpočetnější skupinou byli respondenti se středoškolským vzděláním ukončené maturitní zkouškou. Tito respondenti se mohou tedy účastnit dalšího vzdělávání dospělých. Pro přehlednost bylo zpracováno grafické znázornění podle výzkumem zjištěného dosaženého vzdělání.

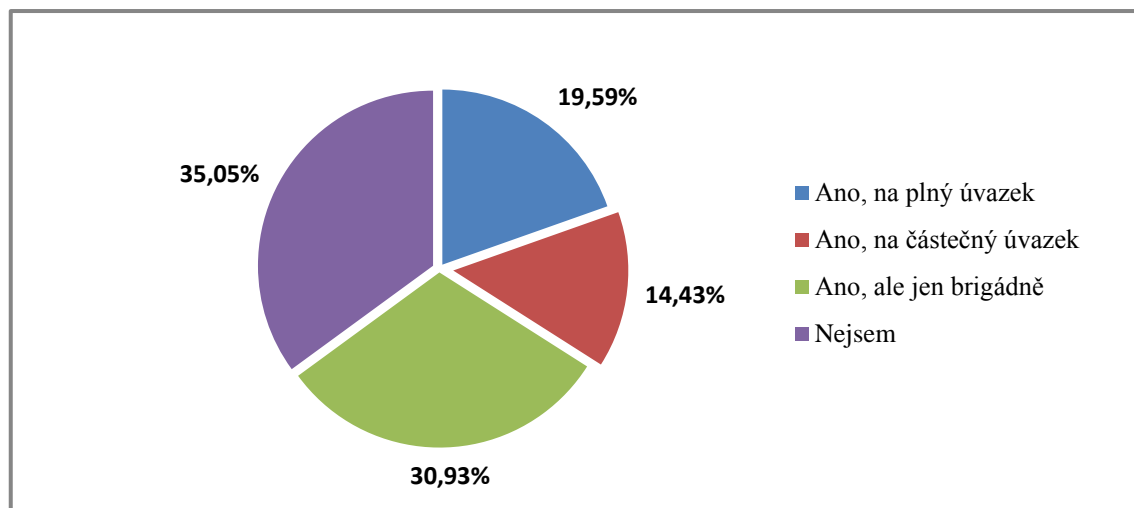
### Otázka č. 2: Jste v současné době zaměstnaná/ý?

Tabulka č. 5: Jste v současné době zaměstnaná/ý?

Odpověď	Počet	Procenta
Ano, na plný úvazek	19	19,59 %
Ano, na částečný úvazek	14	14,43 %
Ano, ale jen brigádně	30	30,93 %
Nejsem	34	35,05 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 2: Jste v současné době zaměstnaná/ý?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Dotazovanou otázkou bylo zjištěno, kolik respondentů, kteří se účastnili vyplnění dotazníku je v současné době zaměstnáno.

Největší počet respondentů je nezaměstnaných a to celkem 35,05 %, (tj. 34 respondentů). Další skupinou s největším počtem 30,9 %, (tj. 30 respondent) jsou respondenti, kteří jsou zřejmě vedeni na Úřadu práce, nemají stálé zaměstnání, ale pracují pouze brigádně a může jít i o sezonní zaměstnání. Na zjištěné výsledky by mohl mít vliv výzkumný soubor, jelikož dotazníkové šetření bylo prováděno na Úřadu práce, Azylových domech pro matky s dětmi, Mateřském centru Archa 777, kde jsou převážně ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené.

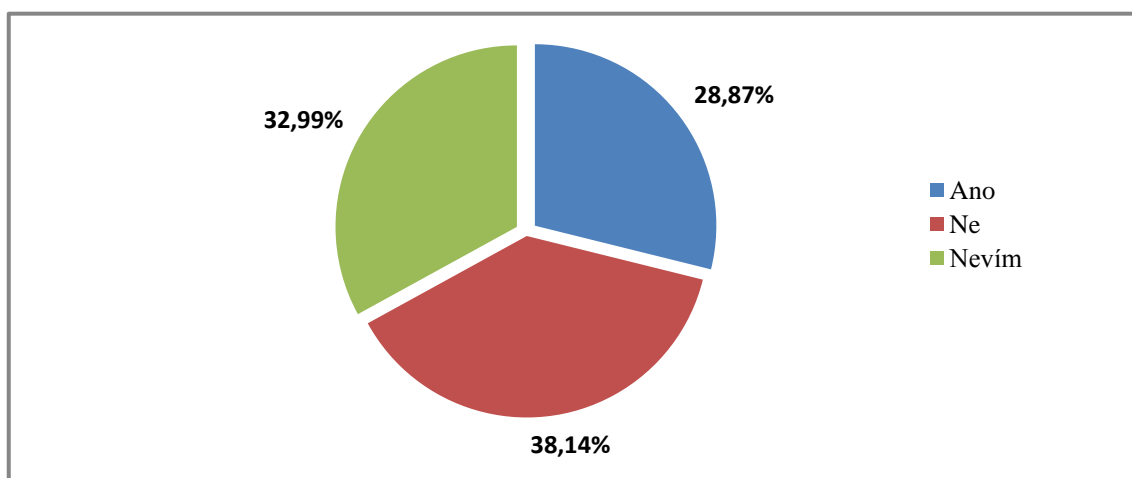
### Otázka č. 3: Požaduje zaměstnavatel účast na dalším vzdělávání?

Tabulka č. 6: Požaduje zaměstnavatel účast na dalším vzdělávání?

Odpověď	Počet	Procenta
Ano	28	28.87 %
Ne	37	38,14 %
Nevím	32	32.99 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 3: Požaduje zaměstnavatel účast na dalším vzdělávání?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Jelikož otázkou č. 2 bylo zjištěno, že největší počet dotazovaných respondentů není v současné době zaměstnaných, vyplývá, že největší počet respondentů a to 38,14 %, (tj. 37 respondentů) odpovědělo, že neví, zda zaměstnavatel požaduje účast na dalším vzdělávání.

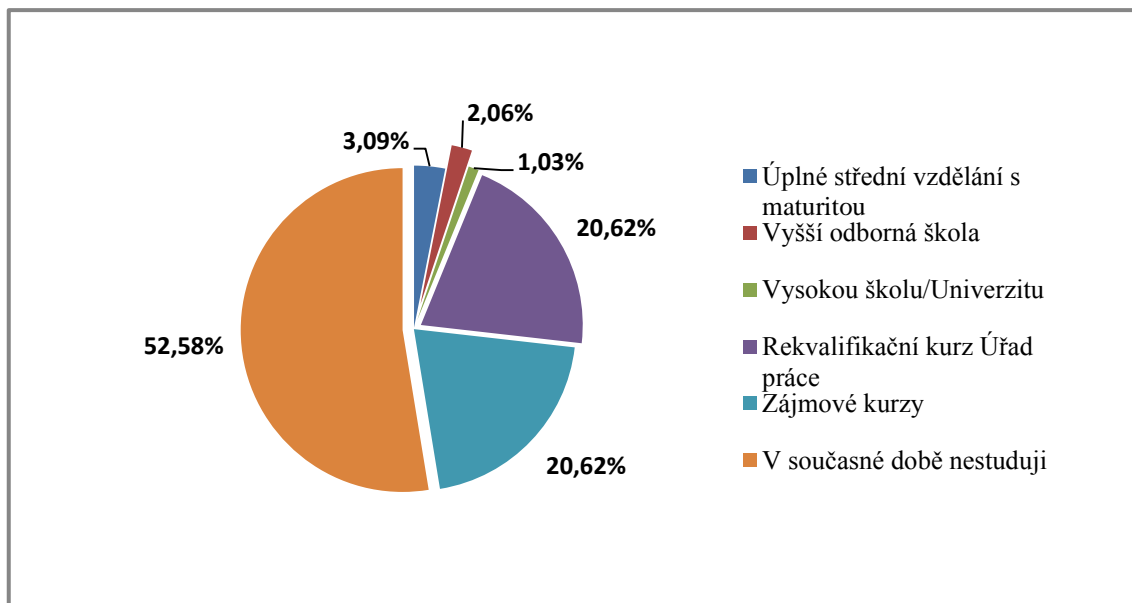
#### **Otázka č. 4: Co v současné době studujete?**

Tabulka č. 7: Co v současné době studujete?

<b>Odpověď</b>	<b>Počet</b>	<b>Procenta</b>
Střední vzdělání s výučním listem	-	-
Úplné střední vzdělání s maturitou	3	3,09 %
Vyšší odborná škola	2	2,06 %
Vysokou školu/Univerzitu	1	1,03 %
Rekvalifikační kurz Úřad práce	20	20.62 %
Zájmové kurzy	20	20.62 %
V současné době nestudují	51	52.58 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 4: Co v současné době studujete?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Z celkového počtu 97 vyplněných dotazníků bylo zjištěno, že největší počet 52,58 %, (tj. 51 respondentů) v současné době nestuduje. Tato otázka souvisí s otázkou 11, kde mohou být bariéry, které vedou k tomu, že se tak vysoký počet respondentů neúčastní žádného vzdělávání dospělých. Vyrovnaný počet respondentů je v oblasti účasti na rekvalifikačních a zájmových kurzech a to celkem 20,62 %, (tj. 20 respondentů). Myslím si, že je to dáno nabídkou Úřadem práce a dalších organizací, aby se respondenti mohli účastnit těchto kurzů k většímu uplatnění na trhu práce, ale i k získání různých informací a dovedností.

### Otázka č. 5: Jaká je Vaše pracovní pozice?

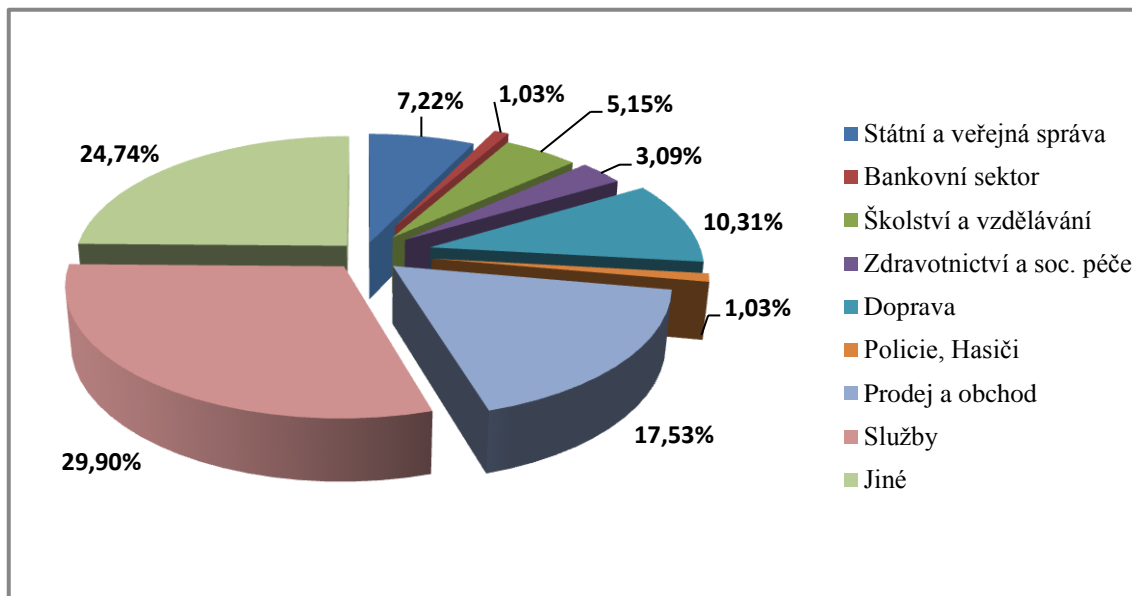
Tabulka č. 8: Jaká je Vaše pracovní pozice?

<b>Odpověď</b>	<b>Počet</b>	<b>Procenta</b>
Státní a veřejná správa	7	7,22 %
Bankovní sektor	1	1,03 %
Školství a vzdělávání	5	5,15 %
Zdravotnictví a soc. péče	3	3,09 %
Zemědělství	-	-
Doprava	10	10,31 %
Policie, Hasiči	1	1,03 %
Prodej a obchod	17	17,53 %
Služby	29	29,90 %
Jiné	24	24,74 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)



Graf č. 5: Jaká je Vaše pozice?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že největší počet respondentů pracuje ve službách a to 29,90 %, (tj. 29 respondentů) pracuje ve službách. V oblasti prodeje a obchodu pracuje celkem 17,53 %, (tj. 17 respondentů) a v pořadí třetí nejvyšší počet respondentů pracuje v dopravě celkem 10,31 %, (tj. 10 respondentů).

Není však překvapení, že žádný z dotazovaných respondentů nepracuje v zemědělství, které v našem kraji skoro vymizelo, a jenom na vesnicích jsou soukromníci, kteří ještě v zemědělství podnikají.

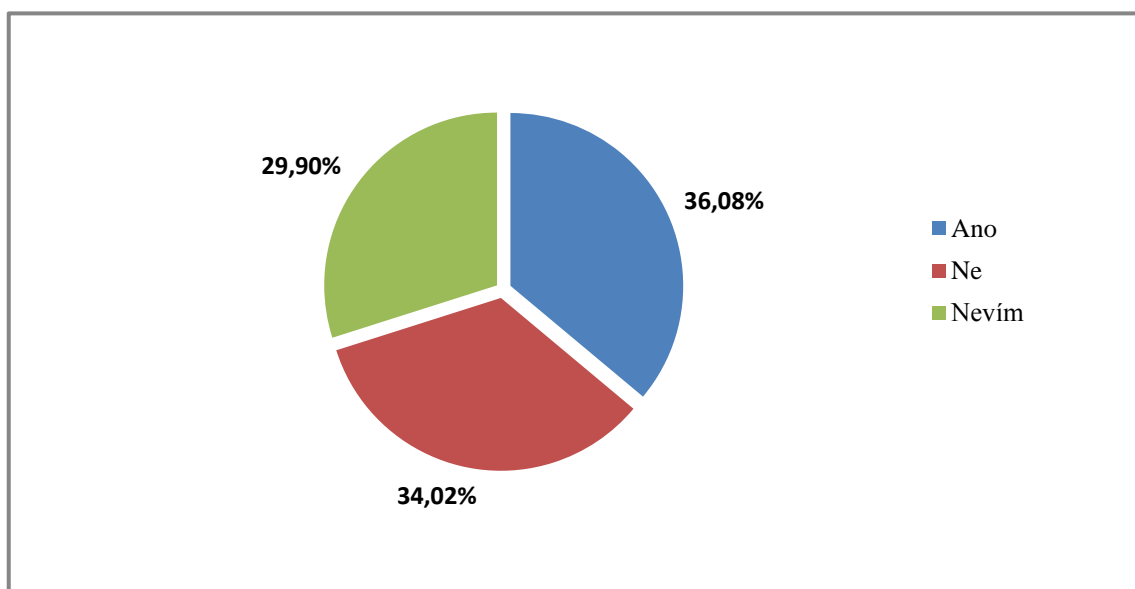
**Otázka č. 6: Cítíte potřebu rozvíjet své dovednosti a znalosti v oblasti vzdělávání a chcete se dále vzdělávat?**

Tabulka č. 9: Cítíte potřebu rozvíjet své dovednosti a znalosti v oblasti vzdělávání a chcete se dále vzdělávat?

Odpověď	Počet	Procenta
Ano	35	36,08 %
Ne	33	34,02 %
Nevím	29	29,90 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 6: Cítíte potřebu rozvíjet své dovednosti a znalosti v oblasti vzdělávání a chcete se dále vzdělávat?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Pomocí této otázky bylo zjištěno, že celkem 36,08 %, (tj. 35 respondentů), má zájem a potřebu se dále vzdělávat, získávat nové dovednosti a znalosti v oblasti vzdělávání. Celkem 34,02 %, (tj. 33 respondentů) odpovědělo, že nechce rozvíjet

své dovednosti a znalosti v oblasti vzdělávání a dále se vzdělávat. Výsledek této otázky zřejmě souvisí s tím, že velký počet respondentů nemá v současné době zaměstnání a proto ani nepřemýšlí o dalším vzdělávání.

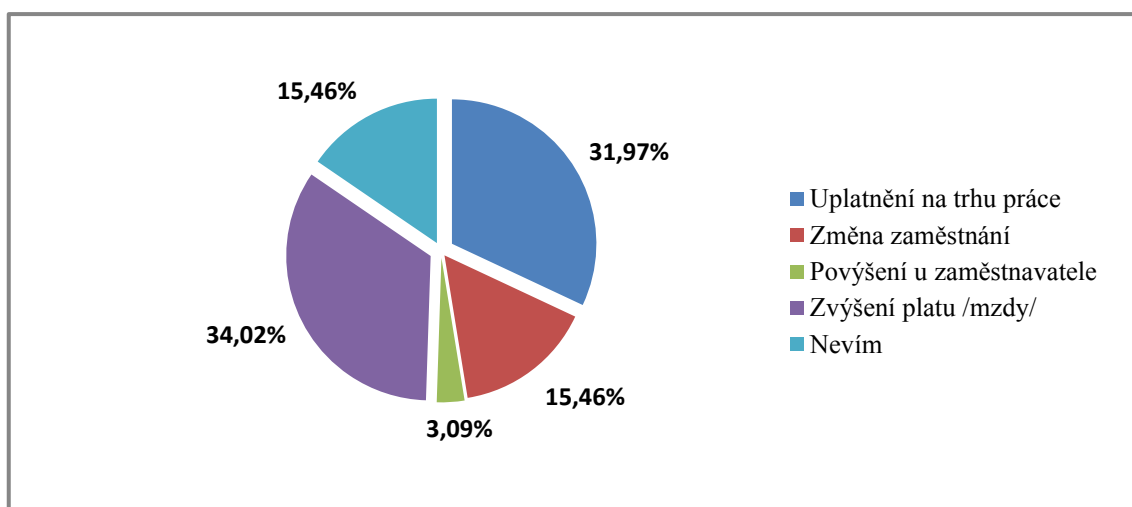
### Otázka č. 7: Jaké jsou podle Vás vnější motivace ve vzdělávání?

Tabulka č. 10: Jaké jsou podle Vás vnější motivace ve vzdělávání?

Odpověď	Počet	Procenta
Uplatnění na trhu práce	31	31,97 %
Změna zaměstnání	15	15,46 %
Povýšení u zaměstnavatele	3	3,09 %
Zvýšení platu /mzdy/	33	34,02 %
Nevím	15	15,46 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 7: Jaké jsou podle Vás vnější motivace ve vzdělávání?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

V otázce bylo zjištěno, že pro 34,02 %, (tj. 33 respondentů) je největší vnější motivací zvýšení platu /mzdy/. Celkem 31,97 %, (tj. 31 respondentů) odpovědělo, že vnější motivací je pro ně uplatnění na trhu práce. Z celkového počtu odpovědí můžeme vidět, že největší motivací je zvýšení platu (mzdy) a tím může dojít ke zvýšení životní úrovně jejich současného života.

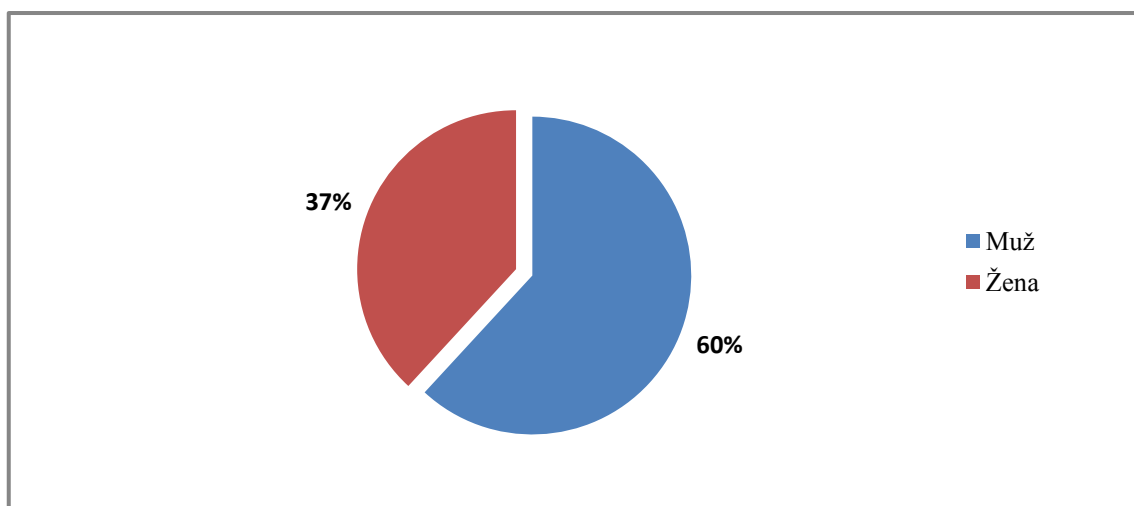
### Otázka č. 8: Jste?

Tabulka č. 11: Jste?

Odpověď	Počet	Procenta
Muž	60	61,86 %
Žena	37	38,14 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 8: Jste?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Pomocí této otázky bylo zjištěno, kolik mužů a žen se zúčastnilo dotazníkového šetření. Z celkového počtu 97 vrácených dotazníků vyplnilo dotazník celkem 61 % mužů, (tj. 60 respondentů) a 38,14 % žen, (tj. 37 respondentů).

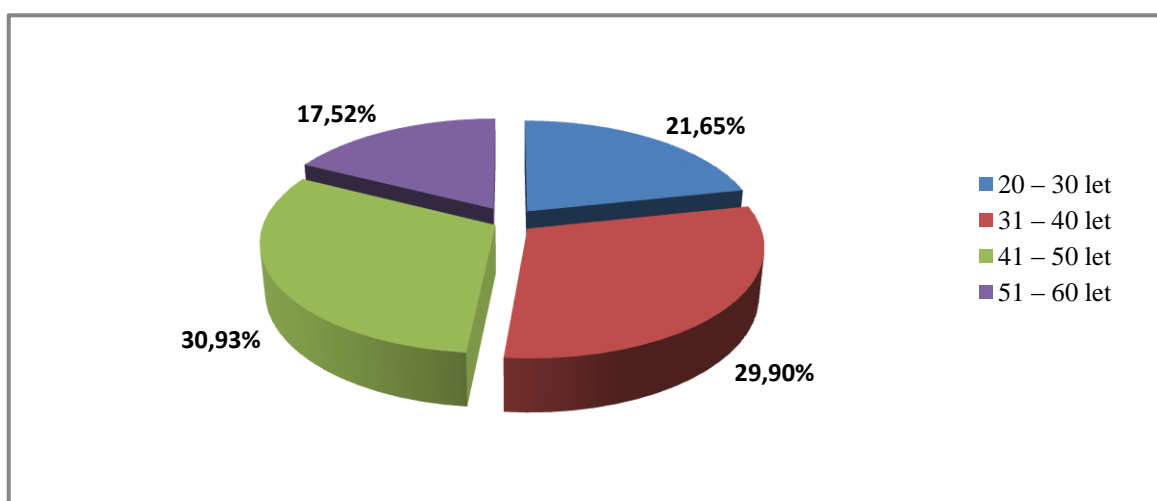
### Otázka č. 9: Je Vám?

Tabulka č. 12: Je Vám?

Odpověď	Počet	Procenta
20 – 30 let	21	21,65 %
31 – 40 let	29	29,90 %
41 – 50 let	30	30,93 %
51 – 60 let	17	17,52 %
Nad 61 let	-	-

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 9: Je Vám?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, jaké je věkové zastoupení všech respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Největší skupinou zastoupenou tvoří respondenti ve věku 31 – 50 let a to celkem 30,93 %, (tj. 30 respondentů). Druhý nejvyšším počtem byli respondenti ve věku 31 – 40 let a to celkem 29,90 %, (tj. 30 respondentů). Jako třetí s nejvyšším počtem byli respondenti ve věku 20 – 30 a to celkem 21,65 %, (tj. 21 respondentů) a v pořadí čtvrtí byli respondenti ve věku 51 – 60 let a to celkem 17,52 %, (tj. 17 respondentů).

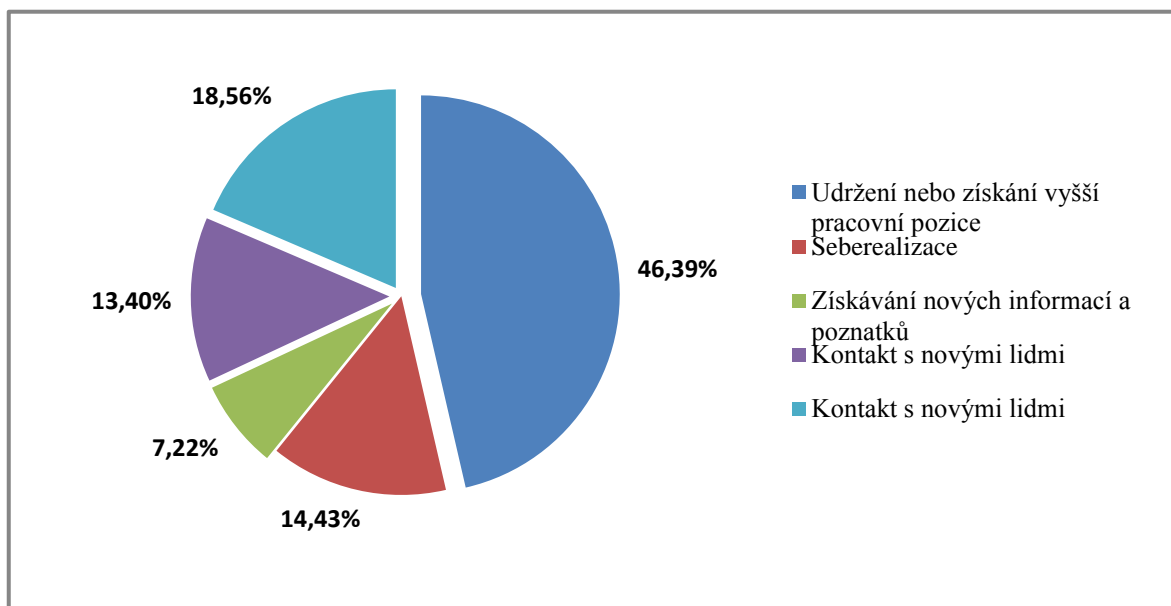
### Otázka č. 10: Jaké jsou podle Vás vnitřní motivace ve vzdělávání?

Tabulka č.13: Jaké jsou podle Vás vnitřní motivace ve vzdělávání?

Odpověď	Počet	Procenta
Udržení nebo získání vyšší pracovní pozice	45	46,39 %
Seberealizace	14	14,43 %
Splnění si cíle	-	-
Získávání nových informací a poznatků	7	7,22 %
Kontakt s novými lidmi	13	13,40 %
Efektivní trávení volného času	-	-
Nevím	18	18,56 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 10: Jaké jsou podle Vás vnitřní motivace ve vzdělávání?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Z dotazovaných respondentů bylo zjištěno, že pro celkem 46,39 %, (tj. 45 respondentů) je vnitřní motivací především udržení a získání vyšší pracovní pozice. Z tohoto výsledku je zřejmé, že lidé, kteří mají zaměstnání, jsou ochotni si zvyšovat vzdělávání zejména z důvodu udržení pracovní pozice nebo získání pozice vyšší.

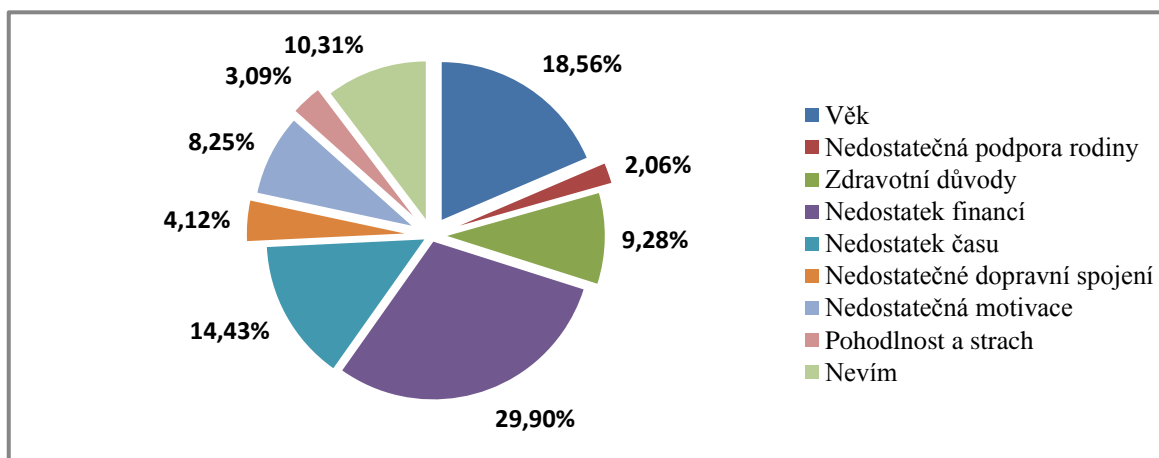
**Otázka č. 11: Jaké jsou podle Vás největší bariéry ve vzdělávání?**

Tabula č. 14: Jaké jsou podle Vás největší bariéry ve vzdělávání?

Odpověď	Počet	Procenta
Věk	18	18,56 %
Nedostatečná podpora rodiny	2	2,06 %
Zdravotní důvody	9	9,28 %
Nedostatek financí	29	29,90 %
Nedostatek času	14	14,43 %
Nedostatečné dopravní spojení	4	4,12 %
Nedostatečná motivace	8	8,25 %
Pohodlnost a strach	3	3,09 %
Nevím	10	10,31 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 11: Jaké jsou podle Vás bariéry ve vzdělávání?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)



Z celkového počtu dotazovaných respondentů odpovědělo 29,90 %, (tj. 29 respondentů), že největší bariéru vidí v nedostatku financí. Druhou největší bariérou celkem 18,56 %, (tj. 18 respondentů) vidí ve věku. V pořadí jako třetí největší bariéru z celkového počtu celkem 14,43 %, (tj. 14 respondentů) vidí v nedostatku času. Lidé mají v současné době možnost se v dospělosti vzdělávat. Jak můžeme vidět z odpovědí dotazovaných respondentů, je největší bariérou ve vzdělávání dospělých nedostatek financí. Mnoho nabízených vzdělávacích programů je finančně náročné a respondenti si nemohou dovolit platit toto vzdělávání. Dále bylo zjištěno, že někteří respondenti vidí jako bariéru ve vzdělávání věk, kdy už nechtějí, nebo si netroufají se vzdělávat a někteří respondenti nemají dostatek času. To je zřejmě způsobeno tím, že jsou respondenti pracovní vyčerpáni a některé ženy jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené a dávají přednost výchově dětí a rodině.

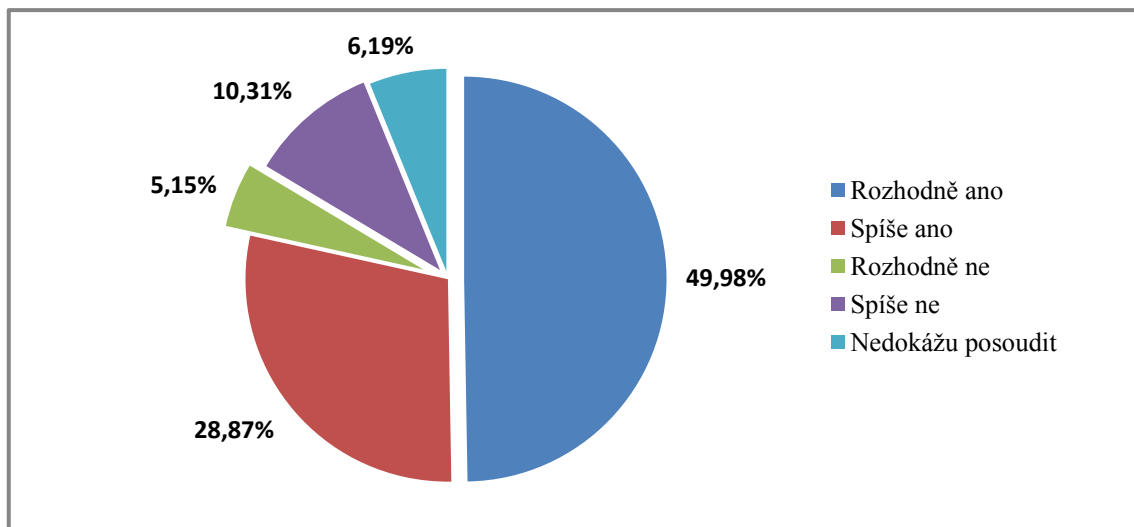
**Otázka č. 12: Myslíte, že po ukončení studia je větší možnost realizace na trhu práce?**

Tabulka č. 15: Myslíte, že po ukončení studia je větší možnost realizace na trhu práce?

Odpověď	Počet	Procenta
Rozhodně ano	48	49,48 %
Spíše ano	28	28,87 %
Rozhodně ne	5	5,15 %
Spíše ne	10	10,31 %
Nedokážu posoudit	6	6,19 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 12: Myslíte, že po ukončení studia je větší možnost realizace na trhu práce?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že celkem 49,48 %, (tj. 48 respondentů) odpovědělo, že po ukončení studia je rozhodně větší možnost realizace na trhu práce. Další skupina respondentů odpověděla, v celkovém počtu 28,87 %, (tj. 28 respondentů), že spíše ano. Z tabulky a grafu je zřejmé, že v součtu více než polovina dotazovaných respondentů si myslí, že po ukončení studia a zvýšení vzdělání, je větší možnost realizace na trhu práce a to souvisí s větší možností získání zaměstnání.

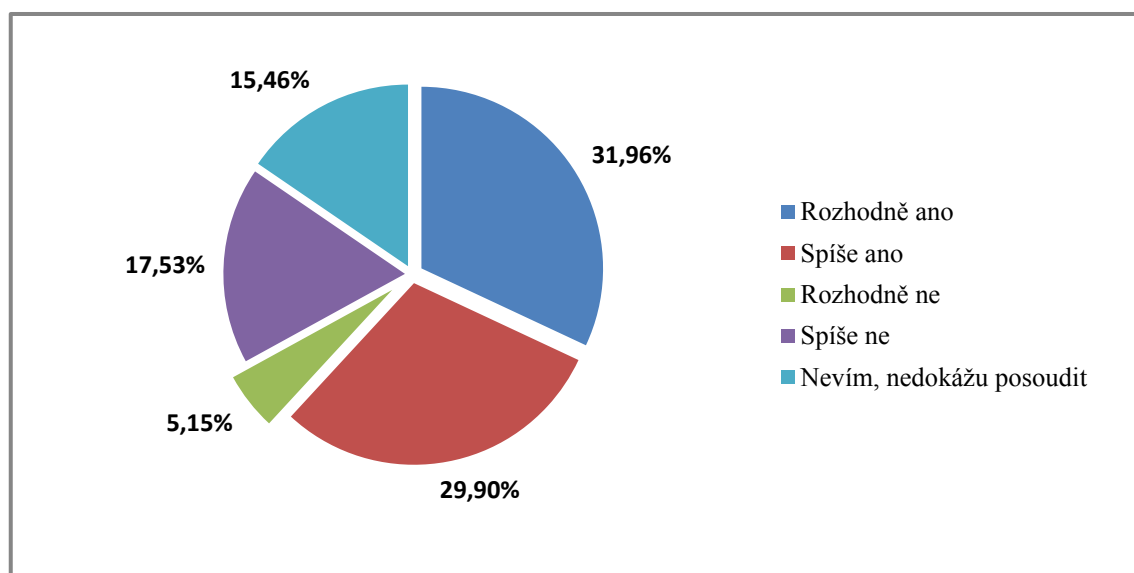
**Otázka č. 13: Myslíte si, že po ukončení studia dochází ke zvýšení finančního ohodnocení?**

Tabulka č. 16: Myslíte si, že po ukončení studia dochází ke zvýšení finančního ohodnocení?

Odpověď	Počet	Procenta
Rozhodně ano	31	31,96 %
Spíše ano	29	29,90 %
Rozhodně ne	5	5,15 %
Spíše ne	17	17,53 %
Nevím, nedokážu posoudit	15	15,46 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 13: Myslíte, že po ukončení studia dochází ke zvýšení finančního ohodnocení?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Dotazníkem bylo zjištěno, že po ukončení studia rozhodně dojde ke zvýšení finančního ohodnocení si myslí největší počet respondentů 31,96 %, (tj. 31 respondentů). Spíše ano odpovědělo 29,90 %, (tj. 29 respondentů). Ostatní respondenti v počtu 17,53 %, (tj. 17 respondentů) odpověděli spíše ne a 15,46 %, (tj. 15 respondentů) odpovědělo, že neví, nedokáží posoudit. Z tabulky vyplývá, že více než polovina respondentů si myslí, že po ukončení vzdělání dojde u zaměstnanců ke zvýšení finančního ohodnocení a tím zvýšení platu. Malá část respondentů si myslí, že ukončení studia nemá vliv na zvýšení finančního ohodnocení a proto odpověděli spíše ne.

Z celkového počtu odpovědělo 15,46 %, (tj. 15 respondentů) že neví, nemohou posoudit. Tito respondenti mohou být buď nezaměstnaní, nebo se nevzdělávají, proto na tuto otázku odpověděli, že neví, nebo nemohou posoudit.

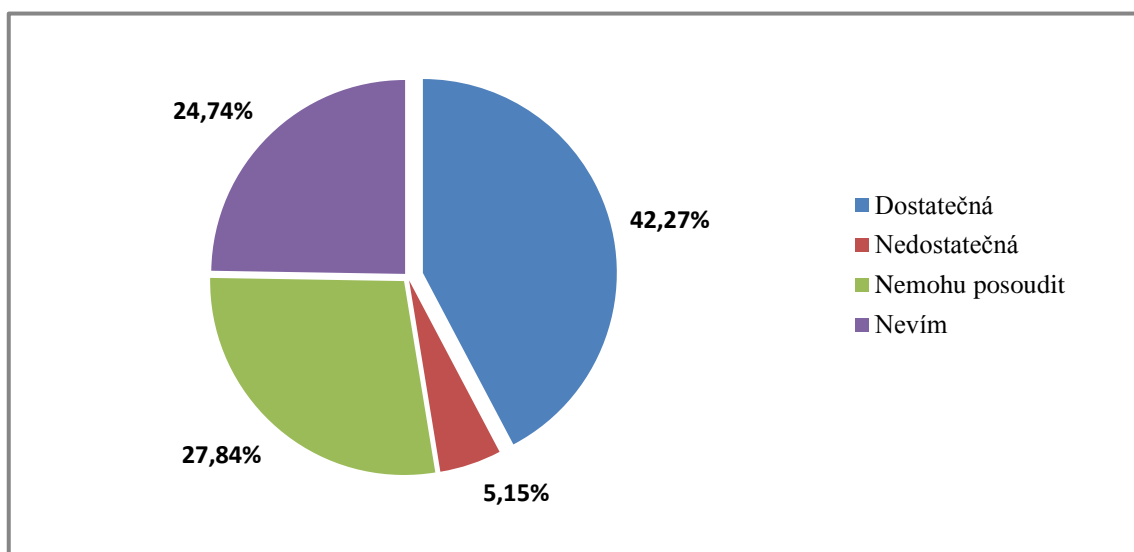
#### **Otázka č. 14: Jak hodnotíte současnou nabídku ke vzdělávání dospělých?**

Tabulka č. 17: Jak hodnotíte současnou nabídku ke vzdělávání dospělých?

<b>Odpověď</b>	<b>Počet</b>	<b>Procenta</b>
Dostatečná	41	42,27 %
Nedostatečná	5	5,15 %
Nemohu posoudit	27	27,84 %
Nevím	24	24,74 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 14: Jak hodnotíte současnou nabídku ke vzdělávání dospělých?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Největší počet respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření celkem 42,27 %, (tj. 41 respondentů) odpovědělo, že nabídka ke vzdělávání dospělých je dostatečná. Celkem 27,84 %, (tj. 27 respondentů), odpovědělo, že nemohou nabídku ke vzdělávání dospělých posoudit a 24,74 % , (tj. 24 respondentů) odpovědělo, že neví. Tato otázka je spojena s otázkou č. 15, kde je zjištěno, že většina respondentů získává informace ke vzdělávání dospělých na internetu. V dnešní době, kdy lidé nejsou zaměstnání, nemají stálý příjem a pobírají dávky v hmotné nouzi. Někteří z nich jsou na hranici životního minima a chudoby, proto nemohou využívat a platit, pro ně finančně náročné, internetové služby, které by mohly využívat právě k možnosti hledání nabídek ke vzdělávání dospělých.

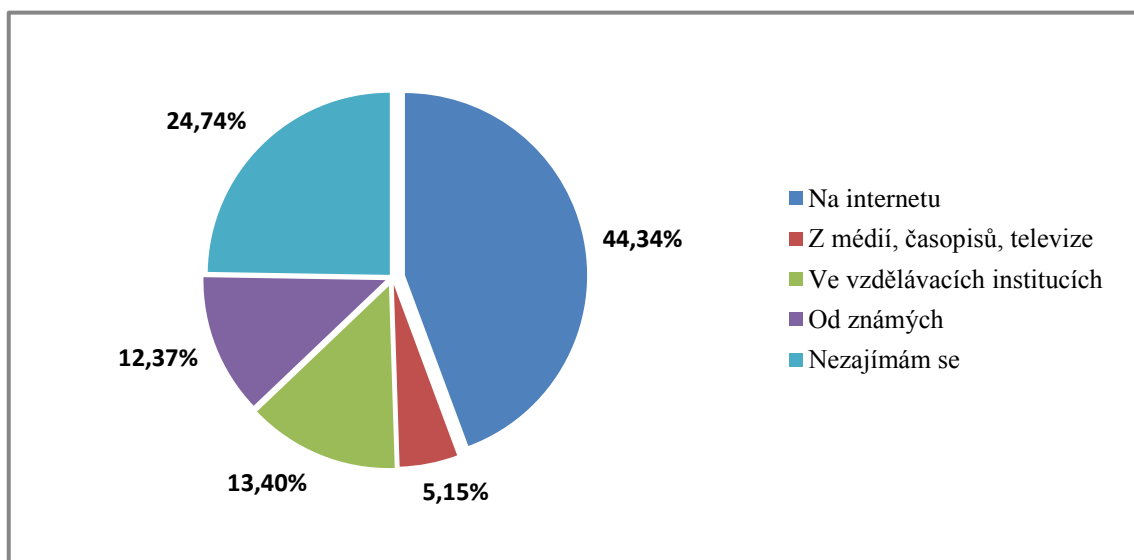
### Otázka č. 15: Kde získáváte informace o možnosti dalšího vzdělávání?

Tabulka č. 18: Kde získáváte informace o možnosti dalšího vzdělávání?

Odpořď	Počet	Procenta
Na internetu	43	44,34 %
Z médiř, časopisů, televize	5	5,15 %
Ve vzdělávacřch institucřch	13	13,40 %
Od známých	12	12,37 %
Jinak (uvedřte)	-	-
Nezajřmám se	24	24,74 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní řetřeni)

Graf č. 15: Kde získáváte informace o možnosti dalšího vzdělávání?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní řetřeni)

Z dotazovaných respondentů odpovědělo celkem 44,34 %, (tj. 43 respondentů), že informace o možnosti dalšího vzdělávání získávají na internetu. Z celkového počtu odpovědělo 24,74 %, (tj. 24 respondentů), že se o informace ve vzdělávání dospělých nezajímají. Je to způsobeno zřejmě tím, že nemají zaměstnání, starají se o rodinu, děti. To vidí jako bariéru ke vzdělávání dospělých a proto momentálně nemají důvod se o vzdělávání dospělých informovat. Někdy je to zapříčiněno i nezájmem dospělých k dalšímu vzdělávání dospělých a zvyšování kvalifikace.

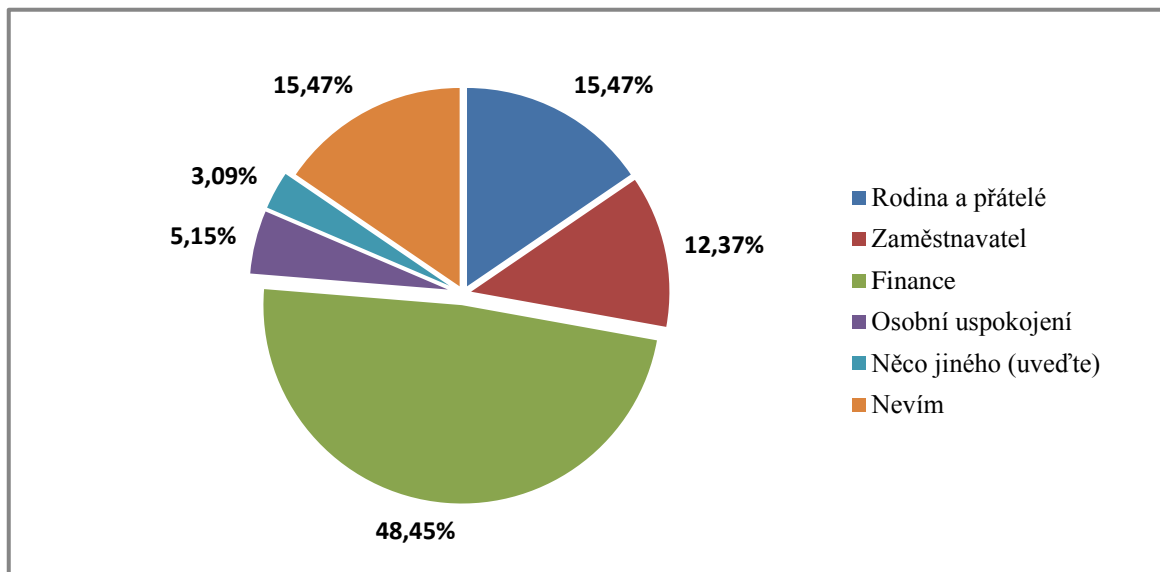
### **Otázka č. 16: Co nebo kdo nejvíce motivuje ke vzdělávání?**

Tabulka č. 19: Co nebo kdo nejvíce motivuje ke vzdělávání?

<b>Odpověď</b>	<b>Počet</b>	<b>Procenta</b>
Rodina a přátelé	15	15,47 %
Zaměstnavatel	12	12,37 %
Finance	47	48,45 %
Osobní uspokojení	5	5,15 %
Něco jiného (uveďte)	3	3,09 %
Nevím	15	15,47 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 16: Co nebo kdo nejvíce motivuje ke vzdělávání?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Z celkového počtu respondentů odpovědělo 48,45 %, (tj. 47 respondentů), že nejvíce ke vzdělávání dospělých motivují finance. Respondenti mají možnost po ukončení vzdělání získat vyšší finanční ohodnocení. To může být spojeno i s tím, že po ukončení vzdělání mají větší možnosti na trhu práce, a mohou tak změnit zaměstnání, ve kterém mohou mít lepší nabídku finančního ohodnocení. Jen malá část respondentů a to 15,47 %, (tj. 15 respondentů) odpověděla, že je největší motivací ke vzdělání rodina a přátelé. Pokud má člověk oporu v rodině, určitě se dále vzdělává. Rodina ho může pozitivně motivovat a také podporovat v jeho pokroku i úspěších. I přátelé jsou motivací, kdy společně začnou studovat, mají společný cíl a chtějí společně něčeho dosáhnout.



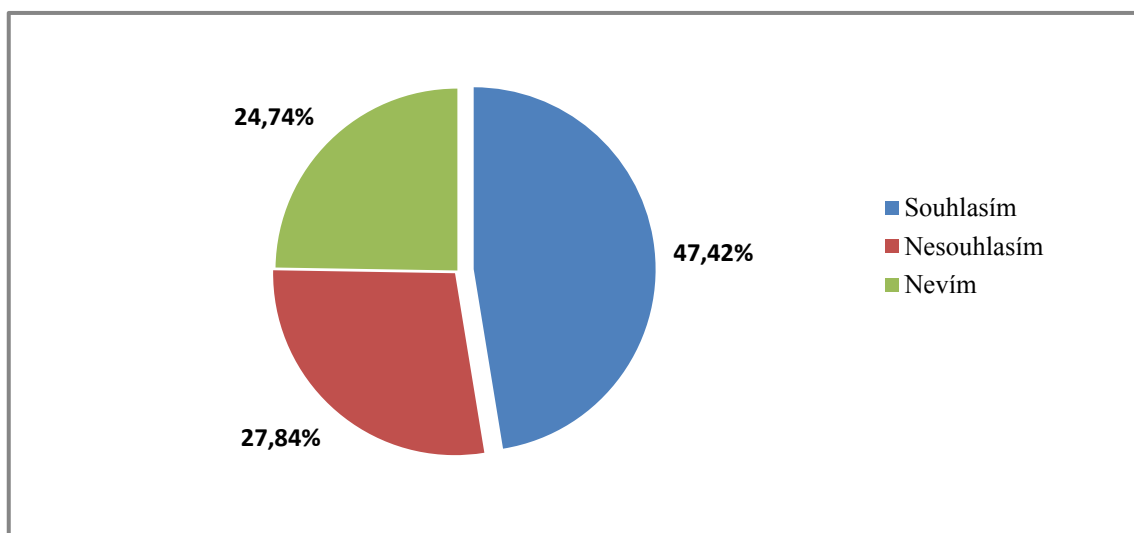
**Otázka č. 17: Souhlasíte s výrokem „Je důležité investovat do vzdělávání“?**

Tabulka č. 20: Souhlasíte s výrokem „Je důležité investovat do vzdělávání“?

<b>Odpověď</b>	<b>Počet</b>	<b>Procenta</b>
Souhlasím	46	47,42 %
Nesouhlasím	27	27,84 %
Nevím	24	24,74 %

Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Graf č. 17: Souhlasíte s výrokem „Je důležité investovat do vzdělávání“?



Zdroj: autor práce, 2016, (vlastní šetření)

Otázka byla zaměřena k tomu, aby se zjistilo, jaký názor mají respondenti na vzdělávání. Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že celkem 47,42 %, (tj. 46 respondentů) souhlasí s tímto výrokem. Myslí si, že je důležité investovat do vzdělávání. Jedná se především o finanční a časovou náročnost na vzdělávání, ale základem jsou schopnosti, dovednosti a cíle každého člověka. Ostatní respondenti odpověděli, že buď nesouhlasí, nebo neví, zda je důležité investovat do vzdělávání. Z těchto výsledků můžeme usuzovat, že mohou být respondenti, kteří mají dosaženou

vyšší úroveň vzdělání a jsou bez zaměstnání. Příčinou může být nedostatečné finanční ohodnocení, nezáměr o určitý druh práce, nebo neuplatnění v určitém odvětví.

## 8.4 SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ

V této kapitole bude provedeno shrnutí a popsány dosavadní výsledky, které byly zjištěny dotazníkovým šetřením. Zároveň budou shrnuty výzkumné hypotézy, které byly stanoveny.

Z dotazníkového šetření a jeho následným vyhodnocením bylo zjištěno, že se dotazníkového šetření zúčastnilo více mužů (61,86 %), než žen (38,14 %), s nejvyšším zastoupením věkové kategorie 41 – 50 let (30,93 %) a jako druhá byla v pořadí věková kategorie 31 – 40 let (29,90 %). U většiny dotazovaných převládá středoškolské vzdělání bez maturity (39,18 %), v pořadí druhé je základní vzdělání (31,96 %) a v pořadí třetím nejvyšším počtem jsou respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou. Tyto výsledky ukazují, že lidé se mohou dále vzdělávat a zvyšovat jejich dosavadní úroveň vzdělání.

Dále byla zjištěna skutečnost, že v současné době je z dotazovaných respondentů největší počet nezaměstnaných (35,05 %), což může být způsobeno nedostatkem pracovních příležitostí v regionu Chomutov. Výsledek může být samozřejmě ovlivněn počtem rodičů, kteří jsou momentálně na mateřské nebo rodičovské dovolené. Šetřením bylo prokázáno, že mnoho respondentů nepracuje na plný nebo částečný úvazek, ale pouze brigádně (30,93 %). Jako brigádníci nedosahují statut zaměstnance na hlavní pracovní poměr, proto se můžeme domnívat, že většina z dotazovaných respondentů je vedena na Úřadu práce a pobírají dávky v hmotné nouzi.

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že největší počet respondentů (29,90 %) uvedlo, že pracuje ve službách, celkem (24,74 %) respondentů uvedlo, že pracují v jiných odvětvích a (17,53 %) respondentů pracuje v dopravě. Na otázku, zda zaměstnavatel požaduje účast na dalším vzdělávání, bylo zjištěno, že (38,14 %) respondentů odpovědělo ne, dalších (38,14 %) respondentů odpovědělo nevim a (28,87 %) respondentů odpovědělo ano. U respondentů, kteří odpověděli na otázku

nevím, můžeme předpokládat, že se jedná o respondenty, kteří nepracují, nebo pracují, ale neví o tom, že by zaměstnavatel měl takové požadavky.

Respondenti studují převážně v rámci rekvalifikačních a zájmových kurzů (20,62 %) a z dotazovaných v současné době nestuduje více než polovina (52,58 %). Z výsledků však bylo zjištěno, že respondenti mají potřebu a zájem se dále vzdělávat, ale z nějakých důvodů v současné době nestudují, přestože v současné době je nabídek na vzdělávání dospělých dostatek (44,34 %).

Potvrdila se skutečnost, že lidé, kteří jsou motivováni, mají zájem právě o rekvalifikační a zájmové kurzy. Po jejich absolvování mají možnost udržení nebo získání vyšší pracovní pozice (46,39 %), nebo zvýšení finančního ohodnocení (31,96 %).

## 8.5 VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ

### Hypotéza č. 1

1. Respondenti dávají přednost internetu jako hlavnímu zdroji k získávání informací o možnostech dalšího vzdělávání.

**Stanovená výzkumná hypotéza byla potvrzena.** Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že k získání informací o dalších možnostech vzdělávání dávají respondenti přednost internetu (44,34 %), před vzdělávacími institucemi (13,40 %), nebo informacím od známých (12,37 %).

### Hypotéza č. 2

2. Pro dotazované respondenty je větší bariérou ve vzdělávání dospělých nedostatek financí než nedostatek času.

**Stanovená výzkumná hypotéza byla potvrzena.** Výsledkem dotazníkového šetření bylo zjištěno, že největší bariérou respondenti vidí v nedostatku financí (29,90 %), před nedostatkem času (14,43 %). Všichni respondenti byli z regionu

Chomutov, kde je velká migrace obyvatel a nezaměstnanost. Pobírají dávky hmotné nouze a nemají dostatek finančních prostředků, které by mohly vynaložit na vzdělávání.

### **Hypotéza č. 3**

3. Z dotazovaných respondentů je většina přesvědčena, že dalším vzděláváním mají větší možnost uplatnění na trhu práce.

**Stanovená výzkumná hypotéza byla potvrzena.** Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že celkem (49,48 %) respondentů souhlasí s tím, že po ukončení studia mají větší možnost uplatnění na trhu práce. Skutečností je, že zaměstnavatelé kladou stále vyšší nároky na zaměstnance, proto je velmi důležité další vzdělávání a získávání nových zkušeností, dovedností a informací. To si někteří respondenti uvědomují a využívají nabídek např. Úřadu práce k dalšímu rozvoji ve vzdělávání.

## ZÁVĚR

Vzdělávání dospělých má v současné době velký význam a je nedílnou součástí lidského života. K rozvoji studijních oborů vede snaha o poznání něčeho nového a dosud neprozkoumaného. Od vzdělávání každý očekává něco jiného. Někdo vzdělávání přijímá s kladným a pozitivním přístupem, jiný s přístupem negativním a záporným. Můžeme však říci, že vzdělávání je pro život důležité, vzhledem k tomu, že zpestřuje lidem život a přináší do života nové poznatky a informace. Důležitou otázkou ve vzdělávání dospělých jsou motivace a bariéry. Tyto se mění v průběhu života u každého člověka a brání mu zapojit se do dalšího vzdělávání.

Společnost se stále vyvíjí a mění se rychlým tempem. Důsledkem toho je, že jsou na jedince kladeny stále vyšší nároky. Chceme-li držet krok s vývojem nové technologie, nového hospodářství a požadavků na trhu práce, musíme se i v dospělosti vzdělávat a pracovat na sobě. Pak bude každý člověk připraven reagovat na změny společenské i profesní, a bude v průběhu celého života platným členem moderní společnosti. V koncepci celoživotního vzdělávání je zahrnuto i vzdělávání dospělých, které v posledních letech prošlo velkými změnami. Změny se týkaly především rozšíření nabídek a metodiky ve vzdělávání dospělých, jehož formy a metody zajišťují efektivní vzdělávání.

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit motivace a bariéry k dalšímu vzdělávání dospělých v regionu Chomutov a zmapování možnosti vzdělávání dospělých v regionu Chomutov.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou definovány základní pojmy, jako je definice vzdělávání dospělých, koncept celoživotního vzdělávání, současné vzdělávání v ČR, vzdělávání v EU, dále formy vzdělávání, metody vzdělávání, motivace vzdělávání dospělých a bariéry vzdělávání dospělých. Další částí jsou vyjmenovány subjekty a nástroje ke vzdělávání v regionu Chomutov, které mají možnost respondenti využít k dalšímu vzdělávání dospělých.

Praktická část je zaměřena a vymezení výzkumných cílů, stanovení hypotéz a dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých, informace o možnosti vzdělávání dospělých, uplatnění na trhu práce, vyššího finančního ohodnocení, získávání informací o vzdělávání, ale i na všeobecné otázky o konkrétních respondentech.

Výzkumným nástrojem byl anonymní dotazník, který obsahoval 17 otázek, ze kterých si mohli respondenti vybírat z nabízených možností. Bylo rozdáno celkem 110 vytištěných dotazníků a vrátilo se 97 vyplněných dotazníků. Dotazník obsahoval vedle otázek, které byly zaměřené na zjištění cílů i všeobecné otázky na respondenty, jako je věk, pohlaví a dosažené vzdělání.

Dotazníkové šetření ukázalo, že cíle bakalářské práce byly splněny. Výsledkem dotazníkového šetření byly zjištěny motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých v regionu Chomutov a také zmapování možností vzdělávání dospělých v regionu Chomutov. Dotazníkovým šetřením byly potvrzeny stanovené hypotézy.

Pro výzkum jsem si vybrala instituce v regionu Chomutov, které navštěvují dospělí lidé jako je Úřad práce, Azylový dům pro matky s dětmi v Chomutově, Azylový dům pro matky s dětmi v Jirkově, Mateřské centrum Archa 777 v Jirkově, Občanské sdružení světlo Kadaň, který má pobočku v Jirkově a Kamínek v Chomutově a Svaz tělesně postižených v Chomutově.

V České republice je zdůrazňován velký význam vzdělávání a jeho hodnoty pro společnost i pro jednotlivce. Vzdělávání probíhá v průběhu celého života. Ve vzdělávání se již nerozlišuje věk, proto se může vzdělávat každý podle svých schopností, dovedností a potřeb. U dospělých je důvod ke vzdělávání dán především jejich životní situací. Přesto, že vzdělávání dospělých je nezbytné k osobnímu rozvoji a pro profesní uplatnění, stále je málo rozšířené. Z tohoto důvodu by mělo být od počátku vzdělávání podvědomě vnímáno jako samozřejmou součástí života každého člověka.

Celoživotní vzdělávání je jednou z priorit v rámci rozvoje vzdělávání České republiky i Evropské unie. Je důležitou součástí pro rozvoj a vývoj společnosti a proto se ztotožňuji s motem „nikdy není pozdě ani brzo, začít se učit“.

Každý člověk v naší republice se má možnost dále vzdělávat a zvyšovat si úroveň vzdělání. Potřebuje k tomu však vytvořit vhodné podmínky, ať už se jedná o společnost, rodinu, ale také o motivaci ke vzdělávání a stanovení cílů, které jsou pro něj dosažitelné a splnitelné.

Bakalářskou prací bylo zjištěno, že lidé, kteří si chtějí udržet svou pracovní pozici, získat pozici vyšší, nebo mít větší uplatnění na trhu práce, jsou ochotni se dále vzdělávat. Vyhledávají si vzdělávací obory, které potřebují pro svou profesi, nebo obory, po kterých je poptávka na trhu práce. Jsou ochotni investovat do vzdělávání a věnovat vzdělávání svůj volný čas, který je většinou na úkor rodiny. Je pro ně důležitá podpora a motivace rodiny, kterou při vzdělávání potřebují. Vzdělávají se právě proto, aby mohly zajistit rodinu a udržet si tak životní úroveň. Pokud nemají podporu rodiny, tak jen v ojedinělých případech dochází k úspěšné ukončení vzdělání. Ve většině případů však dojde k ukončení studia během vzdělávání.

Největší bariéru lidé vidí v nedostatku financí. Ti, kteří se chtějí opravdu vzdělávat, tak v dnešní době mají možnost si finanční prostředky zajistit. Vzdělávací instituce nabízí například možnost splátkového kalendáře, kdy nemusí hradit celou částku školného najednou. Někdy se proto jedná o výmluvy lidí a vlastní zdůvodnění, proč se dále nevzdělávat.

Mínění autorky je, že pokud mají lidé stanovený cíl a motivaci, chtějí si zachovat životní úroveň a zajistit rodinu, tak se zajímají o další studium ve vzdělávání dospělých. Výsledky bakalářské práce jsou pro autorku velkým přínosem, a to zejména pro její osobní náhled a rozšíření obzorů v oblasti vzdělávání dospělých.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. Management studium (Alfa Nakladatelství). ISBN 978-80-87197-12-7.

BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007. Management studium. ISBN 978-80-86851-68-6.

BASL, J, MATĚJŮ, P, STRAKOVÁ, J. a VESELÝ, A. (eds.). *Nerovnosti ve vzdělávání: od měření k řešení*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-032-2.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. Andragogika. ISBN 80-86432-23-8.

BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1997. ISBN 80-7184-381-4.

EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005. ISBN 80-7043-398-1.

HLADÍLEK, M. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. vyd. 2., přeprac. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.

MALACH, J. *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta, 2003. Systém celoživotního vzdělávání Moravskoslezska. ISBN 80-7042-946-1.

MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. Lidské zdroje. ISBN 80-7357-045-9.

MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9.



MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bílá kniha. Praha: Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.

NAKONEČNÝ, M. *Základy psychologie osobnosti*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1993. ISBN 80-85603-34-9.

PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. vyd. 1. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.

PROVAZNÍK, V. a KOMÁRKOVÁ, R. *Motivace pracovního jednání*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996. ISBN 80-7079-283-3.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E. a MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 3., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-579-2.

RABUŠICOVÁ, M. a RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

Strategie celoživotního učení ČR. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, J. a TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9.

VODÁK, J. a KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. Manažer. ISBN 978-80-247-1904-7.

VYCHOVÁ, H. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-017-2.

WALTEROVÁ, E. *Úloha školy v rozvoji vzdělanosti*. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-083-2.

ŽÁČKOVÁ, H. *Bariéry v účasti v dalším vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-7419-032-2.

## Seznam použitých internetových zdrojů

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/zprava-z-pruzkumu-vzdelavani-dospelych-v-cr>

<http://www.aivd.cz/sites/def> - 2015

<http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/vyuziti-nastroju-aktivni-politiky-zamestnanosti/708-4-1-rekvalifikace>

<http://clanky.rvp.cz/clanek/o/z/76/LISABONSKY-PROCES---VZDELAVANI-A-ODBORNÁ-PRIPRAVA-V-EVROPE-DO-ROKU-2010.html/>

ČSU: <https://www.czso.cz/csu/czso/870031a611>, [online]. 2016 [cit. 2016-01-12]

Projekty.[online]. 2015 [cit 2015-11-28]. Dostupné z: [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

PALÁN, Z. Vzdělávání dospělých. [online]. 2016 [cit. 2016-01-23]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-dospelych>.

Osoby ohrožené nezaměstnaností: [online]. 2015 [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19926>

Seznam škol na Chomutovsku [online]. 2016 [cit 2016-2-15]. Dostupné z: <http://www.hodnoceniskol.cz/seznam-skol/ustecky-kraj/chomutov>

VÝVODOVÁ, H. Vzděláváním pro lepší budoucnost. [online]. 2015 [cit. 2015-11-21]. Praha. AOACR, 2013. Č. projektu: CZ.1.07/3.1.00/37.0083.

Vzdělávání vězňů.[online]. 2016 [cit 2016-01-10]. Dostupné z:<http://domaci.eurozpravy.cz/politika/141884-jak-se-zmeni-vezenstvi-v-cr-pelikan-a-dohnal-predstavili-hlavni-body-koncepce/>.

Zaměstnávání ZTP. [online]. 2015 [cit 2015-12-21] Zdroj: [http://i.iinfo.cz/urs-att/p\\_435-04-11482056](http://i.iinfo.cz/urs-att/p_435-04-11482056)

Závislé osoby.[online]. 2015 [cit 2015-11-08] Dostupné z: [Výroční-zpráva-OS-Světlo-Kadaň 2015.pdf](#)

## SEZNAM ZKRATEK

- Zkratka č. 1: ČR - Česká republika
- Zkratka č. 2: EU - Evropská unie
- Zkratka č. 3: UNESCO - Spojení členských zemí
- Zkratka č. 4: OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
- Zkratka č. 5: ČADUV - Česká asociace univerzitního vzdělávání
- Zkratka č. 6: AIVD ČR - Asociace institutu vzdělávání dospělých ČR

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek č. 1 .....	37
--------------------	----

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1 .....	25
Tabulka č. 2 .....	35
Tabulka č. 3 .....	43
Tabulka č. 4 .....	59
Tabulka č. 5 .....	60
Tabulka č. 6 .....	61
Tabulka č. 7 .....	62
Tabulka č. 8 .....	64
Tabulka č. 9 .....	66
Tabulka č. 10 .....	67
Tabulka č. 11 .....	68
Tabulka č. 12 .....	69
Tabulka č. 13 .....	70
Tabulka č. 14 .....	72
Tabulka č. 15 .....	73

Tabulka č. 16 .....	75
Tabulka č. 17 .....	76
Tabulka č. 18 .....	78
Tabulka č. 19 .....	79
Tabulka č. 20 .....	81

### **Seznam grafů**

Graf č. 1 .....	59
Graf č. 2 .....	60
Graf č. 3 .....	61
Graf č. 4 .....	63
Graf č. 5 .....	65
Graf č. 6 .....	66
Graf č. 7 .....	67
Graf č. 8 .....	68
Graf č. 9 .....	69
Graf č. 10 .....	71
Graf č. 11 .....	72
Graf č. 12 .....	74
Graf č. 13 .....	75
Graf č. 14 .....	77

Graf č. 15 .....	78
Graf č. 16 .....	80
Graf č. 17 .....	81

## SEZNAM PŘÍLOH

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



## **Příloha A - Dotazník**

Jsem studentka Univerzity Jana Ámose Komenského v Praze, studijní obor vzdělávání dospělých. Chtěla bych Vás tímto poprosit o vyplnění krátkého dotazníku, jehož vyhodnocení použiji pro svou bakalářskou práci. Dotazník je anonymní, proto se nepodepisujte. U každé otázky vyberte pouze jednu odpověď, která nejvíce odpovídá skutečnosti.

**Děkuji za Váš čas, ochotu a pečlivost při vyplňování.**

### **1. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?**

- a) Základní
- b) Středoškolské bez maturity
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborné vzdělání
- e) Vysokoškolské vzdělání

### **2. Jste v současné době zaměstnaná/ý?**

- a) Ano, na plný úvazek
- b) Ano, na částečný úvazek
- c) Ano, ale jen brigádně
- d) Nejsem

### **3. Požaduje zaměstnavatel účast na dalším vzdělání?**

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

#### **4. Co v současné době studujete?**

- a) Střední vzdělání s výučním listem
- b) Úplné střední vzdělání s maturitou
- c) Vyšší odbornou školu
- d) Vysokou školu/Univerzita
- e) Rekvalifikační kurz Úřadu práce
- f) Zájmové kurzy
- g) V současné době nestuduji

#### **5. Jaká je Vaše pracovní pozice?**

- a) Státní a veřejná správa
- b) Bankovní sektor
- c) Školství a vzdělávání
- d) Zdravotnictví a soc. péče
- e) Zemědělství
- f) Doprava
- g) Policie, Hasiči
- h) Prodej a obchod
- i) Služby
- j) Jiné (uveďte) .....

**6. Cítíte potřebu rozvíjet své dovednosti a znalosti v oblasti vzdělávání a chcete se dále vzdělávat?**

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

**7. Jaké jsou podle Vás vnější motivace ve vzdělávání?**

- a) Uplatnění na trhu práce
- b) Změna zaměstnání
- c) Povýšení u zaměstnavatele
- d) Zvýšení platu (mzdy)
- e) Nevím

**8. Jste?**

- a) Muž
- b) Žena

**9. Je Vám?**

- a) 20-30 let
- b) 31-40 let
- c) 41-50 let
- d) 51-60 let
- e) Nad 61 let

**10. Jaké jsou podle Vás vnitřní motivace ve vzdělávání?**

- a) Udržení nebo získání vyšší pracovní pozice
- b) Seberealizace
- c) Splnění si cíle
- d) Získání nových informací a poznatků
- e) Kontakt s novými lidmi
- f) Efektivní trávení volného času
- g) Nevím

**11. Jaké jsou podle Vás největší bariéry ve vzdělávání?**

- a) Věk
- b) Nedostatečná podpora rodiny
- c) Zdravotní důvody
- d) Nedostatek financí
- e) Nedostatek času
- f) Nedostatečné dopravní spojení
- g) Nedostatečná motivace
- h) Pohodlnost a strach
- i) Nevím

**12. Myslíte, že po ukončení studia je větší možnost realizace na trhu práce?**

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Rozhodně ne
- d) Spíše ne
- e) Nedokážu posoudit

**13. Myslíte si, že po ukončení studia dochází ke zvýšení finančního ohodnocení?**

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Rozhodně ne
- d) Spíše ne
- e) Nevím, nedokážu posoudit

**14. Jak hodnotíte současnou nabídku ke vzdělávání dospělých?**

- a) Dostatečná
- b) Nedostatečná
- c) Nemohu posoudit
- d) Nevím

**15. Kde získáváte informace o možnosti dalšího vzdělávání?**

- a) Na internetu
- b) Z médií, časopisů, televize
- c) Ve vzdělávacích institucích
- d) Od známých
- e) Jinak (uved'te) .....
- f) Nezajímám se

**16. Co nebo kdo nejvíce motivuje ke vzdělávání?**

- a) Rodina a přátelé
- b) Zaměstnavatel
- c) Finance
- d) Osobní uspokojení
- e) Něco jiného, (uved'te) .....
- f) Nevím

**17. Souhlasíte s výrokem: „Je důležité investovat do vzdělání“?**

- a) Souhlasím
- b) Nesouhlasím
- c) Nevím

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Jaroslava Vorlová**

**Obor: Vzdělávání dospělých**

**Forma studia: Kombinované studium**

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

**Rok: 2016**

**Počet stran textu bez příloh: 79**

**Celkový počet stran příloh: 6**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 25**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 13**

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