

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2020

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Kateřina Nejedlá

Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce:

Doc. PhDr. Dobromila Trpišovská, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2017-2020

DIPLOMA THESIS

Kateřina Nejedlá

Motivation and Barriers in Adult Education

Prague 2020

The Diploma Thesis Work Supervisor:
Doc. PhDr. Dobromila Trpiřovská, CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová 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 Nejedlá

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí práce Doc. PhDr. Dobromile Trpišovské, CSc. za odborné vedení a cenné rady při zpracování práce.

Anotace

Diplomová práce se zabývá motivy a bariérami ve vzdělávání dospělých. Teoretická část práce se věnuje pojmům vztahujícím se ke vzdělávání dospělých, k celoživotnímu učení, motivaci a bariérám. Cílem praktické části diplomové práce je zjistit, co motivuje dospělé k dalšímu vzdělávání a jaké překážky jim v dalším vzdělávání brání. Výsledkem šetření bude specifikace faktorů, na kterých závisí, zda se dospělí zapojí či nezapojí do dalšího vzdělávání.

Klíčová slova

Bariéry ve vzdělávání dospělých, celoživotní učení, další vzdělávání, motivy, specifikace faktorů motivace, vzdělávání dospělých.

Annotation

The diploma thesis is focusing on motives and barriers in adult education. The theoretical part deals with concepts of adult education, lifelong learning, motivation and barriers. The aim of the practical part of the thesis is to find out what motivates adults to participate in continuing education and what obstacles prevent them. The outcome of the survey will be a specification of motivating factors and specification of barriers on which depends interest in continuing learning.

Keywords

Adult education, barriers in adult education, continuing education, lifelong learning, motivation, specification of motivation factors.

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	10
1.1 Celoživotní vzdělávání	12
1.2 Účastník vzdělávání dospělých.....	22
2 MOTIVACE LIDSKÉ ČINNOSTI.....	26
3 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	31
PRAKTICKÁ ČÁST	36
4 ANDRAGOGICKÝ VÝZKUM.....	36
4.1 Výzkumná metoda a pracovní postup.....	36
4.2 Charakteristika výzkumného vzorku	38
4.3 Výsledky výzkumu	40
4.4 Diskuze	59
ZÁVĚR	68
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	70
SEZNAM ZKRATEK	74
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	75
SEZNAM PŘÍLOH.....	78

ÚVOD

Pro dnešní společnost, označovanou informační či znalostí, jsou charakteristické náhlé a rychlé změny. Vývoj ve všech oblastech, především oborech vědy a techniky, staví lidi do pozice, kdy musí zvládat nové náročné úkoly, ať už v pracovním nebo soukromém životě. Tyto úkoly vyžadují nové dovednosti, znalosti a postoje. Novým požadavkům se musí přizpůsobovat lidé všech generací, společenského postavení i vzdělání. Lidé si nevystačí s počátečním vzděláním, musí se vzdělávat permanentně, v průběhu celého života.

K získání nových dovedností a znalostí jsou lidé vedeni určitými motivy. Každý jedinec může mít v rámci svých potřeb a cílů jiné faktory, které ovlivňují jeho motivaci. Zjištění, co bude motivovat dospělé k dalšímu vzdělávání, je základem systému motivace. Co motivuje jednoho, nemusí motivovat druhého. Pro někoho může být motivem ke vzdělávání udržení zaměstnání, pro jiného kariérní růst, pro dalšího zdokonalení se v cizím jazyce. Někdo se vzdělává z vlastní iniciativy, jiný se vzdělává na popud zaměstnavatele nebo rodiny. Někdo touží po titulu k dosažení vysněného zaměstnání, někdo potřebuje certifikát k výkonu svého povolání, někdo chce smysluplně trávit volný čas.

Lidé, kteří se chtějí vzdělávat, musí často překonávat různé překážky. Někoho trápí nedostatek volného času, někdo nemá dostatek finančních prostředků, někdo může mít obavu, že to nezvládne. Obecně se míní, že pokud dojde k odstranění překážek, dospělí budou mít zájem se vzdělávání účastnit. Důležitou roli při překonávání překážek hraje motivace. Čím více jsou lidé motivováni, tím snáze překážky zdolávají.

Vzdělávací politika je diskutovaným tématem jak ve světě, tak v České republice, potažmo v Evropské unii, kde má vzdělávání dospělých své postavení v rámci celoživotního učení. Důležité je uvědomit si, že požadavky na vzdělávání dospělých nejsou kladeny jen na odborníky působící v oblasti vzdělávání. Nedílnou součástí vzdělávání dospělých, jsou právě účastníci vzdělávání, na které je přesouvána zodpovědnost za své vzdělání.

Vzdělávání dospělých v konceptu celoživotního vzdělávání zahrnuje tři formy vzdělávání - formální, neformální a informální. Tyto formy vzdělávání se navzájem prolínají a je nemožné, chtít je od sebe striktně oddělit. V současné době se zdůrazňuje význam neformálního vzdělávání dospělých. Strategie Evropa 2020 podporuje uznávání neformálního a informálního učení. V České republice i v Evropské unii jsou výraznými poskytovateli neformálního vzdělávání zaměstnavatelé. Ti mohou také výrazně pomoci s odstraňováním překážek, které zaměstnancům brání v dalším vzdělávání.

Teoretická část práce bude zaměřena na témata vztahující se ke vzdělávání dospělých. První kapitola se bude věnovat pojmům souvisejícím se vzděláváním dospělých, pojetím celoživotního vzdělávání a pohledu na účastníky vzdělávání dospělých. Druhá kapitola se bude zabývat motivací, která je důležitým předpokladem pro účast dospělých na dalším vzdělávání. Ve třetí kapitole se teoretická část práce zaměří na bariéry ve vzdělávání dospělých a jejich typologii. Na základě teoretických východisek bude sestaven dotazník.

Cílem výzkumné části práce, bude zjistit, co motivuje dospělé k dalšímu vzdělávání a jaké překážky jim ve studiu brání. Kvantitativní výzkumné šetření proběhne formou anonymního dotazníku, který bude zjišťovat faktory, na kterých záleží, zda se dospělí zapojí či nezapojí do dalšího vzdělávání.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Dnešní společnost, označována jako informační či znalostní, klade důraz na vzdělávání a rozvoj člověka. Současné podmínky přinášejí větší nároky na znalosti, dovednosti a schopnosti jednotlivce. První kapitola se věnuje současnému pojetí vzdělávání dospělých, pojmům vztahujícím se ke vzdělávání dospělých, charakteristice dospělosti a profilu účastníků ve vzdělávání dospělých.

Palán¹ **vzdělání** charakterizuje dvěma způsoby. Za prvé vzdělání **považuje za výsledek vzdělávání** při procesech zaměřených na utváření osobnosti. Kdy se majetkem osobnosti stává soustava vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností, utvoření morálních rysů a osobitých zájmů. Za druhé vzdělání **chápe jako úroveň, kterou účastník dosáhne při vzdělávání**. Tuto úroveň považuje za systém otevřený, který je vzděláváním neustále obnovován, obohacován, rozšiřován a prohlubován.

Mužík² **vzdělávání** popisuje jako proces, v němž si prostřednictvím vyučování člověk osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním – učením – přetváří ve vědomosti, dovednosti a návyky. Pojem vzdělávání dospělých se stále více nahrazuje pojmem **učení dospělých** (Adult learning). Pojem učení dospělých zdůrazňuje větší svobodu osobnosti, pocit nezávislosti a víry ve vlastní schopnosti. Současná preference pojmu učení na úkor pojmu vzdělávání je výrazem toho, že odpovědnost za znalosti a kompetence se přenáší na jednotlivce. Tyto myšlenky odpovídají nárokům znalostní společnosti.³

Učení lze pak chápat jako aktivní činnost žáka (účastníka) spočívající v kvantitativním a kvalitativním nárůstu osvojených poznatků, ale také v přenosu a případné změně hodnot, postojů, zájmů a dalších prvků směřujících k dalšímu rozvoji člověka.⁴ Reflexivní učení, ve kterém jde o pochopení sebe, ostatních a světa, kde dochází

¹ PALÁN, Z. a T. LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 12. ISBN 978-80-86723-58-7.

² MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, s. 13. ISBN 80-7357-045-9.

³ JANÍK, T. a M. RABUŠICOVÁ. *Pedagogická encyklopedie*. Editor J. PRŮCHA. Praha: Portál, 2009, s. 29. ISBN 978-80-7367-546-2.

⁴ MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, s. 14. ISBN 80-7357-045-9.

k hodnocení a k přehodnocení vlastních postojů a rozhodnutí lze dle Beneše⁵ chápat jako individuální záležitost.

Vzdělávání dospělých považuje Zormanová⁶ za trend i nutnost současné doby. Je významným tématem, které nabývá na stále větší důležitosti zejména v oblasti personální politiky. Vzdelávání je důležitým činitelem ekonomického růstu, který výrazně ovlivňuje konkurenceschopnost na trhu práce.

Podpora vzdělávání dospělých se stala klíčovým zaměřením politiky v členských státech EU od poloviny 90. let. Kromě podpory občanského vzdělávání dospělých se stále více dalších oblastí politiky spoléhá na učení dospělých, aby dosáhly svých konečných cílů. Například v oblasti politiky zaměstnanosti se poskytování dalšího vzdělávání a odborné přípravy stalo zásadní otázkou a podpora učení v podnicích se stala nezbytnou pro inovační politiku. U migrační politiky je vzdělávání dospělých základním prvkem pro začlenění nově příchozích lidí do společnosti a také pro zdravotní politiku se podpora vzdělávání dospělých stala zásadní strategií. Financování vzdělávání dospělých proto může pocházet z různých rozpočtů spravovaných různými ministerstvy.⁷

Vzdělávání dospělých a další vzdělávání má dvojí funkci, na jedné straně přispívá k zaměstnatelnosti a hospodářskému růstu, na druhé straně reaguje na širší společenské výzvy, zejména na podporu sociální soudržnosti. Evropa má dnes řadu organizací specializujících se na vzdělávání dospělých a další vzdělávání. Toto odvětví nabylo na významu nejen jako stále významnějšího hráče v ekonomice, ale také z hlediska jeho schopnosti reagovat na poptávku po učení ze znalostní ekonomiky. Vzdelávání dospělých a další vzdělávání musí hrát klíčovou roli při zajišťování toho, aby se Evropa vypořádala s jevem vyloučení ze vzdělávání, který podkopává sociální soudržnost a omezuje růst zaměstnanosti.⁸

⁵ BENEŠ, M. *Idea vzdělávání v současné společnosti*. Praha: Eurolex Bohemia, 2002, s. 87. Andragogika. ISBN 80-86432-40-8.

⁶ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 21. ISBN 978-80-271-0051-4.

⁷ European Commission. *Education and Training 2020, Improving Policy and Provision for Adult Learning in Europe* [online], Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, [cit 2019-12-15], p. 38, Available from: https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/reports/policy-provision-adult-learning_en.pdf

⁸ European Commission, *Adult and continuing education in Europe: Pathways for a skill growth governance*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, ISBN 978-92-79-29623-9

Evropská komise zahájila iniciativu na podporu uznávání dovedností a schopností získaných mimo školní a univerzitní oblast, a to jako součást své strategie pro vytváření pracovních míst a podporu růstu. Návrh komise si klade za cíl zajistit větší množství pracovních příležitostí, zejména pro mladé nezaměstnané a pro osoby s velmi nízkou formální kvalifikací, jako jsou např. starší pracovníci a pracovníci s nízkou odborností. Zároveň se snaží zvýšit přístup k vysokoškolskému vzdělání, především u studentů z řad dospělých.⁹

1.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní učení/vzdělávání (angl. Lifelong learning/education) zahrnuje veškeré vzdělávání během celého života. Kromě komplexního vzdělávání v tradičních institucích, zahrnuje široké spektrum dalších možností vzdělávání at' organizovaného charakteru, např. formou kurzů, nebo neorganizovaného charakteru, např. sebevzděláváním.

Celoživotní vzdělávání Průcha¹⁰ popisuje jako proces, do něhož vstupuje (v určitých fázích povinně, v jiných podle svého rozhodnutí) každý občan během svého života. Celoživotní vzdělávání zahrnuje nejrozličnější typy a formy vzdělávání poskytované všemi vzdělávacími institucemi, od předškolní výchovy, přes povinnou školní docházku, výběrové středoškolské a vysokoškolské vzdělávání až k dalšímu postsekundárnímu i postgraduálnímu vzdělávání, včetně rekvalifikačních, osvětových, jazykových a zájmových kurzů.

Ve vzdělávací politice v celosvětovém měřítku se prosazuje koncepce, že lidé se musí učit a vzdělávat v průběhu celého života. Jedná se o zásadně nový pohled na roli vzdělávání pro jednotlivce a veškeré lidstvo. Vzdělávání (formální a neformální) by mělo být dostupným pro všechny občany, v kterémkoli věku, a to v souladu s jejich potřebami

⁹ Evropská komise. *Uznávání neformálního a informálního vzdělávání* [online], Tisková zpráva ze dne 5. září 2012 [cit. 2019-12-18], Brusel. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP_12_936.

¹⁰ PRŮCHA, J. a J. MÍKA. *Distanční studium v otázkách: (přívodce studujících a zájemců o studium)*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, 2000, s. 5. ISBN 80-86302-16-4.

a zájmy. Je nutno vytvářet motivaci lidí k celoživotnímu učení. Předpokládá se, že idea celoživotního učení/vzdělávání se bude uskutečňovat v dlouhodobé perspektivě, ve směru k učící se společnosti.¹¹

Je nutno cíle, obsah i funkci vzdělání stále znovu analyzovat a objasňovat v měnícím se společenském vývoji, konkretizovat je v určitých společenských podmínkách.¹²

Vzhledem k potřebě kvalifikovaných a informovaných občanů v Evropě, nabývá na významu učení získané neformálním nebo informálním způsobem. Občané musí být schopni prokázat, co se naučili, jak nové vědomosti umí používat ve svém zaměstnání, k dalšímu vzdělávání a odborné přípravě.¹³

Nový vývoj ve všech oborech vědy a techniky nabízí řadu nových příležitostí pro organizační a osobní růst. Má dopad na význam celoživotního učení. Věda a technika pomohly zlepšit materiální standardy života. Jejich rozšíření do dalších komunit a společností pomůže dosáhnout růstu a vzdělání. Předpovídá se masivní nárůst učení, aby bylo možné pochopit a chytře používat nové technologie.¹⁴

Skalková¹⁵ popisuje rozličné možnosti získání vzdělání: cestou sebevzdělávání, prostřednictvím práce a praktických činností, účasti v životě společnosti, prostřednictvím moderních informačních prostředků.

Skutečnost, že strávíme třetinu dne a více než třicet let našeho života v následném pracovním prostředí, zdůrazňuje význam pracoviště při uskutečňování celoživotního učení. Učíme se prostřednictvím pracovních úkolů, od kolegů a mentorů práce,

¹¹ PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003, s. 28. ISBN 80-7178-772-8.

¹² SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika: vyučovací proces, učivo a jeho výběr, metody, organizační formy vyučování*. 2. rozš.a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 28. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1821-7.

¹³ CEDEFOP. Projects, *Validation of non-formal and informal learning* [online], [cit. 2019-12-15], Available from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>.

¹⁴ Norman Longworth, *Lifelong Learning in Action: Transforming Education in the 21st Century*, CRC Press, 2003, p. 14, ISBN 0-203-46568-7.

¹⁵ SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika: vyučovací proces, učivo a jeho výběr, metody, organizační formy vyučování*. 2. rozš.a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 29. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1821-7.

prostřednictvím pokusů a omylů, řešením výzev a měnících se pracovních pozic, jakož i prostřednictvím dalšího vzdělávání, které mohou zaměstnavatelé poskytovat.¹⁶

Celoživotní učení zahrnuje tři formy vzdělávání, které se vzájemně prolínají a doplňují.

Formální vzdělávání, které je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělání (základního vzdělání, středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem, středního vzdělání s maturitní zkouškou, vyššího odborného vzdělání v konzervatoři, vyššího odborného vzdělání, vysokoškolského vzdělání), jejichž absolvování je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčením, diplomem apod.).

Neformální vzdělávání, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Neformální vzdělávání je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních a dalších organizacích. Patří sem např. organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, ale také krátkodobá školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora, učitele či proškoleného vedoucího. Nevede k získání stupně vzdělání.

Informální učení, které je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase. Zahrnuje také sebevzdělávání, kdy učící se nemá možnost ověřit si nabyté znalosti (např. televizní jazykové kurzy). Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované.¹⁷

¹⁶ Federighi, Paolo. *Vocational training, Education policy* [online], Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), 2013-[cit. 2019-12-15], ISBN 978-92-79-29623-9. Available from: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b90e8b54-a9d7-47f9-ae0c-b0e0b02c19fd/language-en/format-PDF/source-93309764>

¹⁷ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 22. ISBN 978-80-271-0051-4.

V dubnu 2012 schválilo MŠMT návrh strategie zavádění ECVET v ČR. Evropský systém ECVET přispívá k přenosu a uznání znalostí, dovedností a kompetencí získaných v průběhu studijní nebo pracovní stáže doma či v zahraničí. Lidé se vzdělávají v různých institucích: v centrech odborné přípravy, ve firmách, praktických workshopech, projektech apod. Také kontext, ve kterém se učí, může být různý: formální vzdělávací programy ve škole, pracovní stáže ve firmách, mezinárodní výměnné pobyty, neformální vzdělávací kurzy, učení se v práci apod. Celou svou kariéru musí všichni prokazovat, jaké dovednosti a kompetence získali při různých příležitostech. A to i dlouho poté, co dokončili formální vzdělání. ECVET jim pomůže zaznamenat a nechat si uznat to, co již umí. Bez ohledu na to, kde a při jaké příležitosti se to naučili.¹⁸

Vzdělávání dospělých v konceptu celoživotní vzdělávání zahrnuje:

- Náhradní školní vzdělávání
- Studium na vysokých školách
- Další vzdělávání

Náhradní školní vzdělávání

Jedná se o formální vzdělávání, které se obvykle získává v rámci počátečního vzdělávání (základního nebo sekundárního). V Evropě se pořádají programy, jejichž cílem je podpora dospělých bez vzdělání nebo bez odborné kvalifikace.

Významným projektem je Program Second Chance School, který vyzývá členské země k většímu využívání škol druhé šance na podporu praktických zkušeností lidí bez kvalifikace. Cílem je dosáhnout zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti těchto lidí na trhu práce.¹⁹

V EU působí organizace Cedefop, která krom jiného, pomáhá osobám předčasně opouštějícím vzdělávací systém znovu se zapojit do vzdělávání a odborné přípravy.

Studium na vysokých školách

Terciární sektor vzdělávání se člení na vzdělávání vysokoškolské a vyšší odborné. Pojem terciární vzdělávání není v současné legislativě definován, přesto se v oficiálních dokumentech používá. K tomuto vzdělávání se uchazeč kvalifikuje získáním středního

¹⁸ NÚV. *ECVET* [online], [cit. 2019-12-18]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/projekty/ecvet>

¹⁹ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 30. ISBN 978-80-271-0051-4.

vzdělání s maturitní zkouškou a splněním požadavků přijímacího řízení stanovených příslušnou institucí.²⁰

Klasický způsob výuky je **přímá forma (prezenční)**, kdy se lektor i účastník setkají na učebně a musí se plně uvolnit ze svých pracovních povinností.²¹

Forma kombinovaného studia je v praxi velmi rozšířena. Hlavní výhodou je modernizace výuky převedením její části do individuálního, ale lektorem řízeného, samostudia účastníků.²²

Forma distančního vzdělávání, lektor a účastník jsou v průběhu výuky odděleni v čase i prostoru. Komunikace probíhá prostřednictvím studijních materiálů, případně přes krátkodobé semináře či konzultace.²³

Další vzdělávání

Jedná se o vzdělávání, které využívá různé formy vzdělávání (prezenční, kombinované, distanční). V dnešní době hraje významnou úlohu v rámci celoživotního učení.

Neformální vzdělávání bylo v rámci šetření AES definováno jako jakékoli vzdělávání probíhající ve strukturovaných vzdělávacích programech, zaměřených na získávání dovedností a kompetencí, které mohou účastníkovi pomoci zlepšit jeho společenské či pracovní uplatnění. Neformální vzdělávání zde zahrnuje takové vzdělávací programy, které jsou formalizované a organizované, ale nelze je považovat za formální vzdělávání. Jejich hlavní charakteristikou je přítomnost vzdělávací autority (např. odborného lektora, zaškoleného vedoucího apod.). Jako příklady neformálního vzdělávání, které zahrnuje velmi široké spektrum nejrůznějších aktivit, lze uvést jazykové kurzy (probíhající v jazykových školách či pod dohledem soukromého učitele), krátkodobá školení v zaměstnání související s náplní vykonávané práce, rekvalifikační kurzy úřadů práce, nejrůznější workshopy a semináře či vzdělávání v zájmových činnostech.²⁴

²⁰ Evropská komise, Eurydice. *Česká republika: Terciární vzdělávání* [online], 2019-[cit. 2019-12-18] Dostupné z: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/higher-education-21_cs

²¹ MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, s. 56. ISBN 80-7357-045-9.

²² Tamtéž, s. 57

²³ Tamtéž, s. 57

²⁴ *Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011*. Praha: Český statistický úřad, 2013. Lidé a společnost. Vzdělávání, 2013, s. 38. ISBN 978-80-250-2354-9.

Tradiční vzdělávací systémy musí být transformovány tak, aby byly otevřenější a flexibilnější, aby si žáci a studenti mohli vytvářet individuální vzdělávací cesty podle svých potřeb a zájmů po celý svůj život. Přitom se zdůrazňuje význam tzv. neformálního vzdělávání a informálního učení a potřeby jeho uznávání.²⁵

Další vzdělávání se dále člení na zájmové vzdělávání, občanské vzdělávání, další profesní vzdělávání, rodinné vzdělávání a vzdělávání seniorů.

Někdy dochází k prolínání jednotlivých typů dalšího vzdělávání. Vzdělávání seniorů má dle Šeráka²⁶ mnohé společné znaky se zájmovým vzděláváním. Tyto znaky jsou dobrovolnost, orientace na volný čas, saturace individuálních potřeb. Zároveň se však některými vlastnostmi, hlavně motivy a cíli odlišuje.

Zájmové vzdělávání

Zájmové vzdělávání Šerák²⁷ vymezuje jako souhrn krátkodobých i dlouhodobých forem, které umožňují edukační, tvůrčí i organizační volnočasové aktivity účastníků, směřující k uspokojování jejich zájmu. Zájem následně Šerák charakterizuje jako druh motivační síly související s celkovým zaměřením osobnosti, s relativně trvalou snahou zabývat se předměty nebo činnostmi, které člověka upoutávají po stránce citové nebo poznávací. Účastníci zájmového vzdělávání mají příležitost kvalitně využít volný čas, přičemž kvalitně je chápáno tvůrčím způsobem, k rozvoji osobnosti. V ideálním pojetí má zájmové vzdělávání za úkol především vytvářet širší předpoklady pro kultivaci osobnosti, dotvářet její hodnotovou orientaci a umožňovat seberealizaci.

V odborné literatuře najdeme klasifikaci zájmového vzdělávání dle obsahu:

- vědecko-technické a vědecké (činnosti modelářské, motoristické...);
- technicko-praktické (vaření, ruční práce...);
- společenskovední (jazykové kurzy, sběratelství, návštěva kulturních akcí...);
- přírodovědné (včelaření, zahrádkářství, chovatelství, rybaření...);
- estetickovýchové (činnosti výtvarné, hudební, literárně-dramatické...);

²⁵ *Strategie celoživotního učení ČR*, Vydavatel: © Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Praha 2007, s. 14. ISBN 978-80-254-2218-2

²⁶ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009, s. 183. ISBN 978-80-7367-551-6

²⁷ Tamtéž, s. 50

- tělovýchovné, sportovní a turisticky zaměřené (plavání, lyžování, sportovní hry...).²⁸

Občanské vzdělávání

Občanské vzdělávání se vztahuje k roli občana, podporuje občanské jednání, poskytuje povědomí ohledně práv a povinností občanů. V konceptu celoživotního vzdělávání má za cíl vybudovat společnost informovaných, aktivních, zodpovědných a solidárních občanů. Občanské vzdělávání zahrnuje oblast estetickou, etickou, právní, ekologickou, zdravotnickou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální.²⁹

Rodinné vzdělávání

Rodinné vzdělávání má vést ke zvýšení kvality života jedince i rodiny, a to pomocí preventivních a vzdělávacích aktivit. Preventivní aktivity jsou zaměřeny na eliminaci patologických jevů a sociální deviace. Vzdělávací aktivity jsou zaměřeny na rozvíjení vztahů v rodině a dosažení pozitivního rozvoje jednotlivce, párů i rodin.³⁰

Vzdělávání seniorů

Motivy starších spoluobčanů k dalšímu vzdělávání jsou podle Šeráka velmi různorodé. Může to být například udržení psychické a sociální aktivity, snížení pocitu osamocení, sociální integrace, udržování soběstačnosti, naplnění osobních zájmů či uskutečnění toho, co nestihli v době ekonomické aktivity.³¹

Vzdělávání seniorů cílí na postproduktivní generaci a umožňuje uspokojovat vzdělávací potřeby převážně kulturně-sociálního rázu.³²

Další profesní vzdělávání

Nejrozšířenější a nejvíce podporované je vzdělávání a rozvoj pracovníků.

²⁸ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 32. ISBN 978-80-271-0051-4.

²⁹ Tamtéž, s. 40.

³⁰ Tamtéž, s. 41.

³¹ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009, s. 194. ISBN 978-80-7367-551-6.

³² ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 31. ISBN 978-80-271-0051-4.

Cílem vzdělávání a rozvoje pracovníků je dosáhnout, aby na všech úrovních v organizaci působili odborně zdatní a iniciativní pracovníci, kteří jsou schopní zvládat měnící se nároky práce a nároky změněného pracovního zařazení.³³

Další profesní vzdělávání je realizováno různými subjekty, jako jsou podniky, vzdělávací instituce, ministerstva, úřady, neziskové organizace, spolky, nadace, personální a kvalifikační agentury, soukromé osoby.³⁴

Barták³⁵ vzdělávání zaměstnanců představuje jako průřezovou disciplínu, která má aspekty pedagogické, sociologické, ekonomické, politické, psychologické, profesní, personální, právní i etické.

Profesní vzdělávání zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodická školení a rekvalifikační kurzy. Zormanová³⁶ za poslání dalšího profesního vzdělávání považuje rozvíjení postojů, znalostí a schopností nutných pro výkon povolání.

Didaktické formy vzdělávání dospělých

Didaktickou formou většinou rozumíme určitý organizační rámec výuky, tj. vyučování a učení. Jsou to vlastně různé způsoby řízení a organizace didaktického procesu.³⁷

Cílem distančního studia je překonání vzdálenosti a bariér, které znemožňují uchazeči studium absolvovat určitý vzdělávací program či kurz.

Distanční vzdělávání je součástí celoživotního vzdělávání a vychází maximálně vstříc zájmům a možnostem všech občanů. Vyučující a konzultanti jsou v průběhu vzdělávání trvale nebo převážně odděleni od vzdělávaných a využívají multimediální komunikační prostředky (tištěný text, internet, rozhlasové vysílání, e-mail, apod. Tento systém je použitelný pro každý druh vzdělávání, od krátkých kurzů až po graduální studijní programy.³⁸ Distanční studium umožňuje získání nových vědomostí i dovedností

³³ BEDRNOVÁ, E. a I. NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 541. ISBN 978-80-7261-169-0.

³⁴ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 30. ISBN 978-80-271-0051-4.

³⁵ BARTÁK, J. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, s. 11. ISBN 978-80-7452-113-3.

³⁶ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 30. ISBN 978-80-271-0051-4.

³⁷ MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, s. 55. ISBN 80-7357-045-9.

³⁸ PRŮCHA, J. a J. MÍKA. *Distanční studium v otázkách: (průvodce studujícími a zájemci o studium)*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, 2000, s. 3. ISBN 80-86302-16-4.

pro ty, kteří se z různých důvodů osobních, zdravotních, sociálních, finančních aj.) nemohli účastnit prezenční formy (denního) studia a mají dostatečnou motivaci k samostatnému studiu. Podstatnou výhodou je možnost napojení na evropský systém distančního vzdělávání, které vede k podstatnému rozšíření nabídky studijních příležitostí a skutečné demokratizaci přístupu ke vzdělávání.³⁹

Individuální studium, které může mít znaky distančního vzdělávání v korespondenční či moderní e-learningové podobě

Forma sebevzdělávání se vyznačuje tím, že lektor a účastník vyučovacího procesu jsou vlastně spojeni v jednu osobu. Význam e-learningu a jeho forem velmi v této souvislosti roste. Nejde zdaleka jen o informační podporu na síti, ale o individuální učení (trénink).⁴⁰

Základem procesu sebevzdělávání je testování (testing), v jehož rámci se provádí různá přezkoušení či diagnózy týkající se vstupních vědomostí, dovedností, postojů, motivace ke studiu apod. Testy jsou pak řazeny na úvod i závěr všech učebních fází, popř. i dalších kroků.⁴¹

Politika EU v oblasti vzdělávání dospělých

EAEA⁴² (Evropská asociace pro vzdělávání dospělých) je evropská nevládní organizace se 127 členskými organizacemi ze 43 zemí, které pracují v oblasti vzdělávání dospělých. AIVD ČR se v roce 2011 také stala členem této mezinárodní instituce.

Mezi hlavní role EAEA patří:

Prosazování celoživotního učení na evropské úrovni.

Rozvoj praxe prostřednictvím projektů, publikací a školení.

Poskytování informací a služeb členům.

Mezinárodní spolupráce.

³⁹ PRŮCHA, J. a J. MÍKA. *Distanční studium v otázkách: (přůvodce studujícími a zájemci o studium)*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, 2000, s. 5. ISBN 80-86302-16-4.

⁴⁰ MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, s. 58. ISBN 80-7357-045-9.

⁴¹ Tamtéž, s. 59

⁴² AIVD, *European Association for the Education of Adults* [online], [cit. 2019-12-18] Dostupné z: <https://www.aivd.cz/cz/spoluprace-s-aeaa/>

EAEA podporuje vzdělávání dospělých a rozšíření přístupu a účasti na formálním, informálním a neformálním vzdělávání pro všechny. Cílem je podporovat členy asociace, napomáhat partnerství mezi členy a rozvoj vzdělávacích programů a výzkumu.

AIVD⁴³ – Asociace institucí vzdělávání dospělých v ČR, je nejvýznamnější profesní asociace rozvíjející sektor vzdělávání dospělých. Sdružuje instituce vzdělávání dospělých, hájí jejich zájmy a pečuje o jejich rozvoj. Prosazuje kvalitu v dalším vzdělávání, zprostředkovává sdílení zkušeností, názorů a garantuje dodržování etických norem a kvality na trhu vzdělávání dospělých.

Elektronická platforma pro vzdělávání dospělých v Evropě (EPALE) umožňuje v mnohojazyčném online prostoru předávat si a propagovat metody a osvědčené postupy z oblasti vzdělávání dospělých.

Usnesení Rady⁴⁴ o obnoveném evropském programu pro vzdělávání dospělých zdůrazňuje potřebu zvýšit účast dospělých na formálním, neformálním a informálním vzdělávání, ať už v zájmu získání nových dovedností, rozvoje aktivního občanství či kvůli osobnímu rozvoji a seberealizaci.

V uvedeném programu byly představeny možnosti dalšího vývoje vzdělávání dospělých v Evropě do roku 2020 a stanoveny následující specifické priority na období 2015–2020:

- zlepšit řízení této oblasti užší koordinací politik, zvýšením účinnosti a zaměřením na potřeby společnosti
- podstatně navýšit nabídku kvalitního vzdělávání dospělých i účast v nabízených kurzech, zejména v oblasti gramotnosti (jazykové i numerické) a digitálních dovedností
- zefektivnit komunikační, poradenské i motivační strategie s cílem podpořit zájemce o tento druh vzdělávání

⁴³ AIVD, *Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR* [online], [cit. 2019-12-18] Dostupné z: <https://www.aivd.cz/>

⁴⁴ Evropská komise. *Politika EU v oblasti vzdělávání dospělých* [online], [cit. 2019-12-18]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_cs

- nabízet flexibilnější formy vzdělávání a lepší přístup ke vzdělávacím kurzům na pracovišti, s využitím informačních technologií, a dát k dispozici rekvalifikační programy
- zlepšit kvalitu vzdělávání dospělých monitorováním dopadu politických opatření a kvalitnější odbornou přípravou osob, které vyučují dospělé.

Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání (EHEA)⁴⁵ je jedinečnou mezinárodní spoluprací v oblasti vysokoškolského vzdělávání a výsledkem politické vůle 48 zemí s různými politickými, kulturními a akademickými tradicemi, které si postupně během posledních dvaceti let vybudovaly oblast provádění společný soubor závazků: strukturální reformy a sdílené nástroje. Těchto 48 zemí souhlasí a přijme reformy vysokoškolského vzdělávání na základě společných klíčových hodnot - jako je svoboda projevu, autonomie institucí, nezávislé studentské odbory, akademická svoboda, volný pohyb studentů a zaměstnanců. Prostřednictvím tohoto procesu země, instituce a zúčastněné strany v evropském prostoru nepřetržitě přizpůsobují své systémy vysokoškolského vzdělávání tak, aby byly kompatibilnější a posilovaly mechanismy zajišťování kvality. Hlavním cílem všech těchto zemí je zvýšit mobilitu zaměstnanců a studentů a usnadnit zaměstnatelnost. Tato oficiální webová stránka EHEA poskytuje jak obecné informace o tomto procesu, tak podrobné informace pro odborníky.

1.2 ÚČASTNÍK VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Dospělý účastník se dle Bartáka vyznačuje zejména určitou úrovní sociální zralosti, vyrovnaností, ustáleným životním způsobem, systémem hodnot, smyslem pro reálné cíle a pro praktický život.⁴⁶ Termínem účastník se zdůrazňuje aktivní podíl dospělého člověka na vzdělávání⁴⁷.

⁴⁵ EHEA. *European Higher Education Area and Bologna Process* [online], [cit. 2020-01-10] Available from: <http://www.ehea.info/>

⁴⁶ BARTÁK, J. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, s. 11. ISBN 978-80-7452-113-3.

⁴⁷ BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání - průvodní jev života*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, s. 19. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. Andragogika. ISBN 80-244-0441-9.

Mužík⁴⁸ dospělé účastníky vzdělávání charakterizuje tím, že je na ně přesouvána odpovědnost za řešení jejich vzdělávacích potřeb. Dospělí mají podle Mužíka určitou představou, co by mělo být cílem, obsahem a hlavně výsledkem procesu vzdělávání. Této skutečnosti podřizují nejen výběr vzdělávacích aktivit, kterých se účastní, ale i vlastní studijní výkon.

Barták⁴⁹ upozorňuje na respektování zvláštností dospělého účastníka, využívání jeho silných stránek osobnosti, tak, aby vzdělávací práce byla úspěšná. Dospělé účastníky vzdělávání odlišuje od mládeže zejména:

- Věkem, úrovní vzdělání, druhem profese, životními zkušenostmi, dovednostmi, schopnostmi, vlastnostmi
- Růzností motivů ke studiu, vzdělávacími potřebami, životními postoji
- Odlišnostmi v rozvíjení poznávacích zájmů (jak sami považují či nepovažují vzdělání pro ně významné)
- Množstvím volného času
- Zdravotním stavem

Schopnost učit se je u dospělých podle Bočkové⁵⁰ ovlivněna nejen věkem, ale i dalšími faktory, které mohou být často ještě významnější. Patří mezi ně např. úroveň vzdělání, druh profese, rodinné a sociální faktory. Za velmi důležitý předpoklad úspěšného učení pak považuje Bočková pevnou vůli. Vůli vymezuje jako cílevědomé úsilí směřující k dosažení vědomě vytčených cílů. Vůle se také projevuje při překonávání různých překážek a obtíží.

K výrazným odlišnostem dospělých patří dle Mužíka⁵¹ jiné vnímání a pojetí času a hospodaření s ním. Dospělý má hlubší pocity odpovědnosti, spojené s promyšlením životních plánů, citlivost na ztrátu prestiže apod. Dospělí jednají podle určitého systému hodnot a norem, který je relativně stabilizován.

⁴⁸ MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, s. 26. ISBN 80-7357-045-9.

⁴⁹ BARTÁK, J. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, s. 11. ISBN 978-80-7452-113-3.

⁵⁰ BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání - průvodní jev života*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, s. 19. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. Andragogika. ISBN 80-244-0441-9.

⁵¹ MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, s. 28. ISBN 80-7357-045-9.

Účastníci se navzájem liší, mají odlišné vědomosti, dovednosti, zkušenosti, zvyky, postoje, zážitky z prostředí, ve kterém vyrostli a ve kterém žijí. Liší se zejména i prostředím, ve kterém pracují, statusem povolání, které vykonávají, a rolami, které vykonávají.⁵²

Dospělí studenti jsou obvykle považováni za studenty starší 25 let. V ostatních zemích EU se také označují jako netradiční studenti. Skupina dospělých studentů má různé schopnosti, širokou škálu vzdělání a kulturní zázemí. Mají více odpovědností a zkušeností. Dospělý student obvykle nedodrží tradiční vzdělávací systém.⁵³ Vzdělávání dospělých se v zahraniční literatuře objevuje pod pojmem *vzdělávání pracovních sil*.

Pro usnadnění učení dospělých studentů, je třeba důkladné pochopení toho, jak jsou motivováni k tomu, aby se učili, jaké jim vznikají překážky učení. Dospělí studenti mají své vlastní osobní životy, pohled na svět, co je potřeba k přežití a úspěšnosti v jejich osobním životě a dokonce mají svůj vlastní osobní pohled na úspěch.⁵⁴

Dospělost

Počátek dospělosti není v naší společnosti jednoznačně vymezen. Vyjma právní dospělosti, kde ústava rozlišuje dospělost pasivní (18 let) a aktivní (21 let).

Vágnerová⁵⁵ dospělého člověka charakterizuje jako samostatného a zodpovědného, který se rozhoduje sám za sebe a nese odpovědnost za důsledky svých rozhodnutí a jednání. Významnou charakteristikou dospělého člověka je jeho ekonomická nezávislost, jedinec se seberealizuje a osamostatňuje od rodičů. Současnému pojetí dospělosti připisuje Vágnerová některé nové znaky. Typický je posun od tradičního rodového předurčení k osobní volbě, k individualismu, k vlastnímu rozhodování ve všech oblastech života.

⁵² Tamtéž, s. 51

⁵³ UKEssays. *Barriers to Adult Learners* [online]. November 2018-[cit. 2019-12-19]; Available from: <https://www.ukessays.com/essays/education/barriers-to-adult-learners.php?vref=1>.

⁵⁴ ESREA. *Understanding the Adult Learners Motivation and Barriers to Learning* [online], Denmark 2009-[cit. 2019-12-18], Available from: https://www.academia.edu/1267765/Understanding_the_Adult_Learners_Motivation_and_Barriers_to_Learning.

⁵⁵ VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007, s. 11. ISBN 978-80-246-1318-5.

Dospělost lze označit za období vrcholu zrání jedince. Obvykle je dělena na biologickou, emocionální, kognitivní a sociální.⁵⁶

Období mladé dospělosti (20-40 let) je dlouhý časový úsek, který Vágnerová⁵⁷ charakterizuje měnící se životní spokojeností mladých lidí. Kolem 30. roku života nastává období prvního bilancování. To představuje základ pro plánování dalšího směřování života a může být impulzem ke změně. Vágnerová ho popisuje jako fázi stabilizace zodpovědnosti a zaměření na dlouhodobé cíle.

Období střední dospělosti (40-50 let) charakterizuje Vágnerová⁵⁸ jako vrchol zralosti a nárůstu zodpovědnosti. Za hlavní úkol považuje dosažení a udržení uspokojivé profesní pozice. Předpokládá, že se v tomto období zúročí vynaložené úsilí na vzdělání. Představy o budoucnosti jsou založeny na posouzení aktuálních možností. Čtyřicátníci očekávají, že se zúročí jejich zkušenosti a kompetence a pomohou jim k dosažení budoucích cílů.

Období starší dospělosti (50-60 let) dle Vágnerové⁵⁹ představuje završení určité etapy života, kdy člověk splnil svůj vývojový úkol. V profesní roli se v tomto období projevuje potřeba předávat zkušenosti další generaci. Zvědavost a otevřenost k nové zkušenosti postupně klesá. Stárnoucí člověk dává přednost stereotypu, který posiluje jeho pocit jistoty.

Věk 50 let je dle Vágnerové považován za mezník, který potvrzuje počátek stárnutí. Vzhledem ke změnám ve společnosti je velmi pravděpodobné, že se věkové hranice budou posouvat. Věk odchodu do důchodu se zvyšuje, tím se pravděpodobně zvýší i zájem o vzdělávání lidí ve vyšším věku.

⁵⁶ HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010, s. 107. ISBN 978-80-7367-686-5.

⁵⁷ VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007, s. 16. ISBN 978-80-246-1318-5.

⁵⁸ Tamtéž, s. 178.

⁵⁹ Tamtéž, s. 231.

2 MOTIVACE LIDSKÉ ČINNOSTI

Člověk po celý život o něco usiluje. Usiluje o dobré zaměstnání, o kvalitní způsob života, aby něčeho dosáhl.

Téma **usilování** nalezneme v psychologii nejčastěji pod záhlavím **motivace**.⁶⁰ Dle Nakonečného⁶¹ je motivace „*intrapsychicky probíhající proces, vycházející z nějaké potřeby a vyústující ve výsledný žádoucí vnitřní stav, uspokojení.*“

Psychologický slovník motivaci popisuje jako řídicí sílu, odpovědnou za zahájení, usměrňování, udržování zacíleného chování.⁶² Specifické hybné síly, ne vždy zcela vědomé či uvědomované, lze nazvat pohnutky, motivy. Člověka určitým směrem zaměřují a navenek se projevují v podobě motivované činnosti, motivovaného jednání.⁶³

Za rozhodujícího činitele motivace považuje Nakonečný⁶⁴ emoce. Motivace je vždy spojena s pozitivními nebo negativními emocemi. Proces motivace pak označuje jako dosahování příjemného nebo vyhýbání se nepříjemnému. K základním zdrojům motivace patří potřeby, návyky, zájmy, hodnoty a hodnotové orientace.⁶⁵

Zájmy jsou důležitým motivačním fenoménem. Zájem je účast s nejhlubší úrovní motivace. Za zájmy fungují nevědomé motivy, lidé obvykle nedovedou říci, proč se zajímají o to, o co se zajímají.⁶⁶

Návyky jako důležitý facilitační zdroj motivace. V průběhu života každý člověk realizuje některé činnosti častěji, dokonce pravidelně, většinou v určitých situacích. Tyto činnosti se díky pravidelnosti často automatizují, fixují, stávají se určitými stereotypy,

⁶⁰ HELUS, Z. *Úvod do psychologie*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2018, s. 128. Psyché. ISBN 978-80-247-4675-3.

⁶¹ NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd., V Tritonu 1. vyd. V Praze: Triton, 2014, s. 15. ISBN 978-80-7387-830-6.

⁶² HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010, s. 320. ISBN 978-80-7367-686-5.

⁶³ BEDRNOVÁ, E. a I. NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 362. ISBN 978-80-7261-169-0.

⁶⁴ NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd., V Tritonu 1. vyd. V Praze: Triton, 2014, s. 308. ISBN 978-80-7387-830-6.

⁶⁵ BEDRNOVÁ, E. a I. NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 362. ISBN 978-80-7261-169-0.

⁶⁶ NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd., V Tritonu 1. vyd. V Praze: Triton, 2014, s. 175. ISBN 978-80-7387-830-6.

návky. Mohou být výsledkem nejen výchovy, ale i sebeutvářecích aktivit každého člověka.⁶⁷

Některé potřeby souvisí s osobnostním uplatněním jedince. Nejsou-li potřeby uspokojovány, vzniká v organizmu napětí (tedy stres).⁶⁸

Potřeba výkonu souvisí se vztahem k vlastním schopnostem, dovednostem a dosaženým výsledkům. Lidé dle Vágnerové touží být považováni za schopné, být oceněni za to co umí, co dokázali.⁶⁹ Výkonová motivace (nebo též motivace k úspěchu) je definována potřebou vytyčovat si náročné cíle a vyvíjením úsilí jich také dosáhnout.⁷⁰

Potřebu seberealizace, tedy uplatnění svých předpokladů a potvrzení vlastní hodnoty má většina lidí. Tato potřeba může být uspokojována fungující rodinou, zdravými dětmi, uplatněním v profesi, ve sportu nebo jiném zájmu. Problém v některé z těchto oblastí, si může si vynahradiť úspěšností či spokojeností v jiné oblasti.⁷¹ Dle moderního pojetí seberealizace člověk nepodléhá vnějším účelům, úkolům a cílům. Seberealizace je cesta bez předem daného cíle, na které člověk zjistí, co vlastně je.⁷²

Potřeba smyslu vlastního života, která přesahuje pouhé zajištění existence je velmi důležitá. Lidé potřebují vědět, že jejich život má nějaký smysl, který sjednocuje veškeré jejich směřování.⁷³

Motivace ke vzdělávání

Motivace je obecně důležitým předpokladem učení. Jsou-li lidé k učení motivováni, cítí-li jeho význam a potřebu, učí se rychleji. Získané schopnosti jsou pak zpravidla trvalejší.⁷⁴ Motivace ve vzdělávání dospělých zahrnuje duševní procesy, jako jsou přání,

⁶⁷ BEDRNOVÁ, E. a I. NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 367. ISBN 978-80-7261-169-0.

⁶⁸ PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace: jak zařít, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 72. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3447-7.

⁶⁹ VÁGNEROVÁ, M. *Psychologie a její význam v životě dospělého člověka*. Liberec: Technická univerzita, 2011, s. 57. ISBN 978-80-7372-712-3.

⁷⁰ HELUS, Z. *Úvod do psychologie*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2018, s. 133. Psyché. ISBN 978-80-247-4675-3.

⁷¹ VÁGNEROVÁ, M. *Psychologie a její význam v životě dospělého člověka*. Liberec: Technická univerzita, 2011, s. 57. ISBN 978-80-7372-712-3.

⁷² BENEŠ, M. *Idea vzdělávání v současné společnosti*. Praha: Eurolex Bohemia, 2002, s. 77. Andragogika. ISBN 80-86432-40-8.

⁷³ VÁGNEROVÁ, M. *Psychologie a její význam v životě dospělého člověka*. Liberec: Technická univerzita, 2011, s. 59. ISBN 978-80-7372-712-3.

⁷⁴ URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017, s. 106. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

úsilí, touha, zájem, snaha atd. Motivace ve výuce podněcuje aktivitu účastníků, dává jejich činnosti zaměření a určitou váhu. Pro upevňování motivace účastníků je významné, aby výukové cíle byly reálné. Příliš náročné cíle mohou vést k neúspěchu a vyvolávají často nechuť k učení. Málo náročné cíle nemotivují a nedávají pocit rozvoje.⁷⁵ Motivace je ovlivňována minulou zkušeností, která se podle Vágnerové projevuje nejen v konkrétní představě cíle, ale i ve zhodnocení jeho předpokládané dosažitelnosti. Pokud se nějaký cíl zdá nedostupný, může dojít až k rezignaci či hledání náhradního řešení.⁷⁶

Vzdělávání a další rozvoj zaměstnanců jsou důležitým předpokladem jejich úspěšnosti. Ta je významným nástrojem jejich motivace. K dalšímu vzdělávání je však zaměstnanec většinou třeba motivovat. Nedostatečná motivace k účasti na vzdělávání nebo jeho úspěšnému absolvování je totiž častým důvodem nízké efektivity vzdělávacích programů, které organizace pro své zaměstnance organizují. Výchozím předpokladem motivace ke vzdělávání, podobně jako pracovní motivace vůbec, je celková pracovní spokojenost. Řada průzkumů prokázala, že lidé, kteří se cítí ve své práci spokojenější, se i ochotněji a rychleji učí. Vzdělávání zaměstnanců se však zpravidla neobejde bez cílených opatření k posílení jejich motivace.⁷⁷ Dospělí se vyznačují praktickou, až pragmatickou orientací. Chtějí vědět, k čemu jim učení bude, čeho mohou dosáhnout, jaké morální a materiální efekty jim to přinese. Vyžadují a oceňují průkaznost spojení mezi vlastními potřebami a potřebami své organizace, pracoviště. Zajímají se o efektivnost vzdělávání, resp. smysluplného vynaložení času, peněz a energie na příslušné vzdělání.⁷⁸

Za významné motivy dospělých k učení považuje Bočková potřebu rozvíjet se, odstraňovat vlastní nedostatky, sebeuplatnění a ocenění. Za podstatné považuje nároky na dospělého z vnějšku, tj. ze zaměstnání, z rodiny, z veřejné činnosti atp.⁷⁹

⁷⁵ MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004, s. 51. ISBN 80-7357-045-9.

⁷⁶ VÁGNEROVÁ, M. *Psychologie a její význam v životě dospělého člověka*. Liberec: Technická univerzita, 2011, s. 55. ISBN 978-80-7372-712-3.

⁷⁷ URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017, s. 106. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

⁷⁸ BARTÁK, J. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, s. 16. ISBN 978-80-7452-113-3.

⁷⁹ BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání - průvodní jev života*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, s. 20. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. Andragogika. ISBN 80-244-0441-9.

Dospělí uvádějí různé důvody, které určují jejich účast na vzdělávacích aktivitách. Z již provedených výzkumů, lze odvodit škálu šesti motivačních faktorů.⁸⁰

1. sociální vztahy, naplnění potřeby vztahů a přátelství,
2. vnější očekávání, naplnění očekávání někoho dalšího (zaměstnavatel, partner), dodržení pokynů nadřízeného,
3. společenský prospěch, zlepšení schopnosti prospět lidem okolo,
4. profesní vzestup, možnost dát své práci vyšší status, držet krok s konkurencí,
5. únik/stimulace, možnost uniknout nudě, uniknout rutině doma nebo v práci, změnit svůj život,
6. kognitivní zájem, tedy učit se jen kvůli učení, vyhledávat znalosti a uspokojit zvědavou mysl.
7. Podle tohoto přístupu nejsou motivy dospělých ke vzdělávání stabilní, často se mění a prolínají.

Dle Plamínka k pochopení lidských potřeb významně přispěl A. Maslow, který sledoval, na co a v jakém pořadí lidé věnují svou volnou energii. Toto pozorování vedlo k vytvoření hierarchického modelu potřeb. Tento model je jednoduchý, snadno pochopitelný a často využívaný i v laické praxi.⁸¹

Hierarchie A. Maslowa začíná fyziologickými potřebami, typu potřeby pít, jíst, dýchat. Když jsou aktuálně uspokojeny, nastupuje potřeba bezpečí, tedy jistota s orientací na současnou a budoucí životní situaci. Další potřebou je náležení k určité skupině a ještě výše je pak potřeba úcty. Ta je podle A. Maslowa uspokojována ze dvou zdrojů, sebeúctou (jako výsledkem sebehodnocení) a úctou jiných (jako výsledkem hodnocení okolím). Na vrcholu pyramidy, se nachází nejspécifičtější a nejdiskutabilnější potřeba, sebeaktualizace. A. Maslow patří k rozsáhlé skupině psychologů, kteří předpokládají, že hlavní síla rozvoje osobnosti nepřichází zvenčí, ale je umístěna uvnitř člověka.⁸²

⁸⁰ DVOŘÁKOVÁ, M. a M. ŠERÁK. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016, s. 122. Varia, 56. svazek. ISBN 978-80-7308-694-7.

⁸¹ PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 73. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3447-7.

⁸² Tamtéž, s. 75.

Energie k učení vede přes úspěchy v učení. Souvisí to s vytyčením cílů v procesu učení. Je nutno vytyčit si realistické a názorně zobrazitelné celkové i dílčí cíle, aby se člověk mohl těšit z postupných i velkých úspěchů. Sebemotivace dospělého člověka probouzí energii k učení. Mnohdy pomáhá autosugesce typu: „To co zvládli jiní, zvládnou také.“ Chut' k učení je nutno vzbuzovat a udržovat a mnohdy se tak děje naprosto individuálními postupy a náměty k posilování vlastní motivace. Žádná motivace k učení není tak úspěšná jako úspěch.⁸³

Motivace, tedy souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují a řídí jednání a prožívání účastníka, je pro mnoho andragogů hlavní problém. Účast na dalším vzdělávání ovlivňuje několik faktorů jako například:

- Osobnostní charakteristika, která obsahuje zájmy, zkušenosti s učním, styl učení, sebevědomí, zodpovědnost za vlastní osud, životní optimismus.
- Životní situace, o níž víme jen málo, ale pokud by se vycházelo z výzkumů, které byly prováděny v západních zemích, tak je možno říci, že hlavními překážkami k účasti je nedostatek času, chybějící pomoc s péčí o děti či nedostatek informací.
- Dobová témata a výzvy, v nichž nacházíme rozporuplnou situaci. Jak lidé, tak i nové vzniklé zařízení reagovali rychle a adekvátně na nové nároky, které vznikly v důsledku společenských a ekonomických změn.
- Společenská klima a společenský rámec ve vztahu k učení⁸⁴

Vývojově nejvyšší motivační systém reprezentuje tzv. volní regulace chování či vůle, chápána jako vlastnosti i jako proces. Podrobná analýza procesu rozhodování, vedla k rozlišení motivačních a volních procesů (motivation, volition). Spojovacím článkem mezi oběma procesy je právě rozhodování. V zaměřenosti jednání se tedy objevují tři fáze: vznik potřeby a její zpředmětnění (motivace), úvahy o prostředcích a důsledcích záměru, úmyslu, chtění (rozhodování), přijetí rozhodnutí a vůlí řízené jednání.⁸⁵

⁸³ MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005, s. 9. ISBN 80-7238-220-9.

⁸⁴ BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 215. Andragogika. ISBN 80-86432-23-8.

⁸⁵ NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd., V Tritonu 1. vyd. V Praze: Triton, 2014, s. 223. ISBN 978-80-7387-830-6.

3 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vytyčené cíle nám často ztěžují překážky. Tyto překážky můžeme nazývat bariéry a setkáváme se s nimi i při vzdělávání. Mnoho dospělých, kteří se vracejí studovat, zažívají pocity jako nervozitu a pochybování. Někteří dospělí mají chuť a potřebu se účastnit vzdělávacích aktivit, ale brání jim v tom různé faktory. Může to být nízké sebevědomí, nedostatek financí, nedostatek času či informací ohledně možností studia.

V souvislosti s motivací a její realizací se mohou vyskytnout okolnosti, které brání nebo neumožňují uskutečnění motivované činnosti. Překážky v motivované činnosti a zároveň důsledky dopadu existence těchto překážek na jedince vyjadřují pojmy frustrace a deprivace.⁸⁶

Frustrace ve svém základním významu představuje zmaření nebo znemožnění realizace motivované činnosti. Pojmem frustrace popisujeme jednak určitou specifickou, objektivně definovatelnou frustrační situaci, kdy někdo či něco brání někomu v realizaci motivované činnosti či v uspokojení aktivované potřeby, dále pak určitý vnitřní, subjektivní prožitek či stav, který je důsledkem frustrační situace.⁸⁷

Frustrační situace může nastat existencí cíle motivované činnosti na straně jedné, zatímco na straně druhé je překážka, která brání realizaci a tím blokuje uspokojení aktivované potřeby. Překážkou může být cokoliv, jak překážky vnější, objektivní, tak překážky vnitřní, subjektivní. Překážky mohou být pasivní (působí pouze svou přítomností) nebo aktivní (vynakládají sílu proti směru snažení jedince).⁸⁸

Zvláštním případem frustrace je konflikt, který vystupuje ve dvojí rovině, obecně psychologické a sociálně psychologické. První vyjadřuje stav prožívání neslučitelných tendencí, resp. rozhodování se mezi dvěma nebo více různými tendencemi. Druhý se týká střetu zájmů, cílů atd. v interpersonálních vztazích.⁸⁹

⁸⁶ BEDRNOVÁ, E. a I. NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 370. ISBN 978-80-7261-169-0.

⁸⁷ Tamtéž, s. 371

⁸⁸ Tamtéž, s. 371

⁸⁹ NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd., V Tritonu 1. vyd. V Praze: Triton, 2014, s. 273. ISBN 978-80-7387-830-6.

Rozvoji celoživotního vzdělávání se staví do cesty mnohé překážky, z nichž některé mají obecnou platnost a jiné jsou typické především pro české podmínky. Mezi hlavní bariéry řadí Bočková⁹⁰ postoje ke vzdělávání, dostupnost vzdělávání a chybějící systém celoživotního vzdělávání.

Bariéry vzdělávání zaměstnanců dle charakteristiky Bartáka:⁹¹

Bariéry pracovního prostředí – prostředí může působit rušivě z nejrůznějších důvodů. Příkladem lze uvést nedostatek spolupráce, Nedostatek podpory k osobnostnímu a kvalifikačnímu rozvoji.

Bariéry kultury - tyto bariéry jsou důsledkem toho, že člověk při dospívání získává nové zkušenosti. Snaží se o soudržnost s komunitou, v níž žije a řídí se jejími pravidly.

Percepční bariéry – jde o překážky, které vzdělávanému brání jasně vnímat podstatu problému, event. vyhledat informace nezbytné k jeho řešení.

Emocionální bariéry – můžeme je charakterizovat jako překážky volného myšlení, sdělování a jednání. Emoční bariérou může být strach udělat chybu, selhat; nedůvěra ve vlastní schopnosti a možnosti; nechuť ke změnám; obavy z neznámého, nepoznaného.

Bariéry ve formálním i neformálním vzdělávání dospělých jsou rozděleny do tří skupin - osobnostní, situační, institucionální.

Bariéry situační, které souvisí s aktuální životní situací a mezi něž patří především finanční náklady, nedostatek času, povinnosti v práci, nevyhovující prostory pro studium nebo nesouhlas rodiny či přátel.

Bariéry institucionální, jako například množství času potřebného pro studium, nevyhovující rozvrh, nedostatek informací o nabídce, nedostupnost kurzů.

Bariéry osobnostní, které jsou spojeny s postoji a sebepojetím člověka jako učícího se, patří sem obava, že je člověk příliš starý na studium, nízká sebedůvěra ve vlastní schopnosti, nedostatek energie nebo výdrže, špatná zkušenost se studiem v minulosti.⁹²

⁹⁰ BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání - průvodní jev života*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, s. 16. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. Andragogika. ISBN 80-244-0441-9.

⁹¹ BARTÁK, J. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, s. 13. ISBN 978-80-7452-113-3.

⁹² DVOŘÁKOVÁ, M. a M. ŠERÁK. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016, s. 124. Varia, 56. svazek. ISBN 978-80-7308-694-7.

Bariéry v účasti na neformálním vzdělávání dle výzkumného šetření „Učíme se po celý život?“⁹³

Situační bariéry

- Nemám momentálně dostatek finančních prostředků
- Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a
- Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací aktivity nemám čas
- Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu
- Nemohu se účastnit ze zdravotních důvodů

Institucionální bariéry

- Není dost informací o vhodných vzdělávacích kurzech
- Není dost vhodných kurzů samotných
- Kvalita kurzů bývá poměrně nízká

Osobnostní bariéry

- Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl
- Mám obavy, že bych to nezvládl/a
- Myslím, že na další vzdělávání nemám dostatečné vzdělání

Pomoc dospělým studentům v překonávání překážek není snadná práce, v některých případech je dokonce nemožná. Bariéry, kterým dospělí studenti čelí, se nemohou napravit přes noc. K překonání bariér potřebují studenti dlouhodobou podporu a musí se změnit pracovní prostředí. Vzdělávací instituce navíc potřebují změny v administrativě a osnovách. Zaměstnavatelé mohou pomoci studentům učit se a vytvářet pozitivní prostředí ke studiu. Mohou poskytnout více volného času a mohou také poskytnout studijní volno pro dospělé studenty. To je povzbudí, aby se více zapojili do procesu učení. Instituce musí být pružnější a mít více pochopení pro dospělé studenty, kteří jsou pracujícími lidmi nebo se starají o rodinu, takže je nelze srovnávat s běžnými tradičními studenty. Přísné zásady a předpisy pro tradiční studenty nebudou fungovat pro dospělé studenty. Určitá flexibilita u dospělých studentů může zahrnovat pružnější opatření

⁹³ RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 105. ISBN 978-80-210-4779-2.

týkajících se docházky a harmonogramu studia, aby se dospělí studenti mohli postarat o svou práci a svou rodinu.⁹⁴

Výzkumná šetření v České republice zaměřená na bariéry ve vzdělávání dospělých

Výstupy z šetření Adult Education Survey (dále jako AES) přináší publikace *Vzdělávání dospělých v České republice*. Ta vznikla ve spolupráci s Eurostatem za účelem průběžného srovnávání a vyhodnocování úspěšnosti strategií v oblasti celoživotního vzdělávání na úrovni jednotlivých členských států. Eurostat s Evropskou komisí a dalšími orgány EU sestrojil nástroje umožňující systematickou tvorbu evropských statistik v oblasti vzdělávání a celoživotního učení.

Účastníci šetření byli (krom jiného) dotazováni na vzdělávání, které absolvovali v posledních 12 měsících předcházejících datu dotazování. Mimo sociodemografických charakteristik respondentů bylo zjišťováno jejich zapojení do aktivit formálního či neformálního vzdělávání, získávání znalostí a dovedností prostřednictvím informálního učení, jazyková vybavenost, počítačová gramotnost.⁹⁵

Výzkumné šetření „Učíme se po celý život?“ mělo za cíl prozkoumat, z jakých důvodů se čeští dospělí zapojují či nezapojují do formálních i neformálních vzdělávacích aktivit. Z důvodu převládající neúčasti na dalším vzdělávání v české populaci, se šetření více zaměřilo na analýzu v oblasti bariér. Snahou bylo prozkoumat, jaké překážky stojí v cestě k dalšímu vzdělávání.

Šetření ukázalo zřetelné rozdíly motivace mezi formálním a neformálním sektorem. Neformální vzdělávání je motivováno především mimo-pracovními důvody. Zajímavé je zjištění: čím vyšší vzdělání, tím vyšší podíl mimopracovní motivace. Dle tohoto zjištění lze předpokládat, že vzdělanější jedinci přestávají vzdělávání v dospělém věku chápat výhradně v jeho ekonomické dimenzi. Vzdělávání zde nevystupuje jen jako nástroj

⁹⁴ UKEssays. *Barriers to Adult Learners* [online]. November 2018. [cit. 2019-12-18]; Available from: <https://www.ukessays.com/essays/education/barriers-to-adult-learners.php?vref=1>.

⁹⁵ *Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011*. Praha: Český statistický úřad, 2013. Lidé a společnost. Vzdělávání, 2013, s. 12. ISBN 978-80-250-2354-9.

navyšování vlastního lidského kapitálu, ale také jako prostředek osobního rozvoje. Což velmi souzní s teoriemi (a ideály) společnosti vědění.⁹⁶

Společnost Donath-Burson-Marsteller provedla ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR a společností Factum Invenio v období od 23. září do 26. října 2009 průzkum k problematice vzdělávání dospělých. Jeho cílem bylo popsat hlavní aktuální problémy a příležitosti celoživotního vzdělávání v České republice.

Mimo základní hodnocení nás zajímalo i to, zda je současná ekonomická recese pro rozvoj vzdělávání dospělých motivující, nebo naopak rozvoji brání.

Zaměřili se na zjišťování postojů veřejnosti a na to, co v oblasti vzdělávání dospělých veřejnost postrádá. O co má zájem. Jaké jsou hlavní motivátory a bariéry ve vzdělávání dospělých. Jaké jsou vhodné formy vzdělávání.

Dále oslovili zástupce odborné veřejnosti z řad akademické obce, státní správy, manažerů pro rozvoj lidských zdrojů, nevládních organizací a společností poskytujících vzdělávání v dospělosti. Zajímali se rovněž o hodnocení hlavních motivátorů a bariér ve vzdělávání dospělých a hodnocení rozsahu a úrovně nabídky dalšího vzdělávání. Chtěli znát i názor odborníků na společenskou roli vzdělávání v dospělosti a rozložení odpovědnosti za tuto oblast mezi stát, podniky a občany.⁹⁷

⁹⁶ RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 109. ISBN 978-80-210-4779-2.

⁹⁷ DONATH – BURSON – MARSTELLER. *Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti*. [online], Praha. 2009-[cit. 2019-12-18]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

PRAKTICKÁ ČÁST

4 ANDRAGOGICKÝ VÝZKUM

Andragogický výzkum v českém prostředí nemá k dispozici systematickou monografii o vlastních přístupech a metodách. Proto andragogika musí využívat metodologii výzkumu z jiných věd, především pedagogiky, psychologie, sociologie i dalších oborů.⁹⁸

Andragogický výzkum – jako každá systematická činnost – je založen na určitých teoriích. Andragogický výzkum má tedy svou složku teoretickou a složku praktickou, které se vzájemně prolínají.⁹⁹

4.1 VÝZKUMNÁ METODA A PRACOVNÍ POSTUP

Andragogický výzkum této diplomové práce je zaměřen na motivaci a bariéry dospělých v dalším vzdělávání. Šetření se zaměří na účast dospělých v neformálním vzdělávání.

Cíl výzkumu

Cílem praktické části diplomové práce je zjistit, co motivuje dospělé k dalšímu vzdělávání a jaké překážky jim v dalším vzdělávání brání. Výsledkem šetření je specifikace faktorů, na kterých závisí, zda se dospělí zapojí či nezapojí do dalšího vzdělávání.

Na základě cíle jsou formulovány tyto otázky:

Které faktory motivují dospělé k účasti v dalším vzdělávání?

Které bariéry omezují dospělé v účasti na dalším vzdělávání?

Použité metody

K získání potřebného množství dat je zvolena metoda kvantitativního výzkumu.

⁹⁸ PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika, s. 8. ISBN 978-80-247-5232-7.

⁹⁹ Tamtéž, s. 16

Šetření probíhalo formou anonymního dotazníku. Dotazník byl sestaven na základě poznatků z teoretické části práce. Vychází především z šetření AES Českého statistického úřadu a z výstupů výzkumného projektu „Učíme se po celý život?“.

Dotazník je sestaven ze 13 uzavřených otázek. Otázky 1-3 jsou filtrační, rozdělují respondenty na muže a ženy, dotazují se na věk a vzdělání. Stěžejní otázky 4-8 se ptají na účast v neformálního vzdělávání za posledních 12 měsíců před vyplněním dotazníku. Na ně navazují dvě matice otázek 9-10, zaměřené na motivaci k účasti na vzdělávacích aktivitách a překážkách, které účasti brání. Dotazník je ukončen třemi segmentačními otázkami 11-13, které zjišťují ekonomické postavení respondentů, demografické údaje a počet dětí.

Časová organizace výzkumu

Výzkum byl rozdělen do čtyř etap.

1. Přípravná fáze zaměřená na teoretické poznatky získané studiem monografií, formou internetových zdrojů a čerpáním z již proběhlých studií v rámci ČR i EU. Během přípravné fáze byl sestaven dotazník a proběhl předvýzkum k ověření srozumitelnosti položených otázek.
2. Realizační etapa se zaměřila na získání empirických dat. Anonymní dotazník byl vytvořen pomocí nástroje Google Forms¹⁰⁰. Následně byl rozeslán respondentům pomocí e-mailových adres a sociálních sítí. Nástroj Google Forms zajistil průběžné shromažďování dat a zaručil respondentům slíbenou anonymitu. Během několika dní se dostavily výsledky. Následně došlo ke klesající tendenci odpovědí. Respondenti byli znovu požádáni o vyplnění dotazníku a o jeho sdílení. Odezva zajistila reprezentativní vzorek odpovědí.
3. Etapa zpracování a vyhodnocení empirických dat šetření. Během této etapy proběhlo stažení dat do excelového sešitu. Odpovědi byly exportovány do kontingenční tabulky, která napomohla data dále matematicky vyhodnocovat.
4. Etapa interpretace dat v praktické části práce. Vyhodnocení výzkumu za pomoci tabulek a grafů.

¹⁰⁰<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeAkURGF7RQkpR74sXZUGMJfYi-xUu6oIbQcky5Jqfi9brxBg>

4.2 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU

Výzkumný vzorek tvoří celkem 278 respondentů ve věku od 25 do 65 let. Z toho je 182 žen (65%) a 96 mužů (35%).

Tabulka 1 - Rozdělení respondentů muž / žena

Muži	%	Ženy	%
96	35	182	65

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Věk je v dotazníku rozdělen do čtyř kategorií. V kategorii 25-35 let odpovědělo 95 respondentů, celkově 34%. V kategorii 36-45 let odpovědělo 133 respondentů, celkově 48%. V kategorii 46-55 let odpovědělo 40 respondentů, celkově 14%. V kategorii 56-65 let odpovědělo 10 respondentů, celkově 4%.

Tabulka 2 - Rozdělení respondentů podle věku

Věková kategorie	Počet odpovědí	%
25-35	95	34
36-45	133	48
46-55	40	14
56-65	10	4

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Vzdělání respondentů je rozděleno do 11 kategorií od dokončeného základního vzdělání až po ukončené postgraduální studium.

Tabulka 3 - Rozdělení respondentů podle vzdělání

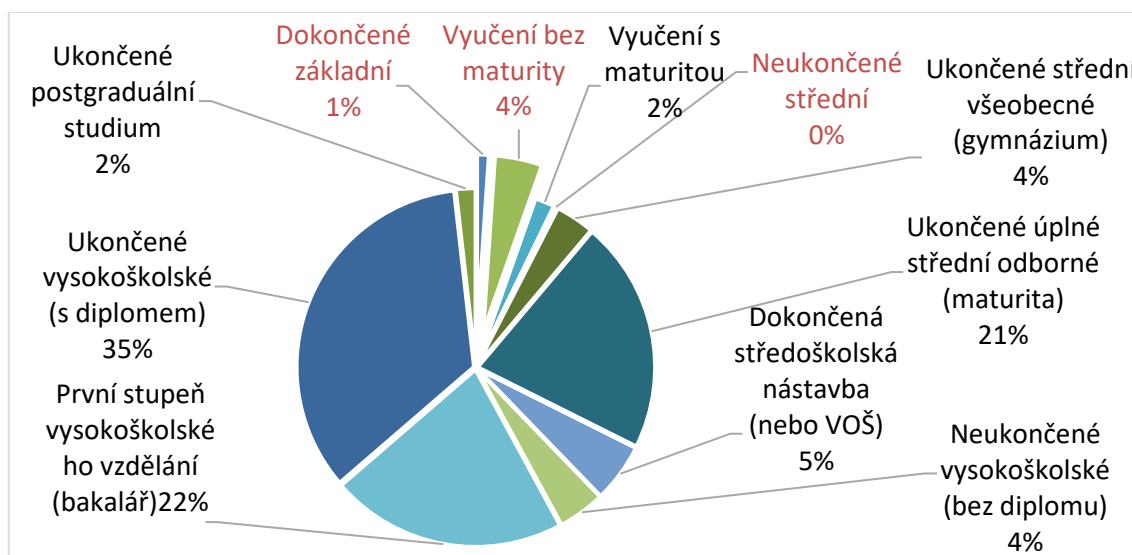
Vzdělání	Počet odpovědí	%
Dokončené základní	3	1
Vyučení bez maturity	12	4
Neukončené střední	1	0
Vyučení s maturitou	5	2
Ukončené střední všeobecné (gymnázium)	10	4
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	59	21
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	15	5

Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	12	4
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	60	22
Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	96	35
Ukončené postgraduální studium	5	2

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Ve vzorku převládají osoby s vyšším vzděláním. Většina respondentů dosáhla minimálně maturity.

Graf 1 - Rozdělení respondentů podle vzdělání



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Téměř stejného počtu odpovědí bylo dosaženo v kategorii Ukončené úplné střední odborné (maturita) a První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář).

Tabulka 4 - Rozdělení respondentů podle vzdělání (dvě kategorie)

Vzdělání	Počet odpovědí	%
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	60	22
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	59	21

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

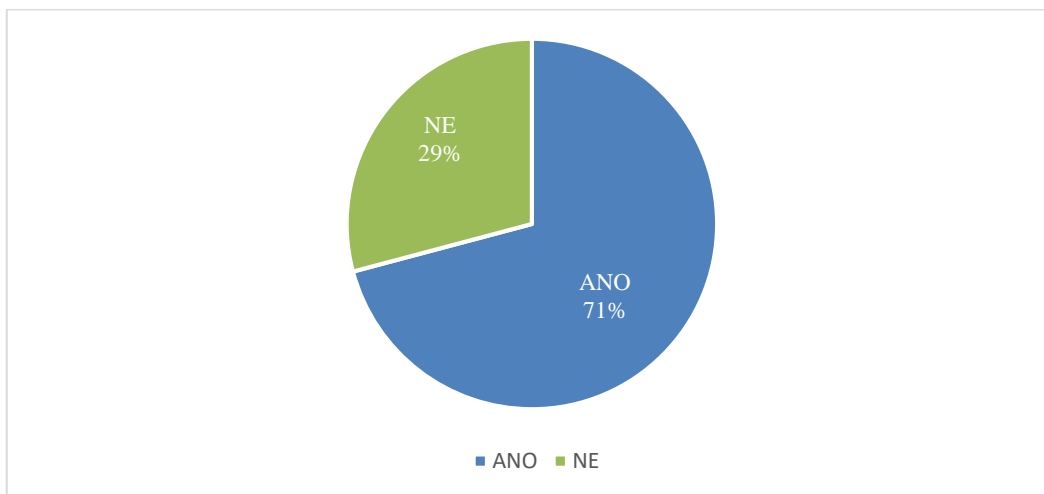
Porovnáním těchto dvou kategorií v následujících otázkách, bude zkoumán rozdíl mezi motivy a bariérami u osob se středoškolským vzděláním a osob s vysokoškolským vzděláním.

4.3 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Otázka č. 4: **Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících ODBORNÉHO ŠKOLENÍ** vztahující se k vaší práci (např. zaškolení k nové technologii, nové předpisy, rekvalifikační kurz apod.)?

Z celkového počtu 278 respondentů odpovědělo ANO 197 osob, tj. 71% a NE 81 osob, tj. 29%.

Graf 2 - Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících ODBORNÉHO ŠKOLENÍ?



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 197 odpovědí typu ANO bylo dále členěno podle vzdělání respondentů.

Tabulka 5 - Odpověď ANO na otázku č. 4

Vzdělání	Odpověď ANO na otázku č. 4	%
Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	72	37
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	43	22

Ukončené úplné střední odborné (maturita)	38	19
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	10	5
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	10	5
Vyučení bez maturity	9	5
Ukončené střední všeobecné (gymnázium)	6	3
Ukončené postgraduální studium	3	2
Vyučení s maturitou	3	2
Dokončené základní	2	1
Neukončené střední	1	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Porovnání odpovědí ANO u kategorie První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář) a kategorie Ukončené úplné střední odborné (maturita).

Tabulka 6 - Odpověď ANO na otázku č. 4 (dvě kategorie)

Vzdělání	Odpověď ANO na otázku č. 4	%
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	43	22
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	38	20

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 81 odpovědí typu NE bylo dále členěno podle ekonomického postavení respondentů.

Tabulka 7 – Odpověď NE na otázku č. 4

Ekonomické postavení	Odpověď NE na otázku č. 4	%
Zaměstnanec na plný úvazek	26	32
Na rodičovské dovolené	25	31
Soukromník, podnikatel, živnostník	13	16
Zaměstnanec na částečný úvazek	7	9
Svobodné povolání	4	5
Důchodce (invalidní)	3	4

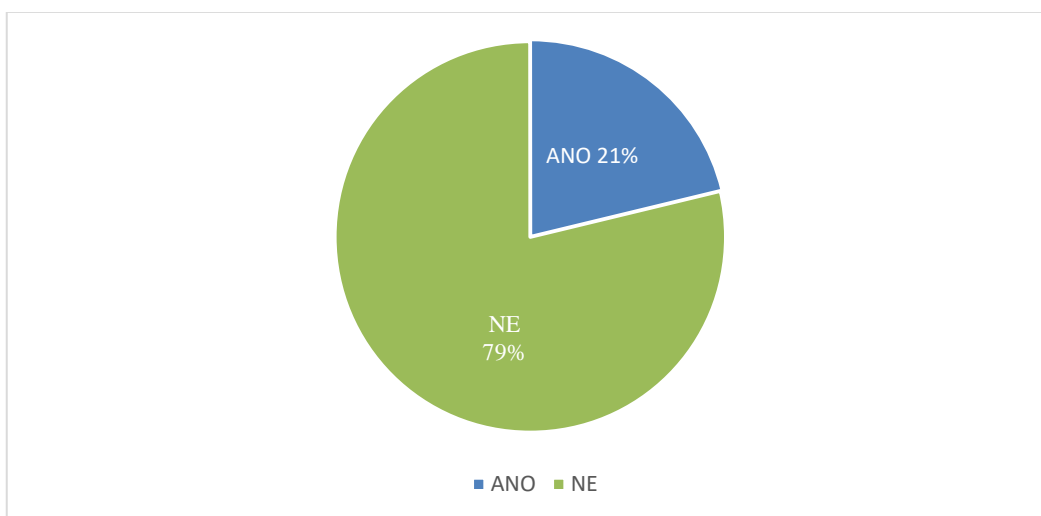
Trvale v domácnosti	2	2
Nezaměstnaný / hledající práci	1	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 5: Navštěvoval/a jste v posledních 12 měsících kurz CIZÍCH JAZYKŮ?

Z celkového počtu 278 respondentů odpovědělo ANO 59 osob, tj. 21% a NE 219 osob, tj. 79%.

Graf 3 - Navštěvoval/a jste v posledních 12 měsících kurz CIZÍCH JAZYKŮ?



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 59 odpovědí typu ANO bylo dále členěno podle vzdělání respondentů.

Tabulka 8 - Odpověď ANO na otázku č. 5

Vzdělání	Odpověď ANO na otázku č. 5	%
Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	26	44
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	12	20
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	7	12
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	4	7
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	4	7
Vyučení bez maturity	3	5

Vyučení s maturitou	2	3
Ukončené postgraduální studium	1	2

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Porovnání odpovědí ANO u kategorie První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář) a kategorie Ukončené úplné střední odborné (maturita).

Tabulka 9 - Odpověď ANO na otázku č. 5 (dvě kategorie)

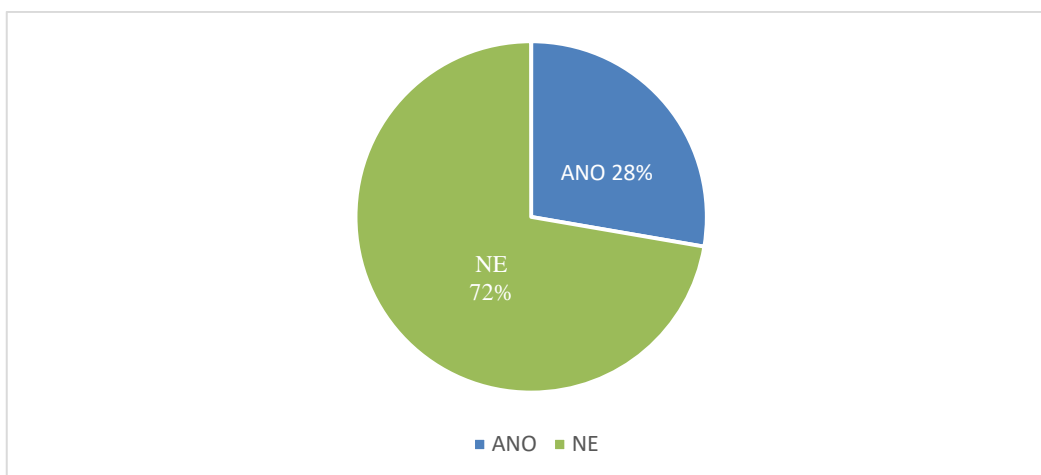
Vzdělání	Odpověď ANO na otázku č. 5	%
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	12	20
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	7	12

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících přednášky, workshopu nebo kurzu PRÁCE S POČÍTAČEM (např. excel, word, grafika, tvorba webu, sociální sítě, úprava fotek apod.)

Z celkového počtu 278 respondentů odpovědělo ANO 77 osob, tj. 28% a NE 201 osob, tj. 72%.

Graf 4 - Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících přednášky, workshopu nebo kurzu PRÁCE S POČÍTAČEM?



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 77 odpovědí typu ANO bylo dále členěno podle vzdělání respondentů.

Tabulka 10 - Odpověď ANO na otázku č. 6

Vzdělání	Odpověď ANO na otázku č. 6	%
Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	33	43
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	17	22
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	15	19
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	4	5
Dokončená středoškolská nastavba (nebo VOŠ)	3	4
Vyučení bez maturity	3	4
Ukončené postgraduální studium	1	1
Vyučení s maturitou	1	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Porovnání odpovědí ANO u kategorie První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář) a kategorie Ukončené úplné střední odborné (maturita).

Tabulka 11 - Odpověď ANO na otázku č. 6 (dvě kategorie)

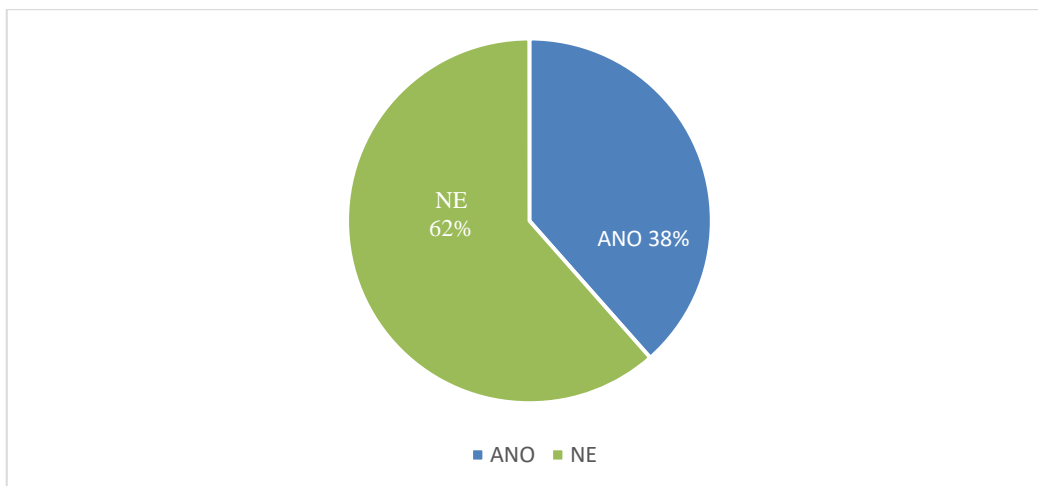
Vzdělání	Odpověď ANO na otázku č. 6	%
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	17	22
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	15	19

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Analýza otázky č. 7: Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících vzdělávací aktivity týkající se TRÁVENÍ VOLNÉHO ČASU (např. učil/a jste se hrát na hudební nástroj, provozovat sport nebo absolvoval/a jste kurz vaření apod.)?

Z celkového počtu 278 respondentů odpovědělo ANO 107 osob, tj. 38% a NE 171 osob, tj. 62%.

Graf 5 - Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících vzdělávací aktivity týkající se TRÁVENÍ VOLNÉHO ČASU?



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 107 odpovědí typu ANO bylo dále členěno podle vzdělání respondentů.

Tabulka 12 - Odpověď ANO na otázku č. 7

Vzdělání	Odpověď ANO na otázku č. 7	%
Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	37	35
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	26	24
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	25	23
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	6	6
Vyučení bez maturity	5	5
Ukončené střední všeobecné (gymnázium)	3	3
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	2	2
Ukončené postgraduální studium	2	2
Dokončené základní	1	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Porovnání odpovědí ANO u kategorie První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář) a kategorie Ukončené úplné střední odborné (maturita).

Tabulka 13 - Odpověď ANO na otázku č. 7 (dvě kategorie)

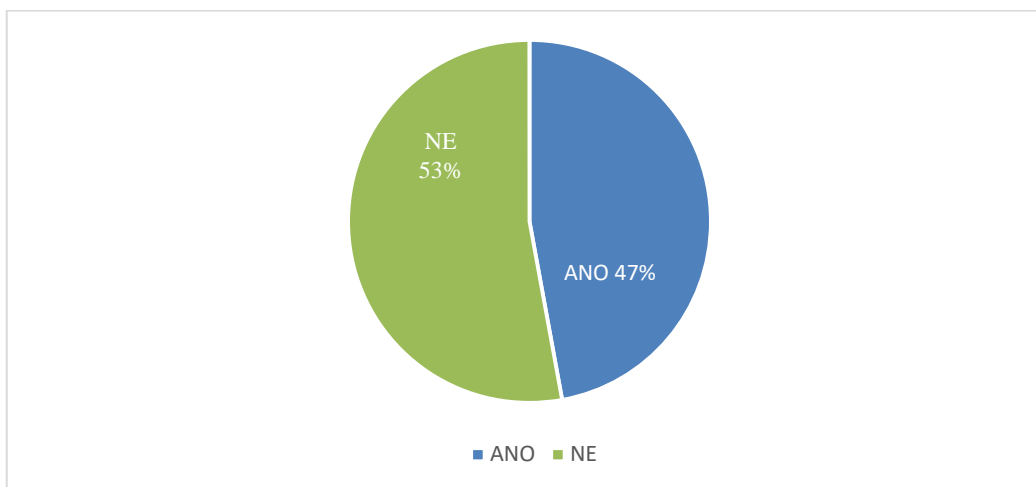
Vzdělání	Odpověď ANO na otázku č. 5	%
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	25	23
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	26	24

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 8: Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících nějaké přednášky, besedy nebo kurzu týkajících se OSOBNOSTNÍHO ROZVOJE (např. duševní hygiena, sebemotivace, komunikace apod.)?

Z celkového počtu 278 respondentů odpovědělo ANO 131 osob, tj. 47% a NE 147 osob, tj. 53%.

Graf 6 - Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících nějaké přednášky, besedy nebo kurzu týkajících se OSOBNOSTNÍHO ROZVOJE?



Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Celkem 131 odpovědí typu ANO bylo dále členěno podle vzdělání respondentů.

Tabulka 14 - Odpověď ANO na otázku č. 8

Vzdělání	Odpověď ANO na otázku č. 8	%
Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	52	40
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	28	21

Ukončené úplné střední odborné (maturita)	27	21
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	6	5
Vyučení bez maturity	5	4
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	4	3
Ukončené střední všeobecné (gymnázium)	3	2
Ukončené postgraduální studium	2	2
Vyučení s maturitou	2	2
Dokončené základní	1	1
Neukončené střední	1	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Porovnání odpovědí ANO u kategorie První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář) a kategorie Ukončené úplné střední odborné (maturita).

Tabulka 15 - Odpověď ANO na otázku č. 8 (dvě kategorie)

Vzdělání	Odpověď ANO na otázku č. 8	%
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	28	21
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	27	21

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Otázka č. 9: **Co vás vedlo k účasti na vzdělávací aktivitě?** (vyberte max. 3 možnosti)
Respondenti měli na výběr celkem devět možností, ze kterých mohli vybrat maximálně tři.

Tabulka 16 - Co vás vedlo k účasti na vzdělávací aktivitě?

Důvody účasti na dalším vzdělávání	Počet odpovědí	%
Získat certifikát	47	17
Musel/a jsem se zúčastnit	42	15
Zvýšit výkonnost, zlepšit kariérní vyhlídky	82	29
Potkat nové lidi, pro zábavu	51	18
Snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání	12	4
Začít vlastní podnikání	18	6

Získat znalosti a dovednosti užitečné v každodenním životě	105	38
Prohloubit znalosti a dovednosti v oblasti, která mne zajímá	174	63
Zlepšit vyhlídky na získání nebo změnu práce	61	22

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Vybrané odpovědi k jednotlivým možnostem jsou rozděleny podle vzdělání respondentů:

1. Získat certifikát

Tuto možnost si vybralo celkem 47 respondentů z 278, tj. 17%

Tabulka 17 - Výběr možnosti: Získat certifikát

Ukončené úplné střední odborné (maturita)	12
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	12
Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	9
Ukončené střední všeobecné (gymnázium)	4
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	3
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	3
Vyučení s maturitou	2
Neukončené střední	1
Vyučení bez maturity	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

2. Výběr možnosti: Musel/a jsem se zúčastnit

Tuto možnost si vybralo celkem 42 respondentů z 278, tj. 15%

Tabulka 18 - Výběr možnosti: Musel/a jsem se zúčastnit

První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	13
Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	9
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	7
Ukončené střední všeobecné (gymnázium)	3
Vyučení bez maturity	3
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	2
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	2

Vyučení s maturitou	2
Neukončené střední	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

3. Zvýšit výkonnost, zlepšit kariérní vyhlídky

Tuto možnost si vybralo celkem 82 respondentů z 278, tj. 29%

Tabulka 19 - Výběr možnosti: Zvýšit výkonnost, zlepšit kariérní vyhlídky

Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	32
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	19
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	12
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	6
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	3
Ukončené střední všeobecné (gymnázium)	3
Vyučení bez maturity	3
Vyučení s maturitou	2
Dokončené základní	1
Ukončené postgraduální studium	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

4. Potkat nové lidi, pro zábavu

Tuto možnost si vybralo celkem 51 respondentů z 278, tj. 18%

Tabulka 20 - Výběr možnosti: Potkat nové lidi, pro zábavu

Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	22
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	11
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	8
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	4
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	2
Ukončené postgraduální studium	2
Vyučení bez maturity	2

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

5. Snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání

Tuto možnost si vybralo celkem 12 respondentů z 278, tj. 4%

Tabulka 21 - Výběr možnosti: Snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání

Ukončené úplné střední odborné (maturita)	4
Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	3
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	2
Dokončené základní	1
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	1
Vyučení s maturitou	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

6. Začít vlastní podnikání

Tuto možnost si vybralo celkem 18 respondentů z 278, tj. 6%

Tabulka 22 - Výběr možnosti: Začít vlastní podnikání

Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	6
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	5
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	2
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	2
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	1
Ukončené střední všeobecné (gymnázium)	1
Vyučení bez maturity	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

7. Získat znalosti a dovednosti užitečné v každodenním životě

Tuto možnost si vybralo celkem 105 respondentů z 278, tj. 38%

Tabulka 23 - Výběr možnosti: Získat znalosti a dovednosti užitečné v každodenním životě

Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	49
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	23
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	15
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	5

Vyučení bez maturity	4
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	3
Dokončené základní	2
Ukončené střední všeobecné (gymnázium)	2
Ukončené postgraduální studium	1
Vyučení s maturitou	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

8. Prohloubit znalosti a dovednosti v oblasti, která mne zajímá

Tuto možnost si vybralo celkem 174 respondentů z 278, tj. 63%

Tabulka 24 - Výběr možnosti: Prohloubit znalosti a dovednosti v oblasti, která mne zajímá

Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	76
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	37
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	24
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	11
Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	8
Vyučení bez maturity	7
Ukončené postgraduální studium	4
Ukončené střední všeobecné (gymnázium)	3
Dokončené základní	2
Vyučení s maturitou	2

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

9. Zlepšit vyhlídky na získání nebo změnu práce

Tuto možnost si vybralo celkem 61 respondentů z 278, tj. 22%

Tabulka 25 - Výběr možnosti: Zlepšit vyhlídky na získání nebo změnu práce

Ukončené vysokoškolské (s diplomem)	24
První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	14
Ukončené úplné střední odborné (maturita)	10

Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)	4
Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)	3
Vyučení bez maturity	2
Vyučení s maturitou	2
Dokončené základní	1
Ukončené postgraduální studium	1

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Komparace motivů k účasti na dalším vzdělávání mezi kategoriemi *první stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)* a *ukončené úplné střední odborné (maturita)*.

Tabulka 26 – Komparace motivů k účasti na dalším vzdělávání

Možnosti	Ukončené úplné střední odborné (maturita)		První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	
	Počet odpovědí	% z 278	Počet odpovědí	% z 278
Získat certifikát	12	4	12	4
Musel/a jsem se zúčastnit	7	3	13	5
Zvýšit výkonnost, zlepšit kariérní vyhlídky	12	4	19	7
Potkat nové lidi, pro zábavu	11	4	8	3
Snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání	4	1	2	1
Začít vlastní podnikání	2	1	5	2
Získat znalosti a dovednosti užitečné v každodenním životě	15	5	23	8
Prohloubit znalosti a dovednosti v oblasti, která mne zajímá	24	9	37	13
Zlepšit vyhlídky na získání nebo změnu práce	10	4	14	5

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Ukončené úplné střední odborné (maturita) - celkem 97 odpovědí, 35%

První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář) – celkem 133 odpovědí, 48%

Otázka č. 10: **U každého důvodu řekněte, jak velkou překážkou pro vás je.**
Respondenti měli 5 možností odpovědi: Souhlasím, Spíše souhlasím, Spíše nesouhlasím, Nesouhlasím a Nevím.

Vyhodnocení odpovědí dle jednotlivých důvodů, které brání respondentům v účasti na dalším vzdělávání.

1. Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl

Zde je zastoupena osobnostní bariéra

Tabulka 27 - Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl

Nesouhlasím	180
Spíše souhlasím	44
Spíše nesouhlasím	33
Souhlasím	17
Nevím	4

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

2. Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací akce nemám čas

Zde je zastoupena situační bariéra.

Tabulka 28 - Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací akce nemám čas

Nesouhlasím	114
Spíše nesouhlasím	82
Spíše souhlasím	63
Souhlasím	14
Nevím	5

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

3. Mám obavy, že bych to nezvládl/a

Zde je zastoupena osobnostní bariéra.

Tabulka 29 - Mám obavy, že bych to nezvládl/a

Nesouhlasím	171
-------------	-----

Spíše souhlasím	48
Spíše nesouhlasím	43
Nevím	8
Souhlasím	8

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

4. Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a

Zde je zastoupena situační bariéra.

Tabulka 30 - Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a

Spíše souhlasím	106
Nesouhlasím	73
Souhlasím	50
Spíše nesouhlasím	45
Nevím	4

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

5. Nemám momentálně dostatek finančních prostředků

Zde je zastoupena situační bariéra.

Tabulka 31 - Nemám momentálně dostatek finančních prostředků

Nesouhlasím	90
Spíše souhlasím	84
Spíše nesouhlasím	57
Souhlasím	40
Nevím	7

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

6. Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu

Zde je zastoupena situační bariéra.

Tabulka 32 - Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu

Nesouhlasím	108
Souhlasím	59

Spíše souhlasím	57
Spíše nesouhlasím	44
Nevím	10

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

7. Není dost vhodných kurzů

Zde je zastoupena institucionální bariéra.

Tabulka 33 - Není dost vhodných kurzů

Nesouhlasím	131
Spíše souhlasím	62
Spíše nesouhlasím	39
Nevím	24
Souhlasím	22

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Vyhodnocení odpovědí *souhlasím*, dle jednotlivých důvodů, které brání respondentům v účasti na dalším vzdělávání.

Tabulka 34 - Vyhodnocení důvodů neúčasti - odpověď souhlasím

Možnosti	Souhlasím	%
Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací akce nemám čas	63	23
Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu	59	21
Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a	50	18
Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	40	14
Není dost vhodných kurzů	22	8
Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl	17	6
Mám obavy, že bych to nezvládl/a	8	3

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Vyhodnocení odpovědí *spíše souhlasím*, dle jednotlivých důvodů, které brání respondentům v účasti na dalším vzdělávání.

Tabulka 35 - Vyhodnocení důvodů neúčasti - odpověď spíše souhlasím

Možnosti	Spíše souhlasím	%
Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a	106	38
Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	84	30
Není dost vhodných kurzů	62	22
Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu	57	21
Mám obavy, že bych to nezvládl/a	48	17
Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl	44	16
Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací akce nemám čas	14	5

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Vyhodnocení sloučených odpovědí souhlasím a spíše souhlasím, dle jednotlivých důvodů, které brání respondentům v účasti na dalším vzdělávání.

Tabulka 36 - Vyhodnocení důvodů neúčasti na dalším vzdělávání - celkem

Možnosti	Celkem Souhlasím + Spíše souhlasím	%
Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a	156	56
Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	124	45
Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu	116	42
Není dost vhodných kurzů	84	30
Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací akce nemám čas	77	28
Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl	61	22
Mám obavy, že bych to nezvládl/a	56	20

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tabulka 37 – Komparace důvodu neúčasti na dalším vzdělávání mezi dvěma kategoriemi vzdělání

Odpověď Spíše souhlasím nebo souhlasím	Ukončené úplné střední odborné (maturita)		První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)	
	Počet odpovědí	% z 278	Počet odpovědí	% z 278
Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl	20	7	9	3
Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací akce nemám čas	21	8	19	7
Mám obavy, že bych to nezvládl/a	17	6	12	4
Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a	32	12	36	13
Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	30	11	29	10
Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu	33	12	21	8
Není dost vhodných kurzů	25	9	15	5

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Ukončené úplné střední odborné (maturita) – celkem 178 odpovědí, 65%

První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář) – celkem 141 odpovědí, 50%

Analýza otázky č. 11: **Jaké je vaše současné ekonomické postavení?**

Tabulka 38 - Rozdělení respondentů podle ekonomického postavení

Ekonomické postavení	Počet odpovědí	%
Zaměstnanec na plný úvazek	166	60
Soukromník, podnikatel, živnostník	41	15
Na rodičovské dovolené	36	13
Zaměstnanec na částečný úvazek	23	8
Svobodné povolání	5	2
Důchodce (invalidní)	4	1

Trvale v domácnosti	2	1
Nezaměstnaný / hledající práci	1	0

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Analýza otázky č. 12: **Kolik obyvatel má vaše bydliště?**

Tabulka 39 - Rozdělení respondentů podle demografických údajů

Místo bydliště	Počet odpovědí	%
Vesnice, město do 5 000 obyvatel	110	40
Město nad 100 000 obyvatel	92	33
Město do 50 000 obyvatel	49	18
Město do 100 000 obyvatel	27	26

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Analýza otázky č. 13: **Máte děti?**

Tabulka 40 - Rozdělení respondentů podle počtu dětí

Počet dětí	Počet odpovědí	%
Dvě	108	39
Nemám děti	76	27
Jedno	59	21
Tři a více	35	13

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tabulka 41 - Vazba počtu dětí na účast ve vzdělávání, příklad I.

Počet dětí	Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu	Počet odpovědí
Dvě	Nesouhlasím	34
	Nevím	3
	Souhlasím	35
	Spíše nesouhlasím	13
	Spíše souhlasím	23

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

Tabulka 42 - Vazba počtu dětí na účast ve vzdělávání, příklad II.

Počet dětí	Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	Počet odpovědí
Dvě	Nesouhlasím	36
	Nevím	5
	Souhlasím	15
	Spíše nesouhlasím	18
	Spíše souhlasím	34

Zdroj: autor práce, 2020 (vlastní šetření)

4.4 DISKUZE

Cílem práce bylo zjistit, co motivuje dospělé k dalšímu vzdělávání a jaké překážky jim v dalším vzdělávání brání.

Na základě cíle byly formulovány otázky:

Které faktory motivují dospělé k účasti v dalším vzdělávání?

Které bariéry omezují dospělé v účasti na dalším vzdělávání?

K získání potřebného množství dat byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu. Šetření probíhalo formou anonymního dotazníku. Dotazník byl sestaven na základě poznatků získaných z již proběhlých šetření AES Českého statistického úřadu a z výstupů výzkumného projektu „Učíme se po celý život?“.

Výzkumný vzorek tvořilo 278 osob ve věkovém rozmezí od 25 do 65 let. Otázka č. 1 respondenty rozdělila na muže a ženy. Dotazník vyplnilo 182 žen, což je 65%, a 96 mužů, tedy 35%. Ve vzorku výrazně převažují ženy.

Věk respondentů byl zjišťován v otázce č. 2. Věk byl v dotazníku rozdělen do čtyř kategorií. Nejvíce respondentů se nachází v kategorii 36-45 let (48%) a v kategorii 25-35 (34%). Do kategorie 46-55 let spadá jen 14% respondentů a nejméně je zastoupena kategorie 56-65 let pouhými 4%.

Mezi významný faktor účasti dospělých na dalším vzdělávání se považuje nejvyšší dosažené vzdělání. To bylo v dotazníku zkoumáno v otázce č. 3. Přestože respondenti byli zastoupeni ve všech kategoriích dosaženého vzdělání, pouhých 5% respondentů nedosáhlo maturity. Nelze tedy porovnat účast na dalším vzdělávání u osob s nižším a vyšším vzděláním. Významné shody odpovědí bylo dosaženo u kategorie *ukončené úplné střední odborné (maturita)*, šetření se účastnilo 21% respondentů a kategorie *první stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)*, šetření se účastnilo 22% respondentů. Na základě tohoto zjištění, byly tyto dvě kategorie použity ke zkoumání rozdílu mezi motivy a bariérami u osob se středoškolským vzděláním a osob s vysokoškolským vzděláním.

Účast respondentů na dalším neformálním vzdělávání za posledních 12 měsíců zkoumaly následující čtyři otázky.

Účast na *odborném vzdělávání* byla zjišťována v otázce č. 4. Za posledních 12 měsíců participovalo na odborném vzdělávání 71% respondentů. Následně byla provedena komparace kategorie *první stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)*, účastnilo se 22% respondentů, a kategorie *ukončené úplné střední odborné (maturita)*, účastnilo se 20% respondentů. Analýzou výsledků se ověřilo, že obě kategorie se odborného vzdělávání účastnily téměř stejným dílem.

U osob, které se odborného vzdělávání neúčastnili (29% respondentů), bylo zjišťováno jejich ekonomické postavení. Z celkového počtu *zaměstnanců na celý úvazek*, což je 60% všech respondentů, se jen 16% z nich neúčastnilo v posledních 12 měsících odborného školení. Dalšími významnějšími kategoriemi, které se odborného vzdělávání neúčastnily, je kategorie *na rodičovské dovolené* (15% respondentů) a *soukromník, podnikatel, živnostník* (8% respondentů). Velkou roli na vysoké účasti odborného vzdělávání může hrát podpora zaměstnavatelů. Zaměstnanci bývají uvolňováni z pracovních povinností, nemusí tedy vzdělávání věnovat svůj volný čas. Odborné školení také bývá hrazeno zaměstnavateli, což může být dalším důležitým faktorem účasti.

Zda respondenti navštěvovali v posledních 12 měsících *kurz cizího jazyka*, bylo zjišťováno v otázce č. 5. Z vyhodnocení plyne, že se vzdělávání účastnilo pouhých 21%

respondentů. Odpovědi byly dále členěny podle vzdělání a tři kategorie se jazykového vzdělávání v posledních 12 měsících vůbec neúčastnily. Jsou to kategorie *dokončené základní, neukončené střední, ukončené střední všeobecné (gymnázium)*. Následně byla provedena komparace kategorií *první stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)*, s jasnou převahou 20%, nad kategorií *ukončené úplné střední odborné (maturita)* s 12%.

Nízká účast respondentů nemusí být způsobena nezájmem o cizí jazyky, je velmi pravděpodobné, že jsou ke vzdělávání použity jiné formy vzdělávání. Tím může být samostudium, četba zahraniční literatury, poslech v cizím jazyce, dále vzdělávání v rámci pracovních povinností (komunikace s kolegy v jiném jazyce apod.).

Účast na dalším vzdělávání v rámci *práce s počítačem* byla analyzována na základě odpovědí na otázku č. 6. Za posledních 12 měsíců se vzdělávalo 28% respondentů. Odpovědi byly dále členěny podle vzdělání a tři kategorie se počítačového vzdělávání v posledních 12 měsících vůbec neúčastnily. Jsou to kategorie *dokončené základní, neukončené střední, ukončené střední všeobecné (gymnázium)*. Následně byla provedena komparace kategorie *první stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)*, účastnilo se 22% respondentů, a kategorie *ukončené úplné střední odborné (maturita)*, účastnilo se 19% respondentů, což potvrzuje účast téměř stejným dílem.

Informační gramotnost je v současné době potřebná nejen pro uplatnění na trhu práce, ale i v osobním životě z důvodu rychlého rozvoje komunikačních a informačních technologií. Lze se domnívat, že respondenti využívají jiné formy vzdělávání v dovednostech v oblasti ICT, nejpravděpodobněji využívají tzv. online vzdělávání.

Otázka č. 7 se týkala účasti na vzdělávacích aktivitách týkajících se *trávení volného času* v posledních 12 měsících. Analýzou otázky byla zjištěna účast 38% respondentů. Ti byli dále členěni podle vzdělání a z výsledků plyne, že kategorie *vyučení s maturitou* a *neukončené střední* nebyly do vzdělávacích aktivit zapojeny. Následně bylo provedeno srovnání kategorie *první stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)*, 23% respondentů, a kategorie *ukončené úplné střední odborné (maturita)*, 24% respondentů. Komparace výsledků ukázala téměř identický podíl na vzdělávacích aktivitách zaměřených na trávení volného času.

Účast téměř 40% respondentů na aktivitách zaměřených na trávení volného času, svědčí o oblíbě kurzů a přednášek zaměřených na kvalitní způsob nakládání s volným časem. Čas je vzácnou komoditou a lidé si uvědomují, že efektivní nakládání s časem neznamena absolutní pracovní nasazení. K dobrému výkonu patří kvalitní odpočinek. Aktivní trávení volného času, napomáhá zlepšení psychické pohody. Ve volném čase se doporučuje věnovat opačným aktivitám a oblastem, než kterým se věnujeme v práci.

Přestože se sport obecně nepovažuje za "vzdělávací" aktivitu, tak má významný vzdělávací přínos na vzdělávání dospělých. Sportovní a fyzické aktivity vedou k dlouhodobým změnám v mozku, které mají pozitivní vliv na duševní práci. Sport zlepšuje paměť, stejně tak i koncentraci a pozornost, která přímo ovlivňuje to, jak se lidé učí a jak si uchovávají informace. Navíc pravidelné cvičení může zmírnit depresi a úzkost, které se mohou vyskytnout z obav z průběhu vzdělávání u dospělých. Fyzické aktivity a cvičení mohou být také použity jako učební metoda pro dospělé se specifickými vzdělávacími potřebami.¹⁰¹

Účast na kurzech týkajících se *osobnostního rozvoje* byla analyzována v otázce č. 8. Celkem 47% respondentů se vzdělávání účastnilo. Odpovědi byly dále členěny podle vzdělání, a překvapivě se osobnostního rozvoje účastnily všechny kategorie. Následně byla provedena komparace kategorie *první stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)* a kategorie *ukončené úplné střední odborné (maturita)*, čímž byla zjištěna shoda v procentuálním vyjádření, obě kategorie se podílely 21%.

Člověk díky osobnostnímu rozvoji dokáže reagovat na životní změny, nové podmínky i pracovní výzvy. Zlepšuje se v různých oblastech, získává sebedůvěru a zvyšuje spokojenost se sebou samým.

Výsledkem šetření byla zjištěna největší účast na odborném vzdělávání, kterého se účastnilo 71% respondentů. Následuje vzdělávání v rámci osobnostního rozvoje s 47% respondentů. Dále vzdělávací aktivity týkající se trávení volného času s 38% respondentů. Vzdělávání zaměřeného na práci s počítačem se účastnilo 28% respondentů a nejmenší účast byla na kurzech cizích jazyků s 21% respondentů.

¹⁰¹ EPALE. *Fokus: Sport a vzdělávání dospělých* [online], 2018 [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: <https://epale.ec.europa.eu/cs/blog/epale-focus-sports-adult-learning-1>

Nejčastěji se dalšího neformálního vzdělávání účastnila kategorie respondentů s ukončeným vysokoškolským vzděláním (od odborného vzdělávání po účast na kurzech cizího jazyka).

Porovnáním kategorie *první stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)* s kategorií *ukončené úplné střední odborné (maturita)*, bylo zjištěno, že obě kategorie se účastní dalšího vzdělávání téměř stejným dílem. Jediný rozdíl představovala účast na kurzu cizího jazyka, kde převládala účast kategorie *první stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)*.

Motivace k účasti na dalším vzdělávání byla zjišťována v otázce č. 9. Respondenti měli na výběr devět možností, ze kterých mohli vybrat maximálně tři, které je vedly k účasti na dalším vzdělávání.

Celkem bylo respondenty shromážděno 592 odpovědí.

Nejčastější motiv k dalšímu vzdělávání, prohloubit znalosti a dovednosti v oblasti, která mne zajímá, zvolilo 63% dotazovaných. Respondenti jsou dále motivováni možnostmi *získat znalosti a dovednosti užitečné v každodenním životě* (38% respondentů). Následují motivy zaměřené na kariéru. 29% respondentů se vzdělává z důvodu *zvýšení výkonnosti, zlepšení kariérních vyhlídek* a 22% respondentů za účelem *zlepšení vyhlídky na získání nebo změnu práce*. K dalšímu motivu patří *potkat nové lidi, pro zábavu*, tuto možnost volí 18% respondentů. Dalších 17% respondentů chtělo *získat certifikát* a 15% respondentů se vzdělávání *zúčastnit muselo*. Pouze 4% respondentů si zvolilo důvod k účasti na vzdělávání *snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání*.

Obecná míra nezaměstnanosti je v současné době kolem 2%. To hraje významnou roli v motivaci k dalšímu vzdělávání. Z výsledků šetření je patrné, že se lidé neobávají ztráty zaměstnání, dávají přednost zlepšení kariérních vyhlídek a zvýšení výkonnosti. Výsledky šetření jsou platné pro současnou ekonomickou situaci. Je pravděpodobné, že s vyšší mírou nezaměstnanosti, by se důvody ke vzdělávání změnily. Patrný rozdíl je ve srovnání s šetřením z roku 2009 Donath-Burson-Marsteller, kdy probíhala ekonomická recese.

Motivy ke vzdělávání se mohou prolínat. Je možné, že účastníci, kteří jako důvod účasti na vzdělání volili možnost musel/a jsem se účastnit, uvedli i další důvody, které je k účasti motivovali, přestože jejich účast byla povinná. Motivy se vzájemně nevylučují, respondenti mohou být motivováni zvýšením výkonnosti a zároveň se účastní pro zábavu. Zde je prostor pro zlepšení podmínek podnikového vzdělávání tak, aby ho účastníci nevnímali jen jako povinnost, ale jako příjemnou událost s možností vlastního zdokonalení.

Komparací kategorií *první stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)* a kategorie *ukončené úplné střední odborné (maturita)* byl zjištěn rozdíl v motivaci. Respondenti s vysokoškolským vzděláním jsou více motivováni k dalšímu vzdělávání než respondenti se středoškolským vzděláním. Vzhledem k předchozímu zjištění, že účast na dalším vzdělávání byla u obou kategorií podobná, zatímco motivace byla vyšší u respondentů s vysokoškolským vzděláním, lze předpokládat, že respondenti s vysokoškolským vzděláním, jsou motivováni k dalšímu vzdělávání více faktory.

Působením více motivačních faktorů se zvyšuje míra motivace.

Z výsledků šetření lze vyvodit, že v současné době se respondenti soustředí na svůj osobní rozvoj. **Chtějí prohloubit znalosti a dovednosti v oblasti, která je zajímavá, a získat znalosti a dovednosti užitečné v každodenním životě.** Zájem je jedním ze základních zdrojů motivace. Nelze jednoznačně oddělit zájmové a profesní vzdělávání, oba tyto typy vzdělávání se mohou překrývat. Je potřeba využít zájmu dospělých k jejich rozvoji. Kompetence získané v zájmovém vzdělávání, které je především zaměřeno na rozvoj zálib, mohou být využitelné i v profesní sféře.

Jaké důvody respondentům brání v účasti na dalším vzdělávání, bylo zjišťováno v otázce č. 10.

Odpovídali všichni respondenti bez ohledu na to, zda se za posledních 12 měsíců vzdělávání účastnili nebo ne.

Dotazník obsahoval sedm bariér, u každé respondenti volili, jak velkou pro ně představuje překážku v účasti na dalším vzdělávání. Na výběr měli pět možností odpovědi: souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím, nesouhlasím a nevím.

Sloučením odpovědí *souhlasím* a *spíše souhlasím* u jednotlivých dotazů, se definovaly bariéry v účasti na dalším vzdělávání.

Nejčastěji udávanou bariérou je *pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a*, kterou volilo 56% respondentů. Druhou silnou bariérou, *nemám momentálně dostatek finančních prostředků*, volilo 45% respondentů. Následuje bariéra, *na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu*, s 42% odpovědí. Všechny tyto bariéry jsou situační. Následuje institucionální bariéra, *není dost vhodných kurzů*, s 30% odpovědí. Situační bariéra, *mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací akce nemám čas*, s 28% odpovědí. Osobností bariéry jsou zastoupeny nižším počtem odpovědí a to *účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl*, kterou volilo 22% respondentů a bariéra, *mám obavy, že bych to nezvládl/a*, kterou volilo 20% respondentů.

Komparací kategorií *první stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)* a kategorie *ukončené úplné střední odborné (maturita)* vyplývá, že osoby se středoškolským vzděláním jsou více zatíženy bariérami než osoby s vysokoškolským vzděláním (rozdíl 15%). Nejvýznamnější rozdíl je u třech bariér: situační bariéry *účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl* (rozdíl 4%), osobnostní bariéry *na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu* (rozdíl 4%) a institucionální bariéry *není dost vhodných kurzů* (rozdíl 4%).

Výsledné pořadí bariér se změní, pokud se zaměříme pouze na odpovědi, *souhlasím*, u otázek orientovaných na důvody neúčasti na dalším vzdělávání.

Nejčastěji udávanou bariérou je v tomto případě, *mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací akce nemám čas* s 23% odpovědí. Následuje bariéra, *na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu* s 21% odpovědí a bariéra, *pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a* s 18% odpovědí.

Jak vidno, respondenti jsou nejvíce ovlivněni situačními bariérami. **Mají dojem, že se dalšího vzdělávání nemohou účastnit pro nedostatek času.**

Čas je pro většinu lidí velmi cenný, je proto důležité, přesvědčit je o významu dalšího vzdělávání, aby byli ochotni, svůj čas dalšímu vzdělávání věnovat. Důležitou roli hraje správné nakládání s časem, tomu je potřebné se také učit.

Dotazník byl ukončen třemi segmentačními otázkami č. 11-13, které zjišťovaly ekonomické postavení respondentů, počet dětí a demografické údaje.

V rámci ekonomického postavení bylo nejvíce respondentů zastoupeno v kategorii *zaměstnanec na plný úvazek*, 66%, *zaměstnanec na částečný úvazek* byl zastoupen 8% respondentů. Dalšími významnějšími skupinami je *soukromník, podnikatel, živnostník* s 15% respondentů a *kategorie na rodičovské dovolené* s 13% respondentů.

Rozvržení respondentů podle místa bydliště bylo celkem rovnoměrné. Přičemž *kategorie vesnice, město do 5 000 obyvatel* obsahovala 40% respondentů a *kategorie město nad 100 000 obyvatel* obsahovala 33% respondentů.

V počtu dětí byla nejvíce zastoupena *kategorie se dvěma dětmi*, 39% respondentů. *Bezdětná* *kategorie* byla zastoupena 27% respondentů. *Jedno dítě* má 21% respondentů a *tři a více* dětí má 13% respondentů.

U některých kategorií se ukazují rozdíly ve vnímání některých bariér.

Komparací odpovědí *bezdětné* *kategorie* s *respondenty se dvěma dětmi* u *situační bariéry* zaměřené na nedostatek času z důvodu péče o rodinu se dá předpokládat vyšší počet odpovědí u *respondentů se dvěma dětmi*. Výsledkem šetření se předpoklad potvrdil. Přitom významnou roli zde nehraje ekonomické postavení z důvodu *rodičovské dovolené*. Jedná se spíše o fenomén dnešní doby zvaný „mamataxi“, kdy matky věnují svůj osobní čas k zajištění mimoškolních aktivit svých potomků (vozí děti ze školy, na kroužky v odpoledních i večerních hodinách, někdy i o víkendu). Na formální a neformální vzdělávání jim nezbyvá čas. Rodičům na *rodičovské dovolené* v dalším vzdělávání pomáhají *materáská centra*, která jednak zajišťují vzdělávací kurzy s různým zaměřením, ale zároveň zabezpečují hlídání dětí.

Dalším příkladem je porovnání počtu odpovědí u *institucionální bariéry* zaměřené na kurzy dalšího vzdělávání. Přičemž více respondentů s *bydlištěm do 5 000 obyvatel*, se

domnívá, že není dostatek vhodných kurzů, oproti respondentům z měst nad 100 000 obyvatel.

Šetření prokázalo, že u nejčastější bariéry *pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a* nehraje místo bydliště žádnou roli.

Výsledné šetření nabízí mnoho kombinací pro porovnání bariér u různých kategorií. Lze porovnat bariéry zaměstnaných žen se dvěma dětmi z vesnice s bariérami bezdětných podnikatelů z velkoměsta. Co ovšem nelze zjistit, do jaké míry jsou udávané bariéry reálné, a nejedná se jen o nedostatek motivace respondentů (kam spadá i jejich lenost). Přestože se dnes hovoří o nezbytnosti vzdělávání a lidé sami si tuto nezbytnost uvědomují, je jen otázka, kolik z nich je skutečně vystaveno překážkám ve vzdělávání, které uvádějí. Dospělí mohou za bariéru považovat nedostatek financí nebo času, ale skutečnou bariérou, skrytou, kterou si nechtějí uvědomit, může být pohodlnost a lenost, případně nedůvěra ve vlastní schopnosti. Jedním z důležitých úkolů při podpoře v odstraňování bariér je neustálé povzbuzování dospělých k dalšímu vzdělávání. Je potřeba vytvořit dospělým takové podmínky, které by zvýšily o další vzdělávání zájem a pomohly jim v odstranění bariér.

Doporučení pro praxi je vytvoření atraktivní nabídky dalšího vzdělávání, čímž se zvýší zájem dospělých k účasti na vzdělávání. Je potřeba vytvořit takové podmínky, které dospělým umožní účast na dalším vzdělávání. Zaměstnavatelé by měli vycházet zájemcům o další studium vstříc, i když se vzdělání netýká jejich pracovní odbornosti. Každé vzdělávání je důležité pro rozvoj a lidé, kteří se vzdělávají, se umí rychleji a snáze přizpůsobit změnám, které mohou nastat jak v osobním, tak i v pracovním světě.

Je potřeba dospělým pomoci odstranit překážky, jež udávají jako významné, které jim v účasti brání. Na jedné straně to může být možnost přizpůsobit harmonogram studia tak, aby se mohli postarat o rodinu i pracovní povinnosti. Na druhé straně to může být pomoc s financováním studia.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zaměřila na aktuální téma motivace a bariér ve vzdělávání dospělých.

Vzdělávání dospělých je důležitou složkou evropské politiky v oblasti celoživotního vzdělávání. Evropská komise podporuje vzdělávání dospělých v členských zemích. Poskytuje poradenství, shromažďuje a šíří osvědčené postupy ve vzdělávání. Zdůrazňuje se potřeba zvýšit účast dospělých na formálním, neformálním a informálním vzdělávání, ať už v zájmu získání nových dovedností, rozvoje aktivního občanství či kvůli osobnímu rozvoji a seberealizaci. Za tímto účelem vznikají nové projekty na podporu vzdělávání dospělých ve spolupráci s řadou evropských sdružení, sítí nevládních organizací a odborových organizací.

Důležitou roli v účasti na dalším vzdělávání hraje motivace. Dospělí si uvědomují potřebu vlastního rozvoje ať v pracovním nebo osobním životě. Působí na ně ale různé vnější a vnitřní faktory, které je ke vzdělávání jednak podněcují a na druhé straně jim ve vzdělávání brání. Pochopení toho, co dospělé vede k účasti a co jim naopak v účasti brání, je důležité k tomu, aby bylo možné dospělým pomoci v překonávání a odstraňování překážek a tím zvýšit jejich účast ve vzdělávání.

Cílem praktické části diplomové práce bylo zjistit, co motivuje dospělé k účasti na dalším vzdělávání a jaké překážky jim ve vzdělávání brání.

Z šetření vyplývá, že dospělí jsou k účasti na dalším vzdělávání nejčastěji vedeni možností prohloubit znalosti a dovednosti v oblasti, která je zajímavá a možností získat znalosti a dovednosti užitečné v každodenním životě.

Zájmové vzdělávání je primárně zaměřeno na rozvoj zálib, ovšem získané znalosti a dovednosti mohou být využitelné i pracovním světě. Zájmové a profesní vzdělávání se mohou překrývat. Je důležité využít zájmu dospělých k jejich rozvoji a podporovat zájmové vzdělávání. Zájem je jedním ze základních zdrojů motivace.

Respondenti nejčastěji uváděli jako překážky v přístupu k dalšímu vzdělávání pracovní zaneprázdněnost, nedostatek finančních prostředků a nedostatek času z důvodu starosti o děti nebo rodinu.

Respondenti jsou nejvíce ovlivněni situačními bariérami. Mají dojem, že se dalšího vzdělávání nemohou účastnit pro nedostatek času a financí.

Čas je hodnotnou komoditou a je důležité naučit se správnému hospodaření s časem. Podstatným úkolem je přesvědčit dospělé o důležitosti dalšího vzdělávání, aby byli ochotni vzdělávání svůj čas věnovat.

Výsledkem šetření byla specifikace faktorů, na kterých závisí, zda se dospělí zapojí či nezapojí do dalšího vzdělávání. Cíl práce byl splněn.

V praxi je důležité zajistit co nejširší nabídku vzdělávacích aktivit a zvýšit počet poskytovatelů dalšího vzdělávání. V současné době jsou největšími poskytovateli dalšího vzdělávání zaměstnavatelé. Vzhledem k uvedeným motivačním faktorům v účasti na dalším vzdělávání respondentů, je zřejmé, že respondenti mají zájem se vzdělávat i v jiných než pracovních oblastech. Je potřeba zapojení dalších institucí do vzdělávání, jako jsou školy, vzdělávací organizace, neziskové organizace a další. Významnou úlohou je odstranění institucionálních bariér a přiblížit vzdělávání co největšímu počtu dospělé populace bez rozdílů věku, bydliště a sociálního postavení. Ke zvýšení účasti na dalším vzdělávání, je důležitá pomoc při odstraňování situačních bariér. Jednou z pomoci může být podpora s financováním dalšího vzdělávání. Nesmí se opomenout podpora při odstraňování osobnostních bariér, je důležité dospělé neustále podněcovat k účasti na vzdělávání a pokusit se změnit jejich postoj k důležitosti dalšího vzdělávání.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BARTÁK, J. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.
- BEDRNOVÁ, E. a I. NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-169-0.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. Andragogika. ISBN 80-86432-23-8.
- BENEŠ, M. *Idea vzdělávání v současné společnosti*. Praha: Eurolex Bohemia, 2002. Andragogika. ISBN 80-86432-40-8.
- BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání - průvodní jev života*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. Andragogika. ISBN 80-244-0441-9.
- DVOŘÁKOVÁ, M. a M. ŠERÁK. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2016. Varia, 56. svazek. ISBN 978-80-7308-694-7.
- HARTL, P. a H. HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5.
- HELUS, Z. *Úvod do psychologie*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2018. Psyché. ISBN 978-80-247-4675-3.
- JANÍK, T. a M. RABUŠICOVÁ. *Pedagogická encyklopedie*. Editor J. PRŮCHA. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-546-2.
- Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2011*. Praha: Český statistický úřad, 2013. Lidé a společnost. Vzdělávání, 2013. ISBN 978-80-250-2354-9.
- MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-045-9.
- MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9.
- NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd., V Tritonu 1. vyd. V Praze: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6.
- PALÁN, Z. a T. LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

- PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3447-7.
- PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5232-7.
- PRŮCHA, J. a J. MÍKA. *Distanční studium v otázkách: (průvodce studujících a zájemců o studium)*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, 2000. ISBN 80-86302-16-4.
- PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-772-8.
- RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.
- VÁGNEROVÁ, M. *Psychologie a její význam v životě dospělého člověka*. Liberec: Technická univerzita, 2011. ISBN 978-80-7372-712-3.
- SKALKOVÁ, J. *Obecná didaktika: vyučovací proces, učivo a jeho výběr, metody, organizační formy vyučování*. 2. rozš.a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2007. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1821-7.
- ŠERÁK, M. *Zájemové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.
- ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

- European Commission, *Adult and continuing education in Europe: Pathways for a skill growth governance*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013, ISBN 978-92-79-29623-9
- Norman Longworth, *Lifelong Learning in Action: Transforming Education in the 21st Century*, CRC Press, 2003. ISBN 0-203-46568-7.

Seznam použitých českých internetových zdrojů

AIVD, *Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR* [online], [cit. 2019-12-18] Dostupné z: <https://www.aivd.cz/>

AIVD, *European Association for the Education of Adults* [online], [cit. 2019-12-18] Dostupné z: <https://www.aivd.cz/cz/spoluprace-s-aea/>

DONATH – BURSON – MARSTELLER. *Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti* [online], Praha. 2009-[cit. 2019-12-18].

Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

EPALE. *Fokus: Sport a vzdělávání dospělých* [online], 2018 [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: <https://epale.ec.europa.eu/cs/blog/epale-focus-sports-adult-learning-1>

Evropská komise, Eurydice. *Česká republika: Terciární vzdělávání* [online], 2019-[cit. 2019-12-18] Dostupné z: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/higher-education-21_cs

Evropská komise. *Politika EU v oblasti vzdělávání dospělých* [online], [cit. 2019-12-18]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_cs

Evropská komise. *Uznávání neformálního a informálního vzdělávání* [online], Tisková zpráva ze dne 5. září 2012 Brusel [cit. 2019-12-18]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP_12_936.

NÚV. *ECVET* [online], [cit. 2019-12-18]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/projekty/ecvet>

Seznam použitých zahraničních internetových zdrojů

CEDEFOP. *Projects, Validation of non-formal and informal learning* [online], [cit. 2019-12-15], Available from: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>.

EHEA. *European Higher Education Area and Bologna Process* [online], [cit. 2020-01-10] Available from: <http://www.ehea.info/>

ESREA. *Understanding the Adult Learners Motivation and Barriers to Learning* [online], Denmark 2009-[cit. 2019-12-18], Available from: https://www.academia.edu/1267765/Understanding_the_Adult_Learners_Motivation_and_Barriers_to_Learning.

European Commission. *Education and Training 2020, Improving Policy and Provision for Adult Learning in Europe* [online], Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015-[cit 2019-12-15], Available from: https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/reports/policy-provision-adult-learning_en.pdf

FEDERIGHI, Paolo. *Vocational training, Education policy* [online], Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), 2013-[cit. 2019-12-15], ISBN 978-92-79-29623-9. Available from: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b90e8b54-a9d7-47f9-ae0c-b0e0b02c19fd/language-en/format-PDF/source-93309764>

UKEssays. *Barriers to Adult Learners* [online], November 2018-[cit. 2019-12-19]; Available from: <https://www.ukessays.com/essays/education/barriers-to-adult-learners.php?vref=1>.

SEZNAM ZKRATEK

AES - Adult Education Survey – Eurostat (Šetření o vzdělávání dospělých)

AIVD – Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR

CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training (Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání)

EAEA - European Association for the Education of Adults (Evropská asociace pro vzdělávání dospělých)

ECVET - The European Credit system for Vocational Education and Training (Evropský systém pro přenos kreditů v odborném vzdělávání)

EHEA - The European Higher Education Area (Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání)

EPALE - Electronic Platform for Adult Learning in Europe (Elektronická platforma pro vzdělávání dospělých v Evropě)

ESREA - European Society for Research on the Education of Adults (Evropská společnost pro výzkum vzdělávání dospělých)

ICT - Information and Communication Technologies (Informační a komunikační technologie)

NÚV – Národní ústav pro vzdělávání

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Rozdělení respondentů muž / žena	38
Tabulka 2 - Rozdělení respondentů podle věku	38
Tabulka 3 - Rozdělení respondentů podle vzdělání	38
Tabulka 4 - Rozdělení respondentů podle vzdělání (dvě kategorie)	39
Tabulka 5 - Odpověď ANO na otázku č. 4	40
Tabulka 6 - Odpověď ANO na otázku č. 4 (dvě kategorie)	41
Tabulka 7 – Odpověď NE na otázku č. 4	41
Tabulka 8 - Odpověď ANO na otázku č. 5	42
Tabulka 9 - Odpověď ANO na otázku č. 5 (dvě kategorie)	43
Tabulka 10 - Odpověď ANO na otázku č. 6	44
Tabulka 11 - Odpověď ANO na otázku č. 6 (dvě kategorie)	44
Tabulka 12 - Odpověď ANO na otázku č. 7	45
Tabulka 13 - Odpověď ANO na otázku č. 7 (dvě kategorie)	46
Tabulka 14 - Odpověď ANO na otázku č. 8	46
Tabulka 15 - Odpověď ANO na otázku č. 8 (dvě kategorie)	47
Tabulka 16 - Co vás vedlo k účasti na vzdělávací aktivitě?	47
Tabulka 17 - Výběr možnosti: Získat certifikát	48
Tabulka 18 - Výběr možnosti: Musel/a jsem se zúčastnit	48

Tabulka 19 - Výběr možnosti: Zvýšit výkonnost, zlepšit kariérní vyhlídky	49
Tabulka 20 - Výběr možnosti: Potkat nové lidi, pro zábavu	49
Tabulka 21 - Výběr možnosti: Snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání	50
Tabulka 22 - Výběr možnosti: Začít vlastní podnikání	50
Tabulka 23 - Výběr možnosti: Získat znalosti a dovednosti užitečné v každodenním životě	50
Tabulka 24 - Výběr možnosti: Prohloubit znalosti a dovednosti v oblasti, která mne zajímá	51
Tabulka 25 - Výběr možnosti: Zlepšit vyhlídky na získání nebo změnu práce	51
Tabulka 26 – Komparace motivů k účasti na dalším vzdělávání	52
Tabulka 27 - Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl	53
Tabulka 28 - Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací akce nemám čas	53
Tabulka 29 - Mám obavy, že bych to nezvládl/a	53
Tabulka 30 - Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a	54
Tabulka 31 - Nemám momentálně dostatek finančních prostředků	54
Tabulka 32 - Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu	54
Tabulka 33 - Není dost vhodných kurzů	55
Tabulka 34 - Vyhodnocení důvodů neúčasti - odpověď souhlasím	55
Tabulka 35 - Vyhodnocení důvodů neúčasti - odpověď spíše souhlasím	56
Tabulka 36 - Vyhodnocení důvodů neúčasti na dalším vzdělávání - celkem	56

Tabulka 37 – Komparace důvodu neúčasti na dalším vzdělávání mezi dvěma kategoriemi vzdělání	57
Tabulka 38 - Rozdělení respondentů podle ekonomického postavení	57
Tabulka 39 - Rozdělení respondentů podle demografických údajů	58
Tabulka 40 - Rozdělení respondentů podle počtu dětí	58
Tabulka 41 - Vazba počtu dětí na účast ve vzdělávání, příklad I.	58
Tabulka 42 - Vazba počtu dětí na účast ve vzdělávání, příklad II.	59

Seznam grafů

Graf 1 - Rozdělení respondentů podle vzdělání	39
Graf 2 - Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících ODBORNÉHO ŠKOLENÍ?	40
Graf 3 - Navštěvoval/a jste v posledních 12 měsících kurz CIZÍCH JAZYKŮ?	42
Graf 4 - Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících přednášky, workshopu nebo kurzu PRÁCE S POČÍTAČEM?	43
Graf 5 - Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících vzdělávací aktivity týkající se TRÁVENÍ VOLNÉHO ČASU?	45
Graf 6 - Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících nějaké přednášky, besedy nebo kurzu týkajících se OSOBNOSTNÍHO ROZVOJE?	46

SEZNAM PŘÍLOH

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

Motivace k dalšímu vzdělávání

Vážená paní, vážený pane,

prosím Vás o vyplnění dotazníku zaměřeného na motivaci dospělých k dalšímu vzdělávání, který je součástí mé diplomové práce. Vyplnění dotazníku Vám nezabere více jak 3 minuty. Jedná se o anonymní šetření, jehož výsledky budou zpracovány jako celek a využity pouze pro potřeby diplomové práce. Předem děkuji za Váš čas, který vyplnění dotazníku věnujete.

1. Jaký je váš věk?

- 25-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65

2. Vyberte možnost

- Jsem muž
- Jsem žena

3. Jaké je vaše vzdělání?

- Dokončené základní
- Vyučení bez maturity
- Vyučení s maturitou
- Neukončené střední
- Ukončené střední všeobecné (gymnázium)
- Ukončené úplné střední odborné (maturita)
- Dokončená středoškolská nástavba (nebo VOŠ)
- Neukončené vysokoškolské (bez diplomu)
- První stupeň vysokoškolského vzdělání (bakalář)
- Ukončené vysokoškolské (s diplomem)
- Ukončené postgraduální studium

4. Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících ODBORNÉHO ŠKOLENÍ vztahující se k vaší práci (např. zaškolení k nové technologii, nové předpisy, rekvalifikační kurz apod.)?

- Ano
- Ne

5. Navštěvoval/a jste v posledních 12 měsících kurz CIZÍCH JAZYKŮ?

- Ano
- Ne

6. Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících přednášky, workshopu nebo kurzu PRÁCE S POČÍTAČEM (např. excel, word, grafika, tvorba webu, sociální sítě, úprava fotek apod.)?

- Ano
 Ne

7. Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících vzdělávací aktivity týkající se TRÁVENÍ VOLNÉHO ČASU (např. učil/a jste se hrát na hudební nástroj, provozovat sport nebo absolvoval/a jste kurz vaření apod.)?

- Ano
 Ne

8. Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících nějaké přednášky, besedy nebo kurzu týkajících se OSOBNOSTNÍHO ROZVOJE (např. duševní hygiena, sebetmotivace, komunikace apod.)?

- Ano
 Ne

9. Co vás vedlo k účasti na vzdělávací aktivitě? (vyberte max. 3 možnosti)

- Získat certifikát
 Musel/a jsem se zúčastnit
 Zvýšit výkonnost, zlepšit kariérní vyhlídky
 Potkat nové lidi, pro zábavu
 Snížit pravděpodobnost ztráty zaměstnání
 Začít vlastní podnikání
 Získat znalosti a dovednosti užitečné v každodenním životě
 Prohloubit znalosti a dovednosti v oblasti, která mne zajímá
 Zlepšit vyhlídky na získání nebo změnu práce

10. U každého důvodu řekněte, jak velkou překážkou pro vás je.

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše ne-souhlasím	Ne-souhlasím	Nevím
Účast ve vzdělávacích kurzech nebo na školeních pro mě nemá smysl					
Mám hodně koníčků, takže na další vzdělávací akce nemám čas					

Mám obavy, že bych to nezvládl/a					
Pracovně jsem příliš zaneprázdněn/a					
Nemám momentálně dostatek finančních prostředků					
Na další vzdělávání nemám čas kvůli starosti o děti nebo rodinu					
Není dost vhodných kurzů					

11. Jaké je vaše současné ekonomické postavení?

- Zaměstnanec na plný úvazek
- Zaměstnanec na částečný úvazek
- Soukromník, podnikatel, živnostník
- Svobodné povolání
- Nezaměstnaný / hledající práci
- Důchodce (invalidní)
- Trvale v domácnosti
- Na rodičovské dovolené

12. Kolik obyvatel má vaše bydliště?

- Vesnice, město do 5 000 obyvatel
- Město do 50 000 obyvatel
- Město do 100 000 obyvatel
- Město nad 100 000 obyvatel

13. Máte děti?

- Nemám děti
- Jedno
- Dvě
- Tři a více

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kateřina Nejedlá

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 62

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 25

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 14

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Dobromila Trpišovská, CSc.