

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kateřina Grycová

Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Praha 2018

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

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017-2018

BACHELOR THESIS

Kateřina Grycová

Motivations and barriers in adult education

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PaedDr. Lucie Zormanová, Ph. D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Kateřina Grycová

Poděkování

Děkuji vedoucí práce, PaedDr. Lucii Zormanové, Ph. D., za její ochotu, čas, vstřícnost a cenné rady po celou dobu zpracovávání bakalářské práce.

Anotace

Tématem této bakalářské práce jsou „Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých“. Cílem je zjistit „Jaké faktory motivují dospělé lidi ke vzdělávání a s jakými bariérami se při vzdělávání setkávají?“ Teoretická část práce se zabývá vzděláním a vzděláváním, kde definuji tyto dva pojmy, dále vzděláváním dospělých, kde charakterizuji andragogiku, dospělého člověka a také se zaměřuji na celoživotní vzdělávání. Následuje vymezení motivace, kam řadím i důležitou podkapitolu a tou jsou potřeby. V neposlední řadě vymezuji bariéry ve vzdělávání dospělých. Následuje praktická část, kde uvádím výběr metodologie, kterou je kvalitativní výzkum a pomocí polostrukturovaných rozhovorů zjišťuji odpověď na výzkumnou otázku.

Klíčová slova

Andragogika, bariéry, celoživotní vzdělávání, dospělost, formy vzdělávání dospělých, motivace, výzkum, vzdělávání dospělých.

Annotation

The topic of this bachelor thesis is "Motivation and Barriers of Adult Education". The aim is to find out "What factors motivate adults to learn and with what barriers they encounter in education?" The theoretical part deals with education and education, where I define these two concepts, adult education, where I characterize andragogy, adult person, and I also focus on lifelong learning. Following is the definition of motivation, where I list an important subchapter and there are needs. Last but not least, I define barriers in adult education. The following is a practical part, where I present a selection of methodology, which is qualitative research and using semi-structured interviews I find the answer to the research question.

Keywords

Adulthood, adult education, andragogy, barriers, forms of adult education, lifelong learning, motivation, research.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 VZDĚLÁNÍ A VZDĚLÁVÁNÍ.....	11
1.1 Vzdělání	11
1.2 Vzdělávání	12
2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	13
2.1 Andragogika.....	13
2.2 Dospělý	13
2.3 Etapy dospělosti.....	14
2.4 Definice vzdělávání dospělých	15
2.5 Vzdělávání dospělých jako součást celoživotního vzdělávání	16
2.6 Formy celoživotního vzdělávání.....	17
2.7 Předpoklady úspěšného učení u dospělých.....	18
2.8 Fáze procesu učení	19
2.9 Vzdělavatel dospělých	21
2.10 Specifika vzdělávání dospělých.....	22
2.11 Vzdělávání zvláštních sociálních skupin	23
2.12 Formy vzdělávání dospělých ve školách	26
3 MOTIVACE.....	28
3.1 Typologie motivů účasti na dalším vzdělávání.....	29
3.2 Potřeby	30
3.2.1 Fyziologické potřeby.....	31
3.2.2 Potřeba bezpečí	32
3.2.3 Sociální potřeby	33
3.2.4 Potřeba autonomie.....	33
3.2.5 Potřeba seberealizace, rozvoje vlastní činnosti.....	33
4 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	34
4.1 Externí bariéry	34
4.2 Interní bariéry	35
4.3 Sociální události.....	36
4.4 Syndrom vyhoření.....	38

PRAKTICKÁ ČÁST	43
5 ÚVOD DO EMPIRICKÉ ČÁSTI VÝZKUMU	43
5.1 Cíl práce	43
5.2 Metodologie výzkumu	43
5.3 Nástroj sběru dat	44
5.4 Výběr výzkumného vzorku	44
5.5 Charakteristika respondentů	45
5.6 Konceptualizace	46
5.7 Grafické znázornění konceptualizace	47
5.8 Etika výzkumu	47
6 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT.....	49
6.1 Vnější motivace	49
6.2 Vnitřní motivace	50
6.3 Celková motivace	51
6.4 Bariéry ve vzdělávání	51
6.5 Současná nabídka týkající se vzdělávání dospělých.....	52
6.6 Získávání informací ohledně možnosti dalšího vzdělávání	53
6.7 Shrnutí výsledků výzkumu	53
ZÁVĚR	55
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	57
SEZNAM ZKRATEK	61
SEZNAM PŘÍLOH.....	62

ÚVOD

Tématem této bakalářské práce je „Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých“. Vybrala jsem si ho z toho důvodu, protože si myslím, že vzdělávání dospělých je stále aktuálním tématem, a i nadále bude. V dnešní době je na lidi a celou společnost vyvíjen obrovský tlak, nároky a požadavky vzhledem k stále novým informacím a zkušenostem. Dá se říct, že pokud chce být někdo úspěšný, musí se neustále vzdělávat, získávat nové postoje a dovednosti. Stále více lidí vnímá, že je nezbytné učit se a vzdělávat po celý život a celkově rozvíjet svůj potenciál. Ovšem záleží na každém, jak s tím naloží.

Také jsem si ho vybrala, protože je mi osobně blízké, a to z důvodu mé vnitřní motivace a potřeby studovat. Ještě na střední škole jsem si nemyslela, že budu studovat i nadále. Jakmile jsem nastoupila na vyšší odbornou školu, tak mě to začalo bavit. Nyní ukončím bakalářské studium na vysoké škole a chci pokračovat v navazujícím magisterském studiu. Dává mi to motivaci se i nadále v životě vzdělávat. Hlavně také díky pocitu uspokojení, že pro sebe něco dělám a už to „mám na celý život“.

V současnosti je mnoho možností a cest, jak se vzdělávat. Ať už pomocí různých kurzů, seminářů, přednášek nebo rovnou díky školskému systému, ve kterém mohou dospělí lidé využít studia na středních, vyšších odborných nebo vysokých školách. Každý má právo na vzdělání a také na volbu oboru, který bude studovat. Existuje jich mnoho, takže každý má možnost vybrat si ten, který ho bude zajímat a bavit.

Motivace je u každého člověka individuální. Někdo se vzdělává zcela z osobních důvodů, za dobrým pocitem a vlastním uspokojením, že něco dokázal a že se seberealizuje. Jiné zase může motivovat rodina, známí, přátelé, okolí. Často je zdrojem motivace také zaměstnavatel čili podmínka vzdělávat se za účelem možnosti vykonávat určitý druh práce.

Mohou tu být ale i bariéry, které brání lidem v jejich vzdělávání. Patří sem například nedostatek volného času, finanční situace a dále sem můžeme zařadit i nedostatek získaných informací nebo materiálů ohledně možnosti vzdělávání.

Tato práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. V teoretické části vymezují základní pojmy, jako je vzdělání a vzdělávání, vzdělávání dospělých, motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých.

V praktické části formuluji cíl výzkumu: „Jaké faktory motivují dospělé lidi ke vzdělávání a s jakými bariérami se při vzdělávání setkávají?“ Jako další uvádím metodologii, kterou je kvalitativní výzkum, protože umožňuje zkoumat danou problematiku více tzv. do hloubky a porozumět jí. Jako nástroj sběru dat volím polostrukturovaný rozhovor, který jsem provádím se třemi respondentkami. Poté popisují konceptualizaci včetně grafického znázornění a charakterizují etiku výzkumu. Dále provádím analýzu a interpretaci dat, a nakonec se dostávám k závěru.

Věřím, že tato bakalářská práce, a především poznatky a výsledky z ní budou přínosem pro všechny, kteří se zajímají o vzdělávání dospělých. Dále také doufám, že bude nápomocná studentům ať už z naší školy nebo i z jiných škol a v neposlední řadě lidem, kterým je tato problematika blízká.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁNÍ A VZDĚLÁVÁNÍ

1.1 VZDĚLÁNÍ

V současné době je na vzdělání kladena čím dál větší pozornost, tím pádem roste počet lidí se zájmem se vzdělávat se, ať už prostřednictvím formálního či neformálního vzdělávání. Někteří lidé zaměňují pojmy vzdělání a vzdělávání nebo si myslí, že jejich význam je stejný. To ovšem nikoliv a považují za důležité je následně rozlišit a definovat.

Beneš (2002, s. 76) tvrdí, že: „*musíme vzdělání přisoudit nejméně tři atributy:*

- *vzdělání je vyjádřením určité kvality, nejde tedy jen o sumu a množství znalostí, dovedností a schopností;*
- *vzdělání označuje nějakou hodnotu samo o sobě, je jím míněno více nebo něco jiného než pojmy kvalifikace, kompetence, tedy schopnosti a ochoty vyplňovat společenské role;*
- *vzděláním se nutně označuje něco obecného, něco, co mohou alespoň potenciálně sdílet všichni (bez ohledu na úroveň dosaženého vzdělání a jeho specializaci, na sociální příslušnost, světový pohled atd.). Vzdělání nemůže být jen privátní nebo skupinovou záležitostí, musí vyjadřovat reflex nějaké společné a přinejmenším potencionálně všemi akceptovatelné kultury.“*

Palán (2002, s. 11) uvádí, že vzdělání je:

„1. Soustava vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností, utvoření morálních rysů a osobitých zájmů, která je majetkem osobnosti. Je výsledkem procesů, zaměřených na utváření osobnosti, výsledkem vzdělávání.

2. Úroveň, kterou účastník dosáhne při vzdělávání. Tato úroveň je považována za systém otevřený, který je vzděláváním neustále obnovován, obohacován, rozšiřován a prohlubován. Vzdělání můžeme členit podle stupňů školské soustavy na základní, střední, vyšší a vysokoškolské nebo podle vztahu k profesní orientaci na všeobecné a odborné (součást kvalifikace).

1.2 VZDĚLÁVÁNÍ

Bednaříková (2006, s. 10) definuje vzdělávání jako: „*proces dotváření osobnosti prostřednictvím přenášení informací, dovedností, návyků, kultury, vytváří vzdělanost.*“

Poněkud rozsáhlejší vymezení můžeme najít i u Palána (2002, s. 11), ten říká, že vzdělávání je:

„1. Proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojení soustavy vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností a lidských zkušeností, utváření morálních rysů a osobitých zájmů a postojů. Je procesem utváření osobnosti, individualizací společenského vědomí, tedy součástí socializace. Prakticky lze tento proces diferencovat na vzdělávání jako činnost lektora a vzdělávání se jako činnost účastníka vzdělávacího procesu.

2. Společensky zabezpečená diferencovaná činnost vzdělávacích institucí – škol všech stupňů a zaměření, včetně institucí vzdělávání.“

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

2.1 ANDRAGOGIKA

Pojem andragogika je obdobný jako pojem pedagogika, ale má historicky mladší původ. Andragogika znamená doprovázení člověka za poznáním, a především za vzděláním. Jejím hlavním cílem je zařazení člověka do společnosti. Poprvé pojem andragogika s největší pravděpodobností použil Kapp – německý vysokoškolský učitel. Chápal, že pedagogika a andragogika mají jiné cíle a východiska, tudíž se snažil tyto dva pojmy odlišit.

Andragogika měla dva významy:

- Jedním z nich bylo, že se jednalo o nauku, která definovala správný přístup k dospělému, který se učil, vzdělával.
- Druhý význam ji specifikuje jako učení se, vzdělávání a také myšlení o výchově.

Vzdělávání dospělých nezahrnuje veškeré učení, ale to učení musí mít nějaký systém, plán a cíl (Beneš, 2003).

2.2 DOSPĚLÝ

Jako první je důležité si charakterizovat právě pojem dospělý. Palán (2002, s. 8-9) vymezuje tento pojem takto:

„Dospělý – dospělost – Přestože se jedná o základní andragogický pojem nejsme schopni jej jednoznačně charakterizovat. Projevuje se to následně i v další andragogické terminologii, protože tato nejednoznačnost zamlžuje řadu pojmů dalších, např. i pojem vzdělávání dospělých.

Pojem lze charakterizovat z různých pozic a východisek:

J. A. Komenský – *Muž je člověk, který dosáhl mezníku zrůstu a sil, schopný k životním úkolům a už skutečně zahajující ten druh života, k němuž se připravil.*

Václav Příhoda (vývojová psychologie) – Stav, jehož každý živočich dosahuje, když doroste do konečné velikosti a síly, již potřebuje k vykonávání samostatných činností v životním přizpůsobení.

Ústava – rozlišuje dospělost pasivní (18 let) a aktivní (21 let).

Vladimír Jochmann – Dospělost je charakterizována ukončením vývoje ve třech dimenzích – somatické, psychické a sociální.

Dle právních norem – Člověk, který ukončil školskou přípravu a vstoupil na trh práce (ev. do domácnosti).

Vymezení ISCED (Mezinárodní standard klasifikace vzdělávání) – vychází z předpokladu, že věk musí sloužit jako delimitační vymezení mezi mladou a dospělou generací. Podle tohoto vymezení je dospělá osoba „zpravidla o 15 let starší“.

Ve vývojové psychologii se dospělost člení na tři životní etapy: 20-30 let mecitma, 30-45 let adultium a 45-60 let interevium. Přičemž funkčnost jednotlivých období je různými autory pojmána různě. V posledním období se ustálilo následující věkové členění (Hartl): 18-24 let mladí dospělí, 25-44 let mladší střední věk, 45-64 starší střední věk, 65-74 starší dospělí, nad 75 let – stáří.“

2.3 ETAPY DOSPĚLOSTI

Dospělost je jedna ze životních etap, která následuje po životní etapě mládí. Představuje dlouhé životní období a dělíme ji na několik etap. V průběhu dospělosti se u člověka mění jeho fyziologické funkce. Jedná se především o změnu smyslových orgánů, kdy se mění například vnímání rychlosti, mluvené řeči a zraková ostrost. To vše se promítá i do psychických funkcí, tudíž u nich dochází též ke změnám, a to hlavně v oblasti paměti, myšlení a vnímání (Hladílek, 2009).

Hladílek (2009) dělí období dospělosti na tři etapy:

- **Mladá dospělost** – od 20 do 30 let

- **Střední dospělost** – od 31 do 45 let
- **Pozdní neboli zralá dospělost** – od 46 do 60-65 let

Langmeier a Krejčířová (2009) člení dospělost následovně:

- **Časná dospělost** – do 25–30 let
- **Střední dospělost** – do 45 let
- **Pozdní dospělost** – do 65 let

2.4 DEFINICE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Mnoho autorů definovalo pojem vzdělávání dospělých. Mezi ně patří například Jan Průcha a Jaroslav Veteška nebo Jan Barták.

Průcha a Veteška (2014, s. 275) definují vzdělávání dospělých jako: *„Vzdělávací proces, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované dospělými jedinci v rámci formálního a neformálního vzdělávání.“*

Barták (2008, s. 11) říká, že: *„Vzdělávání je definováno jako plánovitá činnost, která má vzdělanému jedinci pomoci dosáhnout požadované způsobilosti a využití osvojených znalostí a dovedností.“*

Vzdělávání dospělých zahrnuje:

- Školní vzdělávání
- Další profesní vzdělávání
- Občanské vzdělávání
- Zájmové vzdělávání

Školní vzdělávání

Díky školnímu vzdělávání dospělí lidé mohou získat vzdělání, které se většinou nabývá v mládí. Patří sem střední odborná učiliště, střední odborné školy, vyšší odborné školy nebo vysoké školy. Předpokládá se, že dospělí pracují, tudíž toto vzdělávání probíhá ve večerní, dálkové, externí, distanční nebo kombinované formě.

Další profesní vzdělávání

Tento typ vzdělávání využívají především pracující lidé, na které jsou kladeny nějaké nároky ze strany zaměstnavatele a potřebují mít určitou kvalifikaci. Můžeme ho dále rozdělit na:

- Kvalifikační vzdělávání – specializace, zaškolení
- Rekvalifikační vzdělávání – obnovovací rekvalifikace, zaměstnanecká rekvalifikace
- Normativní školení, kurzy – např. k bezpečnosti práce

Občanské vzdělávání

Zaměřuje se na uspokojování sociálních potřeb člověka, které patří například do etické, právní, náboženské nebo politické oblasti.

Zájmové vzdělávání

Souvisí se specifickými zájmy a volným časem jedinců. Ti se sdružují do zájmových organizací nebo klubů, např. včelařů, rybářů (Bednaříková, 2006).

2.5 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH JAKO SOUČÁST CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní učení znamená nepřetržitý proces, který vyžaduje neustálou připravenost člověka učit se. Každý člověk by měl mít možnost vzdělávat se v různých obdobích svého života v souladu se svými zájmy, možnostmi a potřebami. Mezinárodní organizace jako jsou UNESCO, OECD nebo Rada Evropy v 60. a 70. letech 20. století formulovaly koncepty celoživotního vzdělávání, které sledovaly cíle kulturního a sociálního rozvoje společnosti prostřednictvím vzdělávání, které by mělo být dostupné bez jakékoliv diskriminace naprosto všem (Strategie celoživotního učení ČR, 2007).

Celoživotní vzdělávání lze rozčlenit do dvou etap. Jedna etapa představuje počáteční vzdělávání a druhá etapa další vzdělávání.

Počáteční vzdělávání probíhá především v mladém věku a zahrnuje:

Základní vzdělávání – týká se zpravidla plnění povinné školní docházky

Střední vzdělávání – má odborný nebo všeobecný charakter a patří sem i nástavbové studium, je ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem či závěrečnou zkouškou

Terciární vzdělávání – patří sem vyšší odborné vzdělávání nebo vysokoškolské vzdělávání a poskytuje umělecké nebo odborné vzdělání

Další vzdělávání probíhá, jakmile člověk vstoupí poprvé po vzdělávání na trh práce (Strategie celoživotního učení ČR, 2007).

2.6 FORMY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Formální vzdělávání – se realizuje ve vzdělávacích institucích, a to především ve školách. Funkce, cíle, obsahy, způsoby hodnocení a organizační formy jsou definovány právními předpisy. Zahrnuje získávání určitých stupňů vzdělání, které na sebe zpravidla navazují. Patří sem základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání, vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a vysokoškolské vzdělání. Po absolvování člověk získá příslušné osvědčení (vysvědčení, diplom apod.) (Strategie celoživotního učení ČR, 2007).

Neformální vzdělávání – se poskytuje v soukromých vzdělávacích institucích, zařízeních zaměstnavatelů, nestátních neziskových organizacích, ale také třeba i ve školských zařízeních. Pomocí neformálního vzdělání respondent zlepšuje jeho pracovní a společenské uplatnění díky získávání různých dovedností, vědomostí a kompetencí. Účast odborného lektora či učitele je podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání. Nutno říct, že nevede k získání stupně vzdělání. Můžeme sem zařadit různé volnočasové aktivity jak pro děti, tak i pro mladistvé a dospělé, dále počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, kurzy cizích jazyků, krátkodobá školení a přednášky (Strategie celoživotního učení ČR, 2007).

Informální učení – je proces, ve kterém si lidé osvojují nějaké dovednosti a získávají vědomosti pomocí každodenních zkušeností a činností ve volném čase, rodině nebo v práci. Od formálního a neformálního vzdělávání se liší tím, že je institucionálně nekoordinované, není organizované a systematické (Strategie celoživotního učení ČR, 2007).

2.7 PŘEDPOKLADY ÚSPĚŠNÉHO UČENÍ U DOSPĚLÝCH

Kvalitu a výsledky učení a vzdělávání dospělých ovlivňuje mnoho klíčových předpokladů, které můžeme vyjádřit následující rovnicí:

„Úspěšné učení = schopnosti + motivace + vůle + umění učit se + racionální využívání času + vhodná životospráva + osobnost vzdělavatele – lektora, učitele, tutora, trenéra apod. (jedná-li se o řízené učení)“ (Bednaříková, 2012, s. 18).

Schopnosti – soubor předpokladů, jejichž základem jsou vlohy, které slouží k vykonávání určité činnosti. Řadíme sem vjemové (vnímání, paměť), psychomotorické (zručnost, motorické a manipulační schopnosti) a intelektuální schopnosti (tvořivost, inteligence).

Motivace – můžeme vymezit několik důvodů, díky kterým lidé přistupují ke vzdělávání:

1. únik, stimulace – kompenzace svých nedostatků ve vzdělání nebo únik před nudou
2. profesní růst – pro získání lepšího zaměstnání nebo získání znalostí a dovedností pro pracovní postup
3. společenský prospěch – pro vzdělávání, které vede k uskutečnění společensky prospěšných cílů
4. společenský kontakt – pro získání nových sociálních kontaktů a přátel
5. vnější očekávání – snaha splnit očekávání nějaké autority (nadřízeného, přítele)
6. poznávací potřeby a zájmy – učit se jen pro svoji vlastní potřebu, pro radost, ze zájmu

Vůle – patří sem vlastnosti jako je cílevědomost, vytrvalost, ukázněnost apod. Tyto vlastnosti jsou pro učení dospělých natolik nezbytné, jinak u nich dochází k pocitu frustrace a selhání.

Umění se učit – jde o tyto dva problémy:

1. chtít se vzdělávat – vůle a motivace
2. umět se učit – vhodné styly učení a postupy.

Racionální využívání času – je potřeba, aby dospělý člověk uměl efektivně hospodařit s časem, který má, k tomu je potřeba:

1. vytvořit pevný a pružný časový plán (práce, odpočinek, vzdělávání, volný čas, samostudium)
2. zařadit rytmus střídání učení a odpočinku, dělat přestávky
3. při stanovování doby učení je potřeba respektovat individuální rozdíly – ranní a večerní rytmi.

Vhodná životospráva – dbát na dostatečnou výživu, spánek, tělesnou aktivitu.

Osobnost vzdělavatele – osobnostní vlastnosti vzdělavatele mohou významně pozitivně či negativně ovlivnit učení dospělých (Bednaříková, 2012).

2.8 FÁZE PROCESU UČENÍ

Proces učení má své 4 fáze, které na sebe postupně navazují. Jedná se fázi motivační, která má navodit stav k učení. Následuje fáze poznávací, kde si člověk osvojuje a poznává učení informace. Jako další aplikační fáze představuje uplatnění a aplikaci nově získaných vědomostí. Poslední, diagnostická fáze zahrnuje zpětnou vazbu o výsledku toho, co jsme se naučili (Bednaříková, 2006).

Motivační fáze

Jelikož dospělí chodí do práce, věnují se rodině a zkrátka nemají tolik času, tak jako mladí, potřebují se nějak namotivovat, a to nejprve ke vzdělávacímu procesu a poté k samotnému vlastnímu učení se (Bednaříková, 2006).

Poznávací fáze

V této fázi jde hlavně o zapamatování a pochopení vnímaných informací. K tomu je potřeba velká aktivita studujících na učení a názornost při výkladu učiva. K aktivizaci může přispět například diskuse, opakování a řešení problémů. K názornosti přispívají například obrázky, diagramy nebo příklady a případy ze životních zkušeností (Bednaříková, 2006).

Aplikační fáze

Uplatňují se zde nové dovednosti a zahrnuje různé aktivity, jejichž účelem je:

- procvičit intelektuální nebo pohybové dovednosti – vypálit CD na počítači, skloňovat v češtině nebo naskenovat obrázek
- procvičit snadné myšlenkové operace – překládat text z cizího jazyka do českého jazyka, seřadit události, které se staly v historii
- umět prakticky aplikovat získané vědomosti – zpracovat projekt, navrhnout scénář kulturní akce
- řešit problémové situace – objasňovat a hledat možnosti řešení různých problémů, simulované psychosociální situace (Bednaříková, 2006).

Diagnostická fáze

Týká se získávání zpětné vazby o výsledcích učení, které:

- učitel se většinou přizpůsobuje reakcím a požadavkům účastníků, například něco musí podrobněji vysvětlit
- kontroluje průběh učení účastníků například průběžnými otázkami
- informuje účastníky o průběhu a výsledcích jejich učení (Bednaříková, 2006)

Výsledkem učení jsou:

1. vědomosti – zahrnují vše, co osoba zná a ví
2. dovednosti – zahrnují vše, co osoba umí
3. postoje, hodnoty, zájmy, vlastnosti osobnosti – zahrnují to, jaká daná osoba je
4. skryté možnosti, potenciál – týkají se toho, jakým osoba může být (Bednaříková, 2006).

Základní formy učení:

- **senzomotorické** – jedná se o různé pohybové aktivity, utváří pracovní a sportovní dovednosti
- **verbálně pojmové** – používá se při osvojování pojmů nebo jazyků
- **učení se intelektuálním činnostem a řešení problémů** – pomáhá osvojovat myšlenkové operace a postupy a metody, díky nimž se snažíme problém vyřešit
- **sociální učení** – využívá se v interakci mezi lidmi, výstupem jsou potom sociální návyky a dovednosti (Bednaříková, 2006).

2.9 VZDĚLAVATEL DOSPĚLÝCH

Nejčastěji můžeme rozlišit tyto základní typy vzdělavatelů dospělých:

1. **profesionální vzdělavatelé dospělých na plný pracovní úvazek**, jejich pracovní náplní je vzdělávací činnosti
2. **vzdělavatelé dospělých na částečný pracovní úvazek**
3. **dobrovolní vzdělavatelé dospělých**

Také se setkáváme s následujícími kategoriemi pracovníků ve vzdělávání dospělých:

- **andragog** – tento pojem zahrnuje všechny pracovníky, kteří působí v oblasti andragogiky (učitelé, studenti andragogiky)
- **lektor** – pracovník, který řídí interaktivní výukový proces v dalším vzdělávání s dospělými účastníky

- **edukátor** – jedná se o málo frekventované pojmenování vzdělavatele dospělých
- **instruktor** – odborný vedoucí, který vede v určitém oboru hlavně praktickou přípravu
- **konzultant** – odborník, který může v určitém oboru poradit, dát vysvětlení a návod ke studiu
- **kouč** – vzdělavatel (technik, mistr), který se zabývá vzděláváním na jeho pracovišti a usměrňuje ho průběžně rovnou při pracovním výkonu
- **mentor** – poradce, školitel, který svému svěřenci předává zkušenosti, motivuje jej a pracuje i na stejném pracovišti
- **moderátor** – vzdělavatel, který optimalizuje skupinovou práci, snaží se o aktivní zapojení všech účastníků ve skupině a střídá výukové metody
- **trenér** – pracovník, který se zabývá praktickou přípravou zvládnout určitou roli (např. práce na PC)
- **tutor** – poradce studenta distančního vzdělávání, který poskytuje zpětnou vazbu a pomáhá v procesu učení
- **učitel dospělých** – stejný název jako pro vzdělavatele dospělých, občas i pro lektora (Bednaříková, 2006).

2.10 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Díky předávání informací a při jejich následném užití v praxi se mohou při výchovně vzdělávacím procesu naskytnout překážky.

Hartl (1999, s. 163) formuloval následující znaky:

- *„jedinec se musí aktivně účastnit procesu učení*
- *účinnější je učení skupinové než individuální*
- *nová látka je daleko lépe zvládnutelná, pokud navazuje na to, co jedinec už zná*
- *počítat s obdobím stagnace jedince*
- *informovat jedince o dosaženém postupu učení*
- *to co je naučeno by mělo být bezprostředně prakticky využito“*

Mužik (2005, s. 11) uvádí, že schopnost učit se působí následující faktory:

- „*vůle k učení*
- *uvědomělost*
- *intelektuální kapacita*
- *obtížnost učení*
- *trvanlivost učení*“

2.11 VZDĚLÁVÁNÍ ZVLÁŠTNÍCH SOCIÁLNÍCH SKUPIN

Zvláštní sociální skupina je taková, která vyžaduje zvláštní pozornost a zaměření. Můžeme ji také nazvat i jako rizikovou skupinu, handicapovanou skupinu nebo problémovou skupinu.

V těchto skupinách jsou lidé, které díky svému společenskému postavení potřebují speciální péči. Můžeme mezi ně zařadit etnická uskupení, uprchlíky, bezdomovce, postižené osoby, negramotní, lidé ve výkonu trestu nebo ti, kteří se z výkonu trestu vrátili. Tito občané mají ztíženou situaci a uplatnitelnost především na trhu práce a z toho důvodu je jim věnována zvláštní péče a pozornost (Palán, 2002).

Minority

Minority (menšiny) jsou menší společenské skupiny, které se liší od majority (většiny) ať už svým původem, řečí nebo náboženstvím. Bývají diskriminováni, jedná se s nimi nerovně a tím pádem jsou vyloučeni z majority.

U nás v České republice můžeme mezi minority zařadit Rómy, uprchlíky nebo národnostní menšiny (Palán, 2002).

Znevýhodněné skupiny

Do znevýhodněných skupin zahrnujeme občany, kteří mají různé postižení (senzorické, somatické, mentální, psychosociální), narušené komunikační schopnosti, jsou izolováni od společnosti a vyčleněni z trhu práce. Patří sem ale i absolventi škol,

lidé s nízkou kvalifikací, matky s malými dětmi a ženy po návratu z mateřské dovolené, osoby v předdůchodovém věku atd.

Andragogika má v případě znevýhodněných skupin velmi široké uplatnění, například:

- a) Zajistit rozvoj základních dovedností a vzdělání.
- b) Zajistit ucelený přístup k řešení problematiky občanů se speciálními potřebami zdravotně postižených.
- c) Vytvářet systém prevence a pomoci pro veškerou mládež.
- d) Hledat nové formy pracovního uplatnění, například zapůjčení zaměstnanců firmám od různých agentur.
- e) Podporovat celoživotní učení a postupy začleňování do zaměstnání pro osoby poškozované diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce (Palán, 2002).

Skupiny ohrožené sociální exkluzí

Do těchto skupin patří hlavně drogově závislí, dlouhodobě nezaměstnaní, bezdomovci. Pokud je člověk dlouhodobě nezaměstnaný, je také ohrožen sociální exkluzí. Představuje také ztrátu sociálních kontaktů a člověk může být sociálně deprivován. Ovlivňuje samozřejmě i pokles životní úrovně (Palán, 2002).

Osoby, které jsou závislé na drogách je ohrožení sociální exkluzí velmi pravděpodobné. Je to z toho důvodu, že mají většinou rozvrácenou rodinu, žijí v chudobě, jejich inteligenční schopnosti jsou sniženy a pohybují se v okolí kriminální subkultury (Palán, 2002).

V každé době a oblasti je daná droga upřednostňována a časem si v dané kultuře získá i jakési své postavení. Společnost si na drogu zvykne a začnou tolerovat její užívání. Dá se říct, že se potom ta droga se stává tedy jakousi tradicí. U nás se za takovou drogu považuje nejvíce alkohol. Závislost na alkoholu vzniká nejčastěji logicky pravidelným a dlouhodobým užíváním. U dospělých lidí vzniká závislost během dvou a více let, u dětí a mladistvých je to podstatně kratší doba, a to dokonce během několika měsíců. Čím více je tedy osoba mladší, tím rychleji a dříve závislosti na alkoholu může podlehnout. Začátek alkoholismu můžeme většinou poznat tak, že

dotyčný člověk se opíjí například z důvodů nějaké těžké situace, při nějakých problémech, chce mít dobrou náladu nebo potřebuje zmírnit nějaké potíže, ať už fyzické nebo duševní. Mnohdy si také někdo může opíjením dodávat odvahu při zvládání náročných situací. Často se dále jedná o problémy osobního rázu, například hádka nebo neshody v manželství. Ovšem alkoholem někdo může řešit i finanční problémy. Tím můžeme říct, že místo toho, aby lidé řešili své problémy jiným způsobem, například s odborníkem, tak alkohol v těchto situacích není opravdu dobrou volbou (Vágnerová, 1999).

Mezi občany hrožené sociální exkluzí patří i gambleři. Patologické hráčství neboli gambling lze definovat jako: „*Časté, opakující se epizody, které dominují v životě jedince a vedou k poškození sociálních, pracovních, materiálních a rodinných hodnot a k zadlužení*“ (Smolík, 1996, s. 388). Takto postižený jedinec pokračuje v hazardních hrách i poté, co u něj došlo k problémům se zákonem a k rozvoji sociálních, ekonomických a mezilidských problémů. Objevují se zde prvotní potíže vyplývající nejčastěji z nedostatku financí. Člověk si začne půjčovat peníze, které následně prohraje na automatech a nemá z čeho splácet dluhy. Na řadu pak přicházejí lži a výmluvy. Hráči se často snaží peníze získat nelegálním způsobem (krádeže, podvody). Patologické hráčství se objevuje v různém spektru hráčských aktivit – karetní hry, výherní automaty, rulety provozované v kasinech apod. Problém se obvykle vyvíjí pomalu, kdy začíná na společensky akceptovatelné úrovni (sázení ve sportce), nicméně v horizontu několika let dochází k vývoji závislosti a akceptovatelná úroveň se zvrtné do podoby patologické, a to především v případech, kdy je jedinec pod tlakem nějakého stresoru, například: rozvod či ztráta zaměstnání (Fischer, Škoda, 2014).

Lidé, kteří jsou ohroženi sociální exkluzí a tím pádem mají i horší uplatnitelnost na trhu práce často hledají i práci „načerno“. Nelegální práci či práci „načerno“ lze zjednodušeně chápat jakoukoliv činnost, za kterou člověk obdrží peníze, které následně nepřizná příslušnému orgánu. Nelegální v tomto kontextu je to, že práce není přihlášená, neodvádí se z ní daně a platby na sociální a zdravotní pojištění. Mezi nejčastější případy, jak lidé využívají nelegální práce, patří takový způsob, když se nahlásí na úřad práce jako nezaměstnaní, přičemž ve skutečnosti někde pracují či

pracovat začnou, a získávají tak nelegální příjem. V této souvislosti nastává velké riziko vyřazení takto „načerno“ pracujícího člověka z evidence uchazečů o zaměstnání, a to vyřazení sankční. „Zaměstnavatelé“ mohou nabízet různé formy spolupráce vylučující ať už zcela, nebo jen částečně, charakteristiky oficiálního – pracovního poměru. Nabízí zaměstnání zcela ilegálně, či nabízí výplatu jen minimální mzdy, zbytek dají takzvaně „na ruku“ a přijímané peníze tak nejsou poníženy o zákonné odvody. Dalším problémem je to, že přistoupením na nelegální práci není zaměstnanec chráněn zákoníkem práce a nemá nárok na započítání odpracovaných let, které jsou důležité pro splnění nároků např. na důchod či nemocenské pojištění (Kapusnicová, Elsnerová, Zábrvská, 2014).

Uplatnění andragogiky již není u skupin ohrožených sociálních exkluzí tak široké, ale přesto je možné:

- a) Pracovat s dlouhodobě nezaměstnanými, marginalizovanými skupinami a osobami ohroženými sociální exkluzí na základě individualizovaných plánů.
- b) Sledovat uplatnění skupin, které jsou ohroženy sociální exkluzí.
- c) Podporovat organizace s takovými programy, které pomáhají se začleňováním exkludovaných občanů (Palán, 2002).

2.12 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH VE ŠKOLÁCH

Soukromé i státní školy umožňují dospělým lidem následující formy studia, díky kterým mohou dospělí získat vzdělání určitého stupně.

1. **Večerní forma studia** – realizuje se především na středních školách odpoledne a večer a výuka probíhá stejně, tak jakou žáků v dopoledních hodinách. Jedná se o studium prezenční a účast je povinná.
2. **Dálkové studium** – studium se koná většinou v týdnu nebo v určité dny v měsíci. Je zde kladen větší důraz na samostatnost, tudíž počet prezenčních setkání je velmi nízký.
3. **Distanční vzdělávání** – jedná se o vzdělávání, které se koná prostřednictvím multimédií, takže je založené na samostudiu. Studující člověk má své portfolio,

kam odevzdává své úkoly a podle toho se sleduje postup studia. Zkoušky probíhají prezenčně.

4. **Kombinované studium** – je typické na vysokých školách a je kombinací prezenční výuky a distančního vzdělávání. Velkou část tvoří samostudium a přímé výuky je zde méně.
5. **Externí forma studia** – jde o studium, kdy si studující s učiteli sestaví individuální plány. Individuální plán může být na pololetí, semestr, školní rok či akademický rok. Tuto formu studia povoluje děkan, a to pouze pokud se jedná o odůvodněný případ (Bednaříková, 2006).

3 MOTIVACE

Je důležité zjistit a pochopit, proč se lidé chovají, tak jak se chovají, a to především ve smyslu motivu. To znamená z psychologického důvodu, a proto také tato problematika patří k jednomu z nejsložitějších a nejzávažnějších úkolů psychologie. Motivace představuje nějakou změnu, a to co má být změněno se týká hlavně motivů. Motivy sice nemusí být vždy žádoucí z pohledu obecně uznávaných hodnot ve společnosti, ale dávají člověku určitou hodnotu (Nakonečný, 1996).

Pokud se nemá motivace snižovat, musí ve vašem výkonu nastat přelom v podobě dobře odvedené práce, která následně přináší pozitivní zisky, např. v podobě pochvaly od vedoucích. Vycházíme z toho, že motivace je následkem předchozích nejlépe dosažených výsledků, které byly kladně hodnoceny, přijaty, a kterých chceme opakovaně dosahovat. Opakem je potom situace, kdy se nám dřívější snažení neosvědčilo, a nemáme proto důvod je v budoucnu dále opakovat. Zisky motivaci povzbuzují, tresty jsou naopak demotivující. Pokud odvádíte práci, a přesto nejste odměněni, vaše motivace většinou klesá. Pokud delší dobu podáváte výkony, a ty přesto nejsou dobře přijaty, dostáváte se do stavu bezmoci, ze kterého není po čase cesty zpět. Nejvíce škodlivé je, jakmile začneme pociťovat, že věci okolo nás nemáme pod kontrolou, protože to sníží naši motivaci natolik, že se po čase přestaneme snažit úplně.

Motivace je intrapsychický proces, který má svůj zdroj ve vnitřní a vnější situaci člověka. Za vnitřní situaci můžeme považovat hladovění. Vnitřní situace někdy mohou vyvolávat vnější situace, a to je například vnější ohrožení. Vnější podněty sice mohou osobu motivovat, ale nemusí motivovat nějaké určité jednání nebo chování (Nakonečný, 1996).

Je třeba také rozlišovat motivace a vnější motivující předměty, tzv. incentive. Podněty se mohou stát incentive pouze v tom případě, jsou-li v určitém vztahu ke stávajícím motivacím, resp. motivům. Jako příklad se dá uvést, že nápoj je incentive pro žíznící osobu (Nakonečný, 1996).

„Motivace je proces iniciovaný výchozím motivačním stavem, v jehož obsahu se odráží nějaký deficit ve fyzickém či sociálním bytí jedince, a směřující k odstranění tohoto deficitu, které je prožíváno jako určitý druh uspokojení“ (Nakonečný, 1996 s. 27).

„Chování je instrumentální aktivita zprostředkující vztah mezi potřebou a jejím uspokojením“ (Nakonečný, 1996 s. 27).

„Motiv pak vyjadřuje obsah tohoto uspokojení“ (Nakonečný, 1996 s. 27).

„Pojem potřeby má více významových rovin, např. ekonomickou, kriminalistickou, fyziologickou a ovšem také psychologickou, která je specifická. V nep psychologickém pojetí jsou potřebami často označovány cílové objekty a stejně je tomu s motivy“ (Nakonečný, 1996 s. 27-28).

Můžeme rozlišit motivaci vnitřní a vnější:

- **Vnitřní** – vychází z člověka samotného a vyjadřuje to, že je pro něj vzdělávací aktivita příjemná a že v ní nalézá potěšení.
- **Vnější** – na člověka působí vnější tlaky, kdy vstupuje do vzdělávání a není to jeho přání. (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 97-98)

3.1 TYPOLOGIE MOTIVŮ ÚČASTI NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Beneš (2014) uvádí, že se dá podle výzkumů určit typologie motivů účasti na dalším vzdělávání:

Sociální kontakt – účastníci chtějí zlepšit svou sociální pozici, snaží se navazovat kontakty, chtějí pochopit problémy ostatních.

Sociální podněty – účastníci chtějí získat prostor, ve kterém nejsou zatěžováni každodenními tlaky.

Profesní důvody – účastníkům jde o jejich zajištění nebo rozvoj pozice v zaměstnání.

Participace na komunálním a politickém životě.

Vnější očekávání – účastník následuje očekávání ostatních, např. zaměstnavatele nebo přátel.

Kognitivní zájmy – motivace účastníka vychází z vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání.

Motivace může působit ve 3 rovinách:

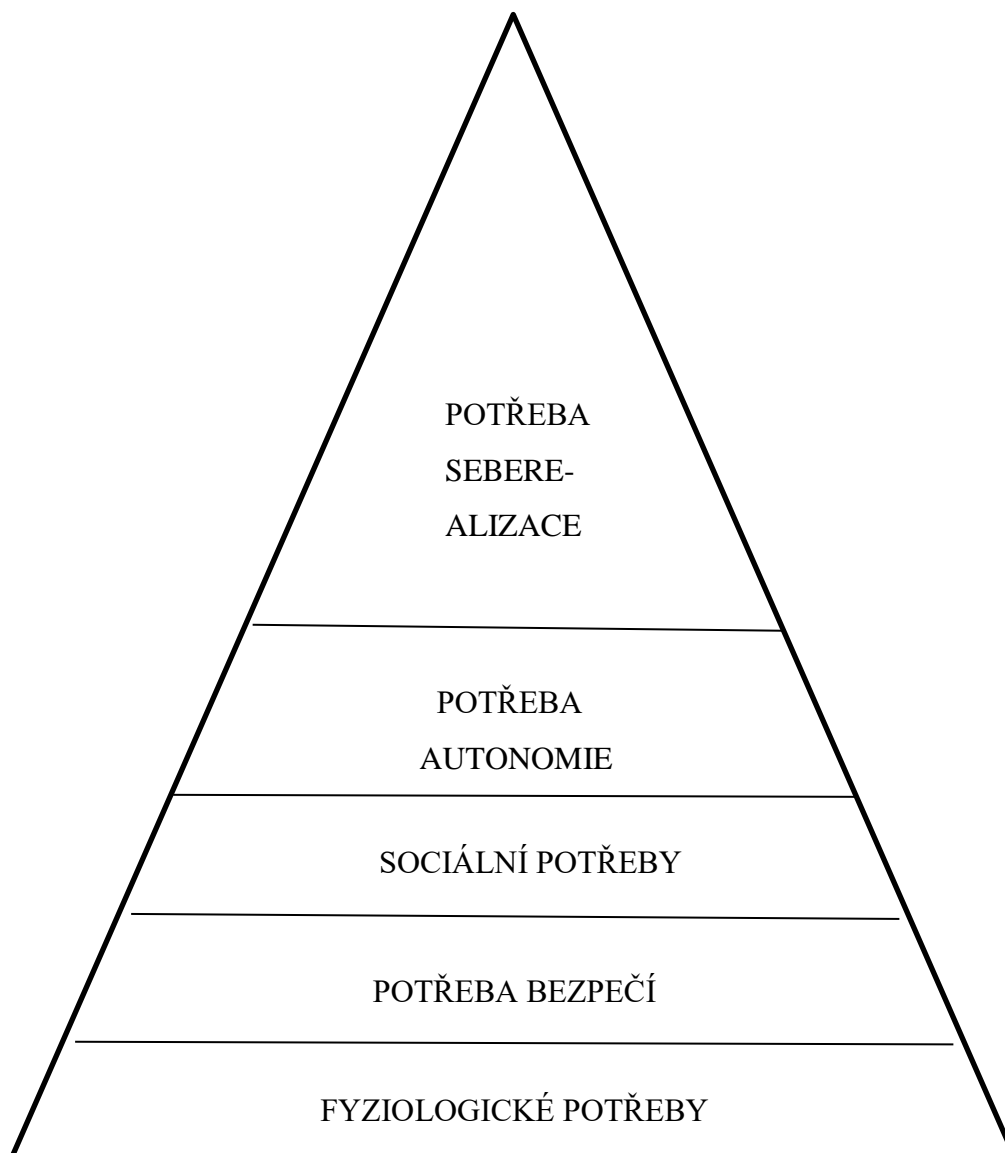
Rovina směru – motivace udává, na co se chce člověk zaměřit a kam směřuje

Rovina intenzity – udává míru intenzity motivace, např. jestli člověk chce nebo velmi touží

Rovina stálosti neboli vytrvalosti – týká se překonávání vnitřních a vnějších překážek člověka (Duchon, 2008).

3.2 POTŘEBY

Potřeba je podle klinického psychologa A. Maslowa pokládána za podmínku existence duševního zdraví a celého organismu. Potřeby tvoří hierarchický systém, což znamená, že nižší potřeby musí být upokojeny jako první.



Zdroj: Pichaud, Thareauová (1998, s. 36)

3.2.1 FYZIOLOGICKÉ POTŘEBY

Fyziologické potřeby jsou základní potřeby a jejich uspokojení věnujeme co nejvíce času. Je důležité, aby byly tyto potřeby alespoň částečně uspokojeny, protože kdyby nebyly, tak by se to projevilo na našem celkovém stavu a zdraví a nemohli bychom se posunout k ostatním stupňům potřeb.

Mezi fyziologické potřeby patří:

- „výživa (*jídlo a pití*),
- *vylučování,*
- *dýchání,*
- *spánek, odpočinek,*
- *pohyb, chůze,*
- *hygiena (jako podmínka zdraví),*
- *správná teplota (s oblečením nebo bez něj),*
- *zdraví,*
- *tišení bolestí,*
- *smích, pláč (zde jako fyzická záležitost),*
- *fyzické kontakty“* (Pichaud, Thareauová, 1998, s. 37).

3.2.2 POTŘEBA BEZPEČÍ

Každý člověk vnímá pocit bezpečí jinak a je přirozené, že chceme, aby se ošetřovaní starší lidé cítili co nejvíce v bezpečí. Je nutné si ale uvědomit, zda cílem různých opatření, které děláme není dodat pocit bezpečí spíše nám než tomu člověku.

Rozlišujeme tři stupně potřeby bezpečí:

1. potřeba ekonomického zabezpečení – strach z nedostatku ekonomického zabezpečení,
2. potřeba fyzického zabezpečení – jako příklad můžeme uvést, že starší lidé se bojí především pádu a s tímto jim mohou pomoci například kompenzační pomůcky,
3. potřeba psychického bezpečí – touto potřebou se rozumí, aby měl člověk pocit jistoty a neměl strach (Pichaud, Thareauová, 1998).

3.2.3 SOCIÁLNÍ POTŘEBY

Každý člověk potřebuje kontakty, komunikaci s dalšími lidmi a nebýt sám. Mezi sociální potřeby řadíme několik druhů potřeb:

1. potřeba informovanosti – člověk potřebuje stále získávat nové informace, ať už o blízkých lidech, okolí a jiných věcech. Nedostatek nových zpráv a informací může vést k pocitu osamělosti člověka,
2. potřeba náležet k nějaké skupině - každý potřebuje být součástí nějaké skupiny, někam patřit. Ať už je to rodina nebo skupina přátel,
3. potřeba lásky – nejen někomu lásku dávat a mít ho rád, ale také tento cit dostávat,
4. potřeba vyjadřovat se a být vyslechnut – mít možnost s někým komunikovat, vyjadřovat se, svěřit se (Pichaud, Thareauová, 1998).

3.2.4 POTŘEBA AUTONOMIE

Jde o to, aby se člověk rozhodoval sám za sebe a byl svobodný. Můžeme sem zařadit i potřebu užitečnosti, aby byl člověk nějak užitečný, aby ho ostatní lidé potřebovali a on mohl sloužit (Pichaud, Thareauová, 1998).

3.2.5 POTŘEBA SEBEREALIZACE, ROZVOJE VLASTNÍ ČINNOSTI

Každý touží po nalezení smyslu svého života. Pro někoho to může být rodina a pro jiného zase práce (Pichaud, Thareauová, 1998).

4 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Obecně můžeme říct, že se u vzdělávání dospělých můžeme častěji setkat s nějakými bariérami v porovnání se vzděláváním u dětí a mladistvých. Logicky je to hlavně tím, že většina dospělých chodí do práce, má rodinu a děti, se kterými tráví spoustu času. Tím pádem už nemusí mít tolik prostoru, času, financí apod. se dále vzdělávat. K těmto bariérám neboli zátěžovým situacím dochází, když existuje rozpor mezi požadavky prostředí a schopnostmi jedince, který se těmito požadavky nemůže vyrovnat (Bednaříková, 2006).

Bednaříková (2006) vymezila tyto bariéry, které negativně ovlivňují jak průběh, tak i výsledky učení dospělých:

1. **Psychologické bariéry** – můžeme sem zařadit strach ze selhání, nedostatečnou motivaci, nedostatek vytrvalosti nebo neefektivní styl učení.
2. **Pedagogické bariéry** – patří sem nedostatky v osobnosti vzdělavatele, nízká kvalita výuky, špatná prezentace učiva a také především velký interval od posledního systematického vzdělávání.
3. **Organizační bariéry** – zde se jedná o nedostatek finančních prostředků, špatné dopravní spojení, péče o rodinné příslušníky (děti, babičku), nedostatečné informace o studijních příležitostech.

4.1 EXTERNÍ BARIÉRY

Nedostatek finančních prostředků – jeden z důvodů, které brání dospělým lidem ve vzdělávání jsou především finanční prostředky.

Nedostatek času – tuto bariéru považují také za jednu z hlavních příčin, které brání ve vzdělávání. Dá se říct, že je charakteristická více pro ženy než pro muže, protože ženy ve většině případů pečují o dítě, starají se o domácnost a tím pádem mají méně času než muži. Není to ovšem samozřejmě pravidlo.

Omezená nabídka dobrých kurzů a špatné zkušenosti se školením – některým lidem, kteří se chtějí dále vzdělávat například pomocí kurzů se může zdát nabídka kurzů

omezená. Dále lidé, kteří si už prošli nějakými kurzy, tak jim nijak nemusí pomoci v hledání zaměstnání a nejsou dostatečně kvalitní.

Nedostatek informací o kurzech – mnohdy lidé neví, jak a podle čeho si kurz vybrat a také to, kde vůbec mají hledat informace o kurzech.

Rodinné problémy – jeden člen domácnosti se musí starat o druhého člena domácnosti, tudíž nemá dostatek času a možností se dále vzdělávat (například aby dojížděl nebo se přestěhoval do lokality, kde je vzdělání dostupnější).

Nedostatečná praktická podpora – nedostatek podpory ať už v rodině nebo ze strany zaměstnavatele se dále vzdělávat.

Lokalita – vzdělání je dostupné v daleké lokalitě od místa bydliště osoby nebo se tam velmi těžko dostává.

Zvýhodnění žen na mateřské dovolené a po ní – pro ženy na mateřské dovolené by si často chtěly najít práci na částečný úvazek, ale nabídka takových míst není až tak velká. Také po návratu z mateřské dovolené to mohou mít ženy obtížné, protože některým zaměstnavatelům vadí, že pečují o své malé dítě.

Formální studium – někteří lidé často využívají spíše neformální vzdělávání, protože nemají rádi strukturu formálního studia

4.2 INTERNÍ BARIÉRY

Rezignace – stává se, že lidé často rezignují a už nemají ochotu se dále vzdělávat. Ztratí veškerou motivaci a mají pocit, že nemá smysl se dále vzdělávat.

Bezútěšná situace, zdravotní problémy – zde není hlavní prioritou se vzdělávat, ale především vyřešit tyto problémy. Lidé jsou těmito problémy natolik vyčerpaní, že nemají chuť začít s novými činnostmi.

Stereotypní myšlení – existují různé stereotypy, například si někdo může myslet, že je na studium už příliš starý.

Nedostatečná silná vůle – někteří u nemají vůbec žádnou vůli a motivaci se vzdělávat.

Strach – strach může být také jedním z bariér. Lidé si říkají, že to nezvládnou a nedokončí.

Osobní nebo fyzické problémy – velkou roli také hrají například nízké sebevědomí, nemoci nebo stres.

Jiné priority – mezi jiné priority, než je vzdělávání patří často péče o rodinu a jiné věci.

Nedostatečná psychologická podpora – některým lidem chybí dostatečná psychologická podpora, ať už se strany rodiny, přátel nebo i různých vhodných služeb.

Špatné osobní zkušenosti se systémem vzdělávání – je možné, že lidé mají negativní zkušenosti související se vzděláváním a ty v nich přetrvávají. Tudíž se nechtějí dále vzdělávat, protože je to děsí.

Vykořisťování – lidé nevidí důvod se dále vzdělávat, protože proč mají do systému investovat, když nedostanou ani pořádný plat?

4.3 SOCIÁLNÍ UDÁLOSTI

Mnoho sociálních událostí může nečekaně vstoupit do života lidí. Podílí se na ovlivňování vzdělávání a vnímáme je jako bariéry.

„Jde o situace v životě jedince, které jsou společensky uznané a vyžadují si sociální opatření směrem k postiženému. Důsledky takových událostí nemusí jedinec nebo rodina zvládnout. Sociální událost je tedy definována negativním poměrem nově nastalé příjmové situace k dosavadnímu příjmovému standartu dané osoby či rodiny“ (Duková, Duka, Kohoutová, 2013, s. 37).

Sociální události, které můžeme zařadit mezi bariéry ve vzdělávání:

Ztráta zaměstnání

Ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života jedince či celé jeho rodiny. V případě, kdy se např. živitel rodiny stane nezaměstnaným se rodinný rozpočet, může snížit i o více jak polovinu (Mareš, 2002).

Smrt partnera

Může nastat nečekaně ale i očekávaně, např. po dlouhodobé nemoci. Dochází zde nejenom k finanční újmě, kterou může být ztráta platu živitele rodiny, ale i k psychické, kterou může být například deprese či úzkost. V některých případech nastává situace, kdy člověk, který přišel o partnera, přestane kvůli depresím chodit pravidelně do zaměstnání, a tím se výrazně zhorší schopnost splácet dluhy vlastní či závazky po zesnulém (www.pomocsdluhy.cz).

Rozvod

Má velký vliv na finanční situaci jedince, a to především pro osoby, které nedocházejí (několik let) do zaměstnání, např. ženy v domácnosti, jsou často závislé na platu manžela – živitele rodiny. Právě tyto ženy mohou mít velké problémy uplatnit se po rozvodu na trhu práce. Obzvláště náročné je vyrovnání se s vzniklou událostí v situaci, kdy má jedinec hypotéku či jiný závazek. V mnoha případech se stává, že chybějící finanční prostředky jsou získávány další půjčkou, zadlužování roste a vše může vyvrcholit, opět až dluhovou pastí.

Mezi další sociální události, které mohou být bariérou při vzdělávání patří:

- invalidita,
- svatba
- narození dítěte
- Vánoce a oslavy narozenin
- začátek školního roku
- prázdniny
- stěhování

- odchod do důchodu (www.pomocsdluhy.cz)

4.4 SYNDROM VYHOŘENÍ

Mezi bariéry jsem zařadila i syndrom vyhoření. Dospělí pracující lidé mají mnoho povinností a když se mají například při zaměstnání a péči o rodinu ještě dále vzdělávat, tak je to velmi náročné.

Syndrom vyhoření je dle Potterové (1997) všeobecně označován jako „vyčerpání“ či „prázdnota“. Vnitřní náboj utichá a výkony klesají. Nadměrná zátěž podle něj vede k vyčerpání, což zapříčiní ztrátu psychických rezerv a vede k burnout syndromu.

Klasifikace syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření byl popsán v mnoha publikacích, přičemž každý autor předkládá jiný způsob vzniku syndromu vyhoření, ovšem v mnohém se tyto poznatky až tolik neliší. Zásadní otázkou je, zda je syndrom vyhoření považován za nemoc. Stock (2010, s. 14) uvádí: *„Podle ICID (Mezinárodní klasifikace nemocí Světové zdravotnické organizace [WHO]) je vyhoření zařazeno do doplňkové kategorie diagnóz a není tedy klasifikováno jako nemoc.“* Syndrom vyhoření je dle Mezinárodní klasifikace nemocí MKN-10 (2006) klasifikován jako Z73.0 Syndrom vyprahnutí (burn-out), patří tak do Z73 – Problémy související s pracovními obtížemi. Dle Stocka (2010) jsou symptomy syndromu vyhoření (stavy únavy, vyčerpání) pro člověka znevýhodňující, avšak nejsou považovány za nemoc, což se v praxi projevuje tak, že pojišťovny pacientům nehradí léčbu. Tento autor také tvrdí, že syndrom vyhoření je dosud relativně neznámým syndromem, který doposud nebyl popsán v žádné diagnostické příručce, přičemž tímto tvrzením nesouhlasí s mnohými kritiky, kteří považují syndrom vyhoření za „fenomén vyčerpání“, který existoval vždy, a proto jej hodnotí jako „starý obsah v novém těle“.

Příčiny vyhoření

Potterová (1997, s. 24) píše: „*Vyhoření má jak fyzické, tak psychické důsledky, ale není ani fyzickým onemocněním, ani neurózou. Vyhoření je ztráta vůle.*“ Pro to, abychom se vyhnuli vyhoření, je zapotřebí, aby nás neopustila motivace.

Příznaky vyhoření

Příznaky syndromu vyhoření nejsou ničím, co by nás mohlo na první pohled udivit. Ač se syndrom vyhoření zdá být něčím záhadným, vodítka k jeho rozluštění jsou v literatuře dobře popsána a mnohá jsou dennodenně prožívána různými lidmi, a to nikoli jen v souvislosti s negativními prožitky s prací. Všichni lidé pocítují potřebu „být užiteční“. Základními lidskými potřebami jsou podle Potterové (1997) právě užitečnost, směřování k určitému cíli a jeho dosahování. Následkem zanedbání těchto základních potřeb je nuda a oslabující lidská zkušenost – ztráta zájmu. Lidé bez zájmů slábnou, nemají žádný životní cíl a stávají se přítěží pro společnost, ale také sami pro sebe. Tito lidé pak trpí těžkými depresemi, sebelítostí a škálou různých fyzických příznaků. K Potterové se přidává Kopřiva (2006), podle kterého k hlavním projevům vyhoření patří deprese, lhostejnost, cynismus, omezení kontaktů, ztráta sebedůvěry, časté nemoci a tělesné potíže. Nejedná se jen o obyčejnou únavu.

Podle Kolčárkové a Lacinové (2008) si matky pečující o neklidné děti stěžují na nadměrný výdej energie, který nemají, jak doplňovat. Je to tedy jasná známka nerovnováhy mezi příjmem a výdejem energie, což jak autorky popisují, vede k depresi. Kallwass (2007) uvádí, že příznaků vyhoření je celá škála, dokonce až 130 nejrůznějších tělesných i duševních symptomů. „*Je to dlouhý seznam – od bolesti hlavy a nespavosti až po ztrátu motivace.*“ Kallwass (2007, s. 60) „*K vyhoření nedojde přes noc. Má kumulativní průběh, začíná malými varovnými signály, které, když se ponechají bez povšimnutí, mohou přerůst v hlubokou a trvající hrůzu z toho, že člověk má jít do práce.*“ Potterová (1997, s. 15)

Negativní emoce

Ve spojitosti se syndromem vyhoření Potterová (1997) uvádí pocity frustrace, vzteku, deprese, nespokojenosti a úzkosti, ... Tyto pocity patří k běžnému životu a práci,

kdežto tyto pocity v souvislosti s burnout syndromem se pro oběti stávají chronickými. Lidé prožívají emoční slabost nebo vyčerpání. Lidé nejspíše nejdříve zažívají frustraci, ta se později mění ve vztek, v pozdějších stádiích se dostavuje úzkost a strach, později deprese a někdy i zoufalství.

Frustrace

Frustrace podle Potterové (1997) představuje fakt, že existují překážky, které nám znemožňují získávat či dosahovat toho, co si přejeme. Občasný pocit frustrace nás může i motivovat, což může umožnit náš osobní růst, avšak pocít'ujeme-li frustraci příliš často a je pro nás neřešitelná, situace je adekvátní pro výskyt pocitu marnosti.

Deprese

Podle Potterové (1997) pocity marnosti a negace vedou k vyčerpání, jež vede k depresím. Je zde vysoká míra vyčerpání, člověk pocít'uje, že ztracenou energii nemůže dobít.

Kolčárková a Lacinová (2008) píší, že se deprese objevuje v případě, kdy veškerý čas věnujeme těm, o něž pečujeme na úkor pečování o sebe sama.

Stock (2010) vysvětluje, že rozdílnost deprese a syndromu vyhoření je nepatrná, existuje řada společných symptomů a depresivních stavů. Syndrom vyhoření v pokročilém stádiu se od deprese téměř neliší, proto je stěžejní zjistit, veškeré zátěžové faktory, které k vyčerpání vedly.

Interpersonální problémy

Potterová (1997) píše, že negativní emoce vzniklé vyhořením ovlivňují mezilidské vztahy, kvalitu mezilidské komunikace. Jakmile nastane konflikt, vyhořelý člověk reaguje neadekvátně – nepřátelstvím nebo emoční explozí, což jen navyšuje míru konfliktů.

Citové uzavření, odcizení

Dle Potterové (1997) lidé trpící vyhořením mají tendenci se vyhýbat společnosti. Citově se stahují, což narušuje jejich společenské vztahy a vede k emočnímu zhroucení. Toto je však krokem, který urychlí vyhoření. Obranou je právě vyhýbání se kontaktu a lhostejnost k lidským problémům. Mnozí pomáhající o svých klientech uvažují jako o předmětech. Jejich citové uzavření se prohlubuje a běžný odchod do práce je pro ně „zkouškou vytrvalosti“. Pojem odcizení autor vysvětluje následovně: „*Pod pojmem odcizení rozumíme postupnou ztrátu idealismu, cílevědomosti a zájmu.*“ Stock (2010, s. 20) Počáteční nadšení slábne, na jeho místo nastupuje cynismus. Chronická dlouhodobá zátěž se nepříznivě podepisuje také na soukromé sféře. Dotyčný si problémy přenáší domů a jeho blízké okolí si začíná všimnout jistých změn. Dotyčný bývá více podrážděný nebo naopak apatický, v některých případech dochází k úplnému přetrhání sociálních vazeb či dobrovolné izolaci.

Vyčerpání

Stock (2010) uvádí, že postižený se cítí vysílený jak emočně, tak fyzicky. Užívá také výraz „znehucení“. Autor rozlišuje emoční a fyzické příznaky vyčerpání, tak, že do konkrétních patří:

Stock (2010, s. 20): „**Emoční** – sklíčenost, bezmoc, beznaděj, ztráta sebeovládání, např. nekontrolovatelný pláč nebo podrážděnost doprovázená výbuchy vzteku, pocity strachu, pocity prázdnoty, apatie, ztráta odvahy a osamocení.“

Stock (2010, s. 20): „**Fyzické** – nedostatek energie, slabost, náchylnost k infekčním onemocněním, poruchy spánku, funkční poruchy, např. kardiovaskulární a zažívací potíže, poruchy paměti a soustředění, náchylnost k nehodám.“

Zneužívání náhražek

Jakmile se pracovní potíže stanou chronickými a vzrůstá stres a emocionální tlak, tak podle Potterové (1997) vyhořelí hledají alternativu v „náhražkách“. Pod tímto pojmem se rozumí konzumace nezdravého jídla, alkoholu, cukrovinek, užívání prášků na spaní, na uklidnění, kouření, nadměrné pití kávy apod. Toto však celou situaci jen

zhoršuje. Lidé tyto náhražky užívají proto, aby vyřešili své úzkosti a deprese, paradoxně však jen zapříčiní možnost vzniku závislosti.

Syndrom vyhoření a podobnost se stresem

Stock (2010) uvádí, že průzkum zdravotní pojišťovny Techniker Krankenkasse z roku 2009 prokázal, že si každý třetí Němec stěžuje na chronický stres. To ovšem neznamená, že každý třetí občan trpí burnout syndromem. „*Vyhoření není totéž, co stres. Dochází k němu v důsledku chronického stresu. Stresové faktory coby spouštěče tedy hrají při vzniku burnout syndromu zásadní roli.*“ Stock (2010, s. 15). Preiß (2015, s. 15) uvádí vlastní definici stresu: „*Stres přichází tehdy, když něco nejde tak, jak chci.*“ Podle Kallwass (2007) termínem stres označujeme subjektivní prožitek a také moderní civilizační chorobu. Extrémní zrychlování hypermoderních technologií vyvolává nové stresové faktory a nové nemoci. Moderní člověk už skoro neví, co je uvolnění, vnitřní klid. Trvalá dosažitelnost a neustálá přítomnost – přes telefon, internet atd. nebezpečí stresu zvyšuje. Na výskyt stresu také poukazuje obecný vývoj ve světě. V relativně bohatých industriálních zemích lidé považují „štěstí“ za něco samozřejmého, proto se jich starosti a potíže při jeho dosahování dotýkají daleko více než obyvatel zemí, kde je nutné každodenně improvizovat, pro přežití. Evropský člověk má nízký práh frustrace a nedostatečnou toleranci vůči stresu. Námahu, jaká je v jiném prostředí běžná, pak deklaruje jako stres. „*Dnešní evropský člověk má zesilující tendenci mluvit o stresu. Dokonce jako by nemít stres bylo podezřelé.*“ Kallwass (2007, s. 34). Je podezřelé, aby prací vytížený člověk netrpěl stresem. Stres se proto stává téměř čestným odznakem. Nesmíme však zapomínat ani na fakt, že dnes si lidé stres spojují i s osobními a rodinnými nároky. V každém případě stres signalizuje, že člověk dělá víc než dost.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 ÚVOD DO EMPIRICKÉ ČÁSTI VÝZKUMU

5.1 Cíl práce

Vzhledem k názvu práce je cílem výzkumu zjistit: *„Jaké faktory motivují dospělé lidi ke vzdělávání a s jakými bariérami se při vzdělávání setkávají?“*.

5.2 METODOLOGIE VÝZKUMU

Pro svoji práci jsem zvolila výzkumnou strategii kvalitativního výzkumu, protože dle Dismana (2002, s. 286): *„cílem kvalitativního výzkumu je porozumění“*. Dále také z toho důvodu, že jsem tento výzkum prováděla v domově pro seniory a Hendl (2016, s. 58) uvádí, že *„kvalitativní výzkum probíhá nejčastěji v přirozených podmínkách sociálního prostředí.“*

„Kvalitativní výzkum je nenumerické šetření a interpretace sociální reality. Cílem tu je odkrýt význam podkládaný sdělovaným informacím“ (Disman, 2002, s. 285).

„Výhodou kvalitativního přístupu je získání hloubkového popisu případů. Nezůstáváme na jejich povrchu, provádíme podrobnou komparaci případů, sledujeme jejich vývoj a zkoumáme příslušné procesy. Citlivě zohledňujeme působení kontextu, lokální situaci a podmínky. Kvalitativní výzkum používá celou škálu postupů, aby zajistil hodnověrnost svých výsledků“ (Hendl, 2016, s. 49).

Do kvalitativního výzkumu patří i technika kódování, kterou Hendl (1999, s. 195) vymezuje následovně: *„Kódování znamená stále srovnávání fenoménů, případů, pojmů atd. a formulaci otázek ohledně textu (proces nepřetržitého srovnávání). Přitom se k částem empirického materiálu přiřazují označení neboli kódy, které jsou nejdříve pojmově velmi blízké textu a později se stávají stále abstraktnější.“*

Rozhovory s respondenty jsem přepsala a poté provedla analýzu. Tomuto se říká otevřené kódování. *„Během otevřeného kódování jsou údaje rozebrány na samostatné části a pečlivě prostudovány, porovnáním jsou zjištěny podobnosti a rozdíly a také jsou kladeny otázky o jevech údajů reprezentovaných“* (Strauss, Corbinová, 1999, s. 43). Dále jsem udělala kategorie, ve kterých jsou jevy a opakující se pojmy.

5.3 NÁSTROJ SBĚRU DAT

„Metody sběru dat jsou specifické postupy poznávání určitých jevů, které badatel užívá s cílem rozkrýt s cílem rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé interpretují a vytvářejí sociální realitu“ (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 142).

Pro svůj výzkum jsem jako nástroj sběru dat zvolila rozhovor neboli interview, který patří mezi nejčastěji používanou metodu v kvalitativním výzkumu. Je označován jako hloubkový rozhovor a *„umožňuje zachytit výpovědi a slova v jejich přirozené podobě, což je jeden ze základních principů kvalitativního výzkumu“* (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 160).

Rozhovor v kvalitativním výzkumu může mít několik podob, nejčastěji se však setkáváme s rozhovorem polostrukturovaným a volným (nestrukturovaným). Já jsem použila polostrukturovaný rozhovor, který *„se vyznačuje tím, že má připraven soubor témat/otázek, který bude jeho předmětem, aniž by bylo předem striktně stanoveno jejich pořadí.“* *Polostrukturovaná varianta interview v zásadě kombinuje výhody a minimalizuje nevýhody obou krajních forem rozhovoru, tj. volného, nestrukturovaného a strukturovaného“* (Reichel, 2009, s. 111).

5.4 VÝBĚR VÝZKUMNÉHO VZORKU

„Vzorkování má v kvalitativním výzkumu jiná pravidla než ve výzkumu kvantitativním. Cílem není, aby reprezentoval určitou populaci, ale určitý problém. Záměrně jej vytváříme s ohledem na náš problém. To znamená, že se výběr případů

odvozuje od toho, jak je definován náš výzkumný problém a naše výzkumné otázky“ (Švaříček, Šedřová, 2007, s. 72).

Pro svůj výzkum jsem zvolila účelový výběr. *„Účelový výběr je založen pouze na úsudku výzkumníka o tom, co by mělo být pozorováno a o tom, co je možné pozorovat“* (Disman, 2002, s. 112).

Respondenty jsem vybírala podle určitých kritérií, které jsem si stanovila:

- Respondentka z Jihomoravského kraje
- Osoba starší 19 let
- Osoba, která aktuálně vzdělává

Jihomoravský kraj jsem si zvolila kvůli tomu, že sama pocházím z tohoto kraje a logicky jsem požadovala přiměřenou dostupnost.

Další kritérium, kterým je osoba starší 19 let je proto, že je velice pravděpodobné, že ukončila střední vzdělávání a tím pádem také mohla vstoupit na trh práce.

Osobu, která se aktuálně vzdělává jsem zvolila z toho důvodu, abych zjistila, jaké jsou její motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých.

5.5 CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ

Pro svůj výzkum jsem zvolila takové respondenty, kteří splňovali moje stanovená kritéria účelového výběru. Zde provedu jejich stručnou charakteristiku. Vzhledem k zachování anonymity uvádím pouze číselné označení. Jedná se o respondentky z Jihomoravského kraje, starší 19 let, které se aktuálně vzdělávají.

Respondentka č. 1

Je zaměstnaná jako účetní v jedné z velkých firem v Brně a je jí 23 let. Její nejvyšší dosažené vzdělání je vyšší odborné.

Respondentka č. 2

Pracuje jako chůva v jeslích v Brně. Je jí 24 let. Její nejvyšší dosažené vzdělání je vyšší odborné.

Respondentka č. 3

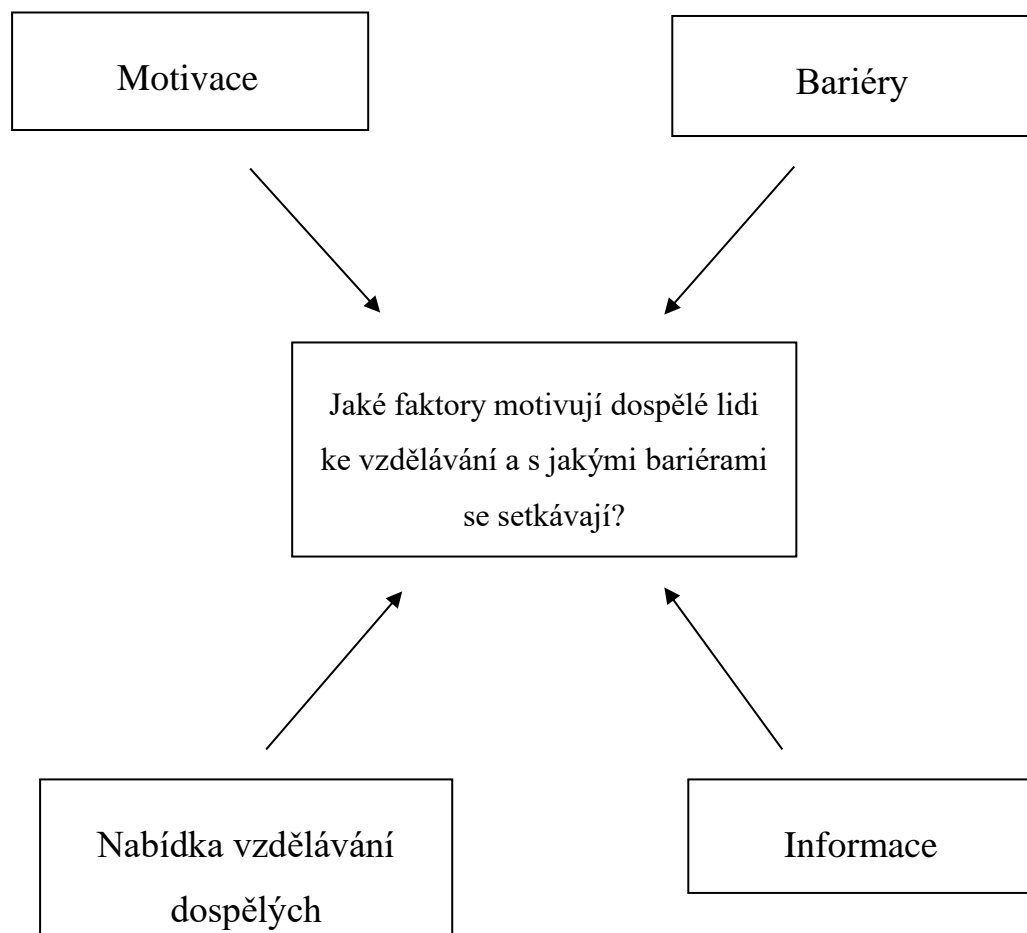
Momentálně je na mateřské dovolené. Předtím byla zaměstnaná jako prodavačka v sýrárně. Je jí 23 let a její nejvyšší dosažené vzdělání je středoškolské s maturitou.

5.6 KONCEPTUALIZACE

„Konceptuální rámec výzkumu znamená systém konceptů, předpokladů, očekávání a teorií, které stojí u vstupu do výzkumného šetření. Pod hlavičku vytvoření konceptuálního rámce spadá formulování výzkumného problému, definování klíčových konceptů a nastínění teoretického kontextu“ (Švaříček, Šedřová, 2007, s. 64).

V rámci konceptualizace jsem si zvolila oblasti, které jsou důležité pro zodpovězení mé výzkumné otázky. Konceptuální rámec usnadňuje orientaci v mém výzkumu.

5.7 GRAFICKÉ ZNÁZORNĚNÍ KONCEPTUALIZACE



5.8 ETIKA VÝZKUMU

Ve svém výzkumu jsem se řídila podle etických zásad. Etika je potřebná a důležitá a měla by se respektovat.

Hendl (2016, s. 157) uvádí etické zásady, které jsou důležité při realizaci výzkumu:

- *„potřeba získat poučený (informovaný) souhlas – to znamená, že osoba se zúčastní studie, pouze pokud s tím souhlasí. Předtím musí být plně informovaná o průběhu a okolnostech výzkumu,*
- *přístup k nezletilým – nezletilý nemohou dát informovaný souhlas, pokud však jsou schopni, musí se také prohlášení získat,*
- *pasivní nebo aktivní souhlas – aktivní souhlas znamená podepsání příslušného dokumentu. Pasivní souhlas tento podpis nevyžaduje, formulář s podpisem vrací jen ten, kdo nesouhlasí s účastí ve výzkumu,*
- *zatajení informací účastníkům – na konci studie, pokud došlo k nevyhnutelnému zatajení informací, musí být účastníci úplně obeznámeni s okolnostmi výzkumu,*
- *svoboda odmítnutí – účastníkům musí být řečeno, že mohou kdykoli ukončit svoji účast v projektu. Musí se respektovat i požadavek nezletilého,*
- *anonymita – v ideálním případě identita účastníků není výzkumníkům známa. Pokud není možné zajistit anonymitu, identita nesmí být odhalena nikomu dalšímu.“*

6 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

V následující kapitole se budu věnovat analýze a interpretaci získaných dat.

„Analýza dat v kvalitativním přístupu je odlišná od analýzy v kvantitativním přístupu, kde aplikujeme předem zřízené kategorie k datům podle pevných pravidel. Kvalitativní analýza a interpretace dat je hledání sémantických vztahů mezi nimi a spojování deskriptivních kategorií do logických celků.“ (Švaříček, Šedřová, 2007, s. 16)

„Kvalitativní analýza je uměním zpracovat data smysluplným a užitečným způsobem a nalézt odpověď na položenou výzkumnou otázku. Interpretace dat je doplňována plnými citacemi částí interview, výňatky z terénních zápisů nebo poznámkami z provedených skupinových diskusí“ (Hendl, 2016, s. 223).

6.1 VNĚJŠÍ MOTIVACE

Jako první mě nejvíce zajímala vnější motivace, kde se téměř všechny respondentky shodly na tom, že je to lepší peněžní ohodnocení, touha po lepším výděлку, získání lépe placené práce. Respondentka č. 1 uvádí: *„,, Tak v dnešní době jsou to určitě zvyšující se nároky na lidi. Před několika lety bylo normální, když měl někdo výuční list, teď je samozřejmost to, že má někdo maturitu a myslím si, že to tak bude za chvíli ani s vysokými školami. No a taky nic není levný a peníze jsou potřeba. Dneska to mladí nemají jednoduchý. Podle mě, čím vyšší vzdělání, tak tím je potom možnost mít ani větší peněžní ohodnocení.“* Respondentka č. 2 sdělila, že za hlavní vnější motivaci k dalšímu vzdělávání považuje požadavky zaměstnavatele a získání lépe placené práce: *„Vnější motivací je u mě právě ten zaměstnavatel. Jak už jsem říkala, tak bez toho kurzu bych nemohla dělat to, co dělám. Ale také je to i motivace k získání lépe placené práce. Protože čím více je člověk vzdělaný, tím má větší možnost získat lépe placenou práci.“*

Respondentka č. 3 považuje její vlastní potřebu se dále vzdělávat a potom také rodinu, touhu po dalším výděлку a možnost vybrat si z více nabídek práce: *„U mě byla primární motivace moje vlastní potřeba se vzdělávat. Dále byla jedna z velkých motivací moje rodina, pak také touha po lepším výděлку a možnost si vybrat z více nabídek práce.“*

Mezi vnější motivaci také řadíme požadavky zaměstnavatele. Z dotazovaných pouze respondentka č. 2 sdělila, že její vnější motivací je i zaměstnavatel, protože po ní požaduje určitý kurz na její pracovní pozici: *„Ano, zaměstnavatel po mně požaduje další vzdělávání, protože bez toho bych tu práci, kterou dělám nemohla vykonávat. Autorizujícím orgánem tohoto kurzu je Ministerstvo práce a sociálních věcí. I když jsem se zapřísáhla, že už studovat v životě nebudu, tak musím říct, že toto mi nějak nevádí, protože mě to baví. A taky to potřebuji k výkonu mé práce.“* Respondentka č. 1 uvedla, že její zaměstnavatel po ní nepožaduje další vzdělávání, ale že aktuálně studuje obor vinohradnictví a vinařství na Mendelově univerzitě v Brně: *„Ne, zaměstnavatel po mně nechce, abych dál studovala. Moje dosažený vzdělání na pozici účetní úplně stačí. Momentálně studuju kombinovaně bakalářské obor vinohradnictví a vinařství na Mendelově univerzitě v Brně. Takže se to účetnictví vůbec netýká.“* Na otázku, proč studuje zrovna tento obor byla: *„No, protože mě to baví a zajímá. Vždycky v létě jezdím na Pálavu sbírat víno aspoň na tři týdny. Jednou bych se tam možná chtěla přestěhovat.“* Vzhledem k tomu, že je respondentka č. 3 na rodičovské dovolené, tak po ní logicky nikdo nepožaduje další vzdělávání. I v jejím předchozím zaměstnání tomu tak nebylo: *„V mém minulém zaměstnání po mně zaměstnavatel nechtěl žádné další vzdělávání. Teď jsem na rodičovské dovolené a vzdělávám se zcela dobrovolně. Studuji kombinované bakalářské studium na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Největším důvodem mého vzdělávání je za účelem lepší možnosti práce. Chci lépe placenou práci, která bude zároveň můj koníček, a aby byla moe práce alespoň trošku flexibilní v ohledu na moje potřeby – potřeby matky. Věnování času dítěti a domácnosti.“*

6.2 VNITŘNÍ MOTIVACE

V tomto okruhu jsem zjišťovala, jaké jsou největší vnitřní motivace a všechny se shodly na tom, že za vnitřní motivaci považují všechny respondentky pocit být vzdělaný čili seberealizaci a sebeuspokojení. Respondentka č. 1. k tomu dodává, že je to ještě zvýšení kvalifikace: Za hlavní vnitřní motivaci považuje seberealizaci a zvýšení kvalifikace: *„Kromě zájmu o ten obor je to seberealizace. Víím, že pro sebe něco dělám, co mi může být přínosem. Taky víím, že se mi zároveň zvyšuje kvalifikace a jak už jsem říkala, tak to v dnešní době není vůbec na škodu.“* Respondentka č. 2 se zmínila, že vnitřní

motivací může být také záliba: Vnitřní motivací je u respondentky pocit být vzdělaný a také dodává, že u někoho to může být i záliba: *„Je to pocit být vzdělaný a vědět, že mám titul nebo certifikát. To už mi prostě nikdo nevezme a budu to mít na celý život. Ještě mě napadá, že u někoho to může být i záliba. Prostě ho to baví se dále vzdělávat ať už v obecné rovině nebo z důvodu záliby o ten konkrétní obor.“* Mezi vnitřní motivaci respondentky č. 3 patří sebeuspokojení: *„Za mě je to sebeuspokojení, pocit, že jsem něčeho dosáhla, dobrý pocit, že jsem studium dokončila, možnost předat mé zkušenosti druhým, třeba svým dětem.“*

6.3 CELKOVÁ MOTIVACE

Největší celkovou motivací je pro všechny respondentky lepší uplatnění v zaměstnání. U respondentky č. 1 je to také seberealizace a uplatnění na trhu práce: *„Celkově je to, jak už jsem říkala seberealizace, prostě že něco pro sebe dělám, mám z toho super pocit a taky lepší uplatnění na trhu práce. Nikdy člověk neví, kdy se mu to bude hodit a co bude třeba za rok.“* Respondentka č. 2 zmínila, že: *„Největší motivací je rozhodně to uplatnění v zaměstnání a může to být i lépe placená pozice.“* Respondentka č. 3 by chtěla najít práci, která ji bude bavit a také finanční ohodnocení: *„Nejvíce mě motivuje možnost v budoucnu najít práci, která mě bude bavit a bude zároveň mým koníčkem, dále je to finanční ohodnocení za moji práci.“*

6.4 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ

Mezi největší bariéry řadí respondentky nedostatek času. Respondentka č. 1 uvádí: *„Určitě je to nedostatek volného času. Mám práci celkem daleko od bydliště, takže denně dojíždím přes zhruba 40 km tam a zpátky. Časově to vychází určitě na hodinu a půl, takže minimálně 3 hodiny denně strávím na cestě. A to se někdy stane, že je na dálnici nějaká nehoda, takže se dostanu domů nevím kdy. Pracovní doba mi končí v 15:30 hod., takže doma jsem kolem 18:00 hod a jsem ráda, že jsem ráda. Už nemám ani myšlenky na učení a školu. Takže nejvíce se učím o víkend.“* Respondentka č. 2 mezi největší bariéry ve vzdělávání řadí nezáměr se dále vzdělávat z důvodu systému školství: *„Jako první mě*

napadá nezám se dále vzdělávat z důvodu systému školství. Abych to vysvětlila, tak například je to taková ta povinnost chodit na přednášky v určitý den a čas, prostě je to všechno nalajnované.“ Respondentka č. 3 sdělila, že za největší bariéry ve vzdělávání může každý člověk považovat něco jiného a je to u každého individuální. U ní je největší bariéra čas (skrz její roli matky), dále jako jediná z respondentek uvedla, že je to také cizí jazyk: „Myslím si, že je to u každého člověka individuální. U mě, jako matky 2leté holčičky je největší bariéra čas, kdy musím chodit na přednášky, které někdy trvají celý den. Druhou největší bariérou ve vzdělávání je cizí jazyk, který je na mém oboru povinný a musím jej zakončit úspěšnou zkouškou (i když jsem tento jazyk nikdy předtím ve studiu neměla). Jelikož navštěvuji kombinované studium, tak si myslím, že moje studium obsahuje méně bariér než studium prezenční, kde je dle mě větší nátlak na studenty a stres, jelikož musí často cestovat a dojíždět do školy z různých míst a jsou vzdáleni od svých blízkých a rodiny.“

6.5 SOUČASNÁ NABÍDKA TÝKAJÍCÍ SE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Dále jsem zjišťovala, jaký mají názor na současnou nabídku týkající se vzdělávání dospělých a v globále se shodly na tom, že aktuální nabídka je určitě dostačující. Respondentka č 1 zmínila, že: „V současné době mi nabídka přijde dostačující. Existuje mnoho kurzů, seminářů a všeho, takže v pohodě.“ Respondentka č. 2 na otázku, jaký má názor na současnou nabídku týkající se vzdělávání dospělých odpověděla, že je nabídka v současnosti velmi rozšířená: „Myslím si, že nabídka oborů je v současnosti velmi rozšířená a každý má možnost si vybrat obor, který ho zajímá. Samozřejmě se to netýká jen vysokých škol, ale i různých kurzů.“ Současná nabídka týkající se vzdělávání dospělých respondentce č. 3 přijde velmi dobrá: „Obecně mi nabídka týkající se vzdělávání dospělých přijde velmi dobrá. Co se týče mojí školy, UTB Zlín, myslím si, že nabídka pro vzdělávání dospělých je velmi bohatá a propracovaná, ale nelíbí se mi, že na některé obory je podmínkou přijetí požadovaná praxe v určitém zařízení.“

6.6 ZÍSKÁVÁNÍ INFORMACÍ OHLEDNĚ MOŽNOSTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Poslední věc se týkala toho, kde respondentky získávají informace ohledně možnosti dalšího vzdělávání a všechny se naprosto shodly, že na internetu. Respondentka č. 1: *„Asi nikde jinde, kromě internetu nezískávám informace, co se týkají dalšího vzdělávání. Je to pro mě nejpohodlnější způsob a taky z časového hlediska nejlepší.“* Respondentka č. 2: *„Informace získávám na internetu. Je tam možnost najít spoustu informací. Zatím mi to vždy stačilo.“* Respondentka č. 3 odpověděla, že informace získává pomocí internetu, známých a dříve přímo ze střední školy: *„Informace získávám nejvíce na internetu, ale i od známých. Například jedna rodinná známá mě seznámila s oborem, který momentálně studuji, protože ona ho studuje taky. A dřív, ještě když jsem studovala na střední škole, tak nám poskytovali informace ve škole, ať už přímo učitelé nebo byly různé informace a letáčky na nástěnkách. Dále jsme se účastnili burzy škol, kde bylo několik vysokých a vyšších odborných škol a mohli jsme si zjistit informace o každé té škole, co nás zajímala.“*

6.7 SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V praktické části bakalářské práce jsem se zabývala tím, jaké faktory motivují dospělé lidi ke vzdělávání a s jakými bariérami se setkávají. Zaměřila jsem se především na vnitřní a vnější motivaci a dále na interní a externí bariéry, jelikož si myslím, že díky tomu dospějí k odpovědi na výzkumnou otázku.

Dvě respondentky ze tří mají nejvyšší dosažené vzdělání vyšší odborné. Jedna má středoškolské s maturitou. Jedna z nich uvedla, že její zaměstnavatel po ní požaduje další vzdělávání, konkrétně kurz. Bez toho kurzu by totiž nemohla vykonávat práci, kterou dělá. Další respondentka je na rodičovské dovolené, tudíž po ní nikdo nepožaduje další vzdělávání a bylo tomu tak i v jejím předchozím zaměstnání. Vzdělává se zcela

dobrovolně, a to platí i u respondentky č. 1. Jedna se tedy vzdělává pomocí kurzu a dvě studují vysokou školu.

Mezi vnější motivace patří u všech respondentek lepší peněžní ohodnocení, touha po lepším výdělku, získání lépe placené práce.

Za vnitřní motivaci považují všechny respondentky pocit být vzdělaný čili seberealizaci a sebeuspokojení. Respondentka č. 1. uvádí, že je to ještě zvýšení kvalifikace.

Největší motivací je pro všechny respondentky lepší uplatnění v zaměstnání. U respondentky č. 1 je to také seberealizace a respondentka č. 3 by chtěla najít práci, která ji bude bavit.

Za hlavní bariéry ve vzdělávání považují dvě ze tří respondentek nedostatek volného času. Respondentka č. 2 sdělila, že je to nezáměr se dále vzdělávat z důvodu systému školství. Respondentka č. 3 považuje za další bariéru kromě nedostatku volného času také cizí jazyk.

Všechny respondentky se shodly, že současná nabídka týkající se vzdělávání dospělých je určitě dostačující. Dokonce uvádí, že je nabídka v současnosti velmi rozšířená.

U poslední otázky, která se týkala toho, kde získávají informace ohledně možnosti dalšího vzdělávání byla odpověď u všech jednoznačná, a to zcela jistě, že na internetu. Můžeme tam vyhledat spoustu užitečných informací.

ZÁVĚR

V současné době je vzdělávání považováno za velmi důležitý faktor. Celá společnost se aktuálně velmi rychle mění, vyvíjí a na lidi je utvářen nátlak, protože se musí stále učit novým věcem, dovednostem a celkově musí být „v obraze“ a získávat nové informace. Každý člověk se vzdělává za jiným účelem a cílem. Měl by být schopný reagovat na různé požadavky, které jsou kladeny vůči němu. Nabídka možností různých oborů a kurzů je mnohem široká.

Se vzděláváním samozřejmě souvisí i motivace a bariéry, čehož se týkala i tato bakalářská práce. Mohou velice ovlivnit průběh vzdělávání. U každého člověka je to individuální a mohou se měnit i v průběhu života.

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit: „Jaké faktory motivují dospělé lidi ke vzdělávání a s jakými bariérami se při vzdělávání setkávají?“

V teoretické části jsem se zabývala vzděláním a vzděláváním, přičemž jsem definovala tyto dva pojmy. Dále jsem se věnovala vzdělávání dospělých a vymezila andragogiku, dospělého člověka a také celoživotní vzdělávání. Samozřejmostí byla charakteristika motivace, kam jsem zahrнула i potřeby, které se motivace týkají. Jako poslední jsem v poslední části uvedla možné bariéry ve vzdělávání.

Na teoretickou část navazuje část praktická. Zde uvádím metodologii, cíl práce a formuluji výzkumnou otázku. Cílem výzkumu bylo zjistit: „Jaké faktory motivují dospělé lidi ke vzdělávání a s jakými bariérami se při vzdělávání setkávají?“ Prostřednictvím kvalitativního výzkumu jsem na ni hledala odpověď. Metodu kvalitativního výzkumu jsem si zvolila z toho důvodu, abych mohla podrobněji prozkoumat a porozumět dané problematice. Jako nástroj sběru dat jsem zvolila polostrukturovaný rozhovor. Dále jsem uvedla konceptualizaci, včetně grafického znázornění a popisu konceptualizace, kde jsem vymezila základní faktory a oblasti, které mi pomohou zjistit odpověď na výzkumnou otázku. Polostrukturovaný rozhovor jsem vedla se třemi respondentkami.

Z výsledku výzkumu vyplývá, že mezi vnější motivace patří lepší peněžní ohodnocení, touha po lepším výdělku, získání lépe placené práce. Vnitřní motivací je

pocit být vzdělaný čili seberealizaci a sebeuspokojení. Největší motivací je pro všechny respondentky lepší uplatnění v zaměstnání. Za hlavní bariéry dvě ze tří respondentek považují nedostatek volného času. Současná nabídka týkající se možnosti vzdělávání dospělých je pro všechny dostačující. V posledním okruhu, kterým jsem zjišťovala, kde získávají informace ohledně možnosti dalšího vzdělávání jsem došla na to, že je získávají nejvíce na internetu.

Díky provedenému výzkumu jsem zjistila, jaké faktory motivují dospělé lidi ke vzdělávání a s jakými bariérami se při vzdělávání setkávají. Na jejich vzdělávání působí a ovlivňují je různé motivace a bariéry. Je už potom na každém člověku, jak se s nimi vypořádá.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: ALFA PUBLISHING, 2007. ISBN 978-80-86851-68-6.

BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky 1*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. ISBN 80-244-1192-X.

BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky 2*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006. Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. ISBN 80-244-1193-8.

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

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

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

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. 3. vyd.* Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.

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

DUKOVÁ, I., DUKA M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

FISCHER, S., ŠKODA, J. *Sociální patologie: závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení. 2. vydání*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5046-0.

HARTL, P. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-841-7.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

HENDL, J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-246-0030-7.

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.

KALLWASS A. *Syndrom vyhoření, v práci i osobním životě*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-299-7.

KAPUSTNICOVÁ, I., ELSNEROVÁ, S., ZÁBRVSKÁ G. *Manuál – Jak pracovat se zadluženým klientem?* Interní dokumenty občanského sdružení IQ Roma servis, o. s. Brno. 2014.

KOLČÁROVÁ, I., LACINOVÁ, L. *Rodičovství očima matek neklidných dětí, společnost pro odbornou literaturu*. Masarykova univerzita: Barrister & Principal, 2008. ISBN 978-80-87029-47-3.

KOPŘIVA K., *Lidský vztah jako součást profese s předmluvou Jiřiny Šiklové*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-181-6.

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

LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ D. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1284-9.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON 2012. ISBN 80-901424-9-4.

- NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7.
- PALÁN, Z., LANGER T. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PICHAUD, C., THAREAUOVÁ, I. *Soužití se staršími lidmi*. Praha: Portál s.r.o, 1998. ISBN 80-7178-184-3.
- POTTEROVÁ, B. A., *Jak se bránit pracovnímu vyčerpání, „Pracovní vyhoření“, příčiny a východiska*. Olomouc: Votobia, 1997. ISBN 80-7198-211-3.
- PREIß, M., *Jak zvládnout syndrom vyhoření, najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5394-2.
- PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.
- RABUŠICOVÁ, M. a RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80210-4779-2.
- REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.
- Strategie celoživotního učení ČR. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.
- SMOLÍK, P. *Duševní a behaviorální poruchy: průvodce klasifikací, nástin nozologie, diagnostika*. Praha: Maxdorf-Jessenius, 1996. ISBN 8085800330.
- STOCK, Ch. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3553-5.
- STRAUSS, A. a CORBIN, J. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. SCAN. ISBN 80-85834-60-X.

ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách: pravidla hry*. Praha: Portál, 2007, ISBN 978-80-7367-313-0.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-678-0.

Seznam použitých internetových zdrojů

Formy pomoci předluženým klientům: *Manuál pro školení sociálních pracovníků a pracovníků nevládních neziskových organizací a charit* [online]. 2007 [cit. 201511-16]. Dostupné z: <http://www.pomocsdluhy.cz/pdf/prirucka.PDF>.

SEZNAM ZKRATEK

UNESCO - Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu

OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Rozhovor s respondentkou č. 1	I
Příloha B - Rozhovor s respondentkou č. 2	III
Příloha C - Rozhovor s respondentkou č. 3	V

Příloha A – Rozhovor s respondentkou č. 1

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Vyšší odborné.

Jaké je Vaše zaměstnání?

Účetní.

Požaduje po Vás zaměstnavatel účast na dalším vzdělávání?

Ne, zaměstnavatel po mně nechce, abych dál studovala. Moje dosažený vzdělání na pozici účetní úplně stačí.

Co v současné době studujete?

Momentálně studuju kombinovaně bakalářské obor vinohradnictví a vinařství na Mendelově univerzitě v Brně. Takže se to účetnictví vůbec netýká.

Co je důvodem Vaší potřeby se dále vzdělávat?

No, protože mě to baví a zajímá. Vždycky v létě jezdím na Pálavu sbírat víno aspoň na tři týdny. Jednou bych se tam možná chtěla přestěhovat.

Jaké jsou podle Vás vnější motivace ve vzdělávání?

Tak v dnešní době jsou to určitě zvyšující se nároky na lidi. Před několika lety bylo normální, když měl někdo výuční list, teď je samozřejmost to, že má někdo maturitu a myslím si, že to tak bude za chvíli ani s vysokými školami. No a taky nic není levný a peníze jsou potřeba. Dneska to mladí nemají jednoduchý. Podle mě, čím vyšší vzdělání, tak tím je potom možnost mít ani větší peněžní ohodnocení.

Jaké jsou podle Vás vnitřní motivace ve vzdělávání?

Kromě zájmu o ten obor je to seberealizace. Víím, že pro sebe něco dělám, co mi může být přínosem. Taky víím, že se mi zároveň zvyšuje kvalifikace a jak už jsem říkala, tak to v dnešní době není vůbec na škodu.

Jaké jsou podle Vás největší bariéry ve vzdělávání?

Určitě je to nedostatek volného času. Mám práci celkem daleko od bydliště, takže denně dojíždím přes zhruba 40 km tam a zpátky. Časově to vychází určitě na hodinu a půl, takže minimálně 3 hodiny denně strávím na cestě. A to se někdy stane, že je na dálnici nějaká nehoda, takže se dostanu domů nevím kdy. Pracovní doba mi končí v 15:30 hod., takže doma jsem kolem 18:00 hod a jsem ráda, že jsem ráda. Už nemám ani myšlenky na učení a školu. Takže nejvíc se učím o víkendu.

Co Vás nejvíce motivuje ke vzdělávání?

Celkově je to, jak už jsem říkala seberealizace, prostě že něco pro sebe dělám, mám z toho super pocit a taky lepší uplatnění na trhu práce. Nikdy člověk neví, kdy se mu to bude hodit a co bude třeba za rok.

Jaký máte názor na současnou nabídku týkající se vzdělávání dospělých?

V současné době mi nabídka přijde dostačující. Existuje mnoho kurzů, seminářů a všeho, takže v pohodě.

Kde získáváte informace ohledně možnosti dalšího vzdělávání?

Asi nikde jinde, kromě internetu nezískávám informace, co se týká dalšího vzdělávání. Je to pro mě nejpohodlnější způsob a taky z časového hlediska nejlepší.

Příloha B – Rozhovor s respondentkou č. 2

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Vyšší odborná škola.

Jaké je Vaše zaměstnání?

Chůva v jeslích.

Požaduje po Vás zaměstnavatel účast na dalším vzdělávání?

Ano, zaměstnavatel po mně požaduje další vzdělávání, protože bez toho bych tu práci, kterou dělám nemohla vykonávat. Autorizujícím orgánem tohoto kurzu je Ministerstvo práce a sociálních věcí. I když jsem se zapřísáhla, že už studovat v životě nebudu, tak musím říct, že toto mi nějak nevadí, protože mě to baví. A taky to potřebuji k výkonu mé práce.

Co v současné době studujete?

Kurz chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky.

Co je důvodem Vaší potřeby se dále vzdělávat?

Získání práce v oboru, ve kterém chci pracovat.

Jaké jsou podle Vás vnější motivace ve vzdělávání?

Vnější motivací je u mě právě ten zaměstnavatel. Jak už jsem říkala, tak bez toho kurzu bych nemohla dělat to, co dělám. Ale také je to i motivace k získání lépe placené práce. Protože čím více je člověk vzdělaný, tím má větší možnost získat lépe placenou práci.

Jaké jsou podle Vás vnitřní motivace ve vzdělávání?

Je to pocit být vzdělaný a vědět, že mám titul nebo certifikát. To už mi prostě nikdo nevezme a budu to mít na celý život. Ještě mě napadá, že u někoho to může být i záliba. Prostě ho to baví se dále vzdělávat ať už v obecné rovině nebo z důvodu záliby o ten konkrétní obor.

Jaké jsou podle Vás největší bariéry ve vzdělávání?

Jako první mě napadá nezájem se dále vzdělávat z důvodu systému školství. Abych to vysvětlila, tak například je to taková ta povinnost chodit na přednášky v určitý den a čas, prostě je to všechno nalajnované.

Co Vás nejvíce motivuje ke vzdělávání?

Největší motivací je rozhodně to uplatnění v zaměstnání a může to být i lépe placená pozice.

Jaký máte názor na současnou nabídku týkající se vzdělávání dospělých?

Myslím si, že nabídka oborů je v současnosti velmi rozšířená a každý má možnost si vybrat obor, který ho zajímá. Samozřejmě se to netýká jen vysokých škol, ale i různých kurzů.

Kde získáváte informace ohledně možnosti dalšího vzdělávání?

Informace získávám na internetu. Je tam možnost najít spoustu informací. Zatím mi to vždy stačilo.

Příloha C – Rozhovor s respondentkou č. 3

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Střední s maturitou.

Jaké je Vaše zaměstnání?

Jsem na mateřské dovolené.

Požadoval po Vás zaměstnavatel v minulém zaměstnání účast na dalším vzdělávání?

V mém minulém zaměstnání po mně zaměstnavatel nechtěl žádné další vzdělávání. Ted' jsem na rodičovské dovolené a vzdělávám se zcela dobrovolně. Věnování času dítěti a domácnosti.

Co v současné době studujete?

Studuji kombinované bakalářské studium na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.

Co je důvodem Vaší potřeby se dále vzdělávat?

Největším důvodem mého vzdělávání je za účelem lepší možnosti práce. Chci lépe placenou práci, která bude zároveň můj koníček, a aby byla moe práce alespoň trošku flexibilní v ohledu na moje potřeby – potřeby matky. Věnování času dítěti a domácnosti.

Jaké jsou podle Vás vnější motivace ve vzdělávání?

U mě byla primární motivace moje vlastní potřeba se vzdělávat. Dále byla jedna z velkých motivací moje rodina, pak také touha po lepším výdělku a možnost si vybrat z více nabídek práce.

Jaké jsou podle Vás vnitřní motivace ve vzdělávání?

Za mě je to sebeuspokojení, pocit, že jsem něčeho dosáhla, dobrý pocit, že jsem studium dokončila, možnost předat mé zkušenosti druhým, třeba svým dětem.

Jaké jsou podle Vás největší bariéry ve vzdělávání?

Myslím si, že je to u každého člověka individuální. U mě, jako matky 2leté holčičky je největší bariéra čas, kdy musím chodit na přednášky, které někdy trvají celý den. Druhou největší bariérou ve vzdělávání je cizí jazyk, který je na mém oboru povinný a musím jej zakončit úspěšnou zkouškou (i když jsem tento jazyk nikdy předtím ve studii neměla). Jelikož navštěvuji kombinované studium, tak si myslím, že moje studium obsahuje méně bariér než studium prezenční, kde je dle mě větší nátlak na studenty a stres, jelikož musí často cestovat a dojíždět do školy z různých míst a jsou vzdáleni od svých blízkých a rodiny.

Co Vás nejvíce motivuje ke vzdělávání?

Nejvíce mě motivuje možnost v budoucnu najít práci, která mě bude bavit a bude zároveň mým koníčkem, dále je to finanční ohodnocení za moji práci.

Jaký máte názor na současnou nabídku týkající se vzdělávání dospělých?

Obecně mi nabídka týkající se vzdělávání dospělých přijde velmi dobrá. Co se týče mojí školy, UTB Zlín, myslím si, že nabídka pro vzdělávání dospělých je velmi bohatá a propracovaná, ale nelíbí se mi, že na některé obory je podmínkou přijetí požadovaná praxe v určitém zařízení.

Kde získáváte informace ohledně možnosti dalšího vzdělávání?

Informace získávám nejvíce na internetu, ale i od známých. Například jedna rodinná známá mě seznámila s oborem, který momentálně studuji, protože ona ho studuje taky. A dřív, ještě když jsem studovala na střední škole, tak nám poskytovali informace ve škole, ať už přímo učitelé nebo byly různé informace a letáčky na nástěnkách. Dále jsme se účastnili burzy škol, kde bylo několik vysokých a vyšších odborných škol a mohli jsme si zjistit informace o každé té škole, co nás zajímala.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kateřina Grycová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 48

Celkový počet stran příloh: 6

Počet titulů českých použitých zdrojů: 35

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 1

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