

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

RIGORÓZNÍ ŘÍZENÍ

2013 – 2015

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Helena Palumbo

Adaptace a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti

Praha 2015

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

RIGOROUS

2013 - 2015

R I G O R O U S T H E S I S

Helena Palumbo

Adaptation and Assertion of Seniors in Knowledge Society

Prague 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená rigorózní 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 9.9.2015

.....

Helena Palumbo

Anotace

Cílem této rigorózní práce je teoreticky popsat a prakticky prozkoumat adaptaci a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti. Právě nový způsob nahlížení na člověka a jeho dovednosti, nutnost komunikace, zavádění moderních technologií, které zrychlují operace, zkracují vzdálenosti a bourají dosavadní hranice, přinášejí v praxi mnoho úskalí, se kterými se senioři musí vyrovnávat, chtějí-li stačit tempu moderní doby. Z pohledu seniora není lehké oprostít se od tradičního modelu stáří, být plnohodnotným a aktivním členem společnosti, a především nést zodpovědnost za svůj vlastní osud. Tedy zajímat se, rozvíjet své schopnosti a dovednosti a zůstat aktivní a zaměstnatelný. Práce přináší aktuální informace o stavu této problematiky v naší společnosti.

Klíčové pojmy

adaptace seniorů, ageismus, celoživotní učení, demografický vývoj společnosti, moderní technologie, specifika vzdělávání seniorů, tacitní znalosti seniorů, zaměstnatelnost seniorů, znalostní management, znalostní společnost

Annotation

The aim of this Rigorous Work is to theoretically describe and practically explore the adaptation and assertion of seniors in knowledge society. New opinions about man – human being – its skills, necessity to communicate, implementation of new technologies which accelerate operations, shorten distances and demolish actual borders, bring in praxis many difficulties the seniors have to deal with if they will cope with the pace of the recent modern period. From the senior point of view it is not easy to get rid of the traditional model of senescence, to be full-fledged and active member of the society, and mainly to bear the responsibility for his/her own destiny. This means to be interested, to develop its abilities and skills and to remain employable. This Rigorous Work put forward recent information about this problematic in our society.

Key words

ageism, demographic development of society, employability of seniors, knowledge management, knowledge society, lifelong learning, modern technologies, senior adaptation, specifics of senior education, tacit senior knowledge

OBSAH

ÚVOD	8
1 VYSVĚTLENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	10
1.1 Vývoj člověka a změny v seniorském věku	10
1.2 Společenský vývoj, znalostní společnost	18
1.3 Význam vzdělávání pro znalostní společnost	23
1.4 Demografický vývoj společnosti	28
2 SITUACE Z POHLEDU SENIORŮ	35
2.1 Aktivizace seniorů z hlediska znalostní společnosti	35
2.2 Motivace dalšího vzdělávání seniorů	39
2.3 Informační gramotnost seniorů	45
2.4 Institucionální zajištění vzdělávání seniorů	49
2.5 Specifika vzdělávání seniorů	51
2.6 Bariéry vzdělávání seniorů	58
2.7 Situace na trhu práce, zaměstnatelnost seniorů	61
3 SITUACE Z POHLEDU FIREM A ORGANIZACÍ	67
3.1 Znalostní management	67
3.2 Znalostní strategie organizace a její implementace	82
3.3 Komunikace znalostí v organizaci	85
3.4 Management znalostí jako podmínka a trvalá součást řízení organizace	90
3.5 Výhody a nevýhody zaměstnávání seniorů ve znalostní společnosti	91
3.6 Obvyklé nedostatky managementu znalostí v praxi	95
4 NÁRODNÍ A EVROPSKÉ VÝZVY PŘI ADAPTACI SENIORŮ NA ZNALOSTNÍ SPOLEČNOST	100
5 STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK A HYPOTÉZ	108
6 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	111
6.1 Monitorovací výzkum	111
6.2 Metoda výzkumu – dotazníkové šetření	113
6.3 Výzkumný vzorek a metodika jeho výběru	113
6.4 Konstrukce dotazníku	114
6.5 Otázky dotazníku, varianty odpovědí, stanovení škály a dalšího vyhodnocení	115
7 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	123
7.1 Interpretace výsledků výzkumu	169
8 ZÁVĚRY VÝZKUMU	175
ZÁVĚR	178
RESUMÉ	182
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	186
SEZNAM ZKRATEK	193
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK	194
SEZNAM PŘÍLOH	199

ÚVOD

Tato rigorózní práce je zaměřena na problematiku seniorů ve znalostní společnosti, schopnost jejich adaptace a uplatnění v rychle se měnících sociálních a ekonomických podmínkách, zejména pak na trhu práce. Práce se v teoretické části věnuje rešerši dostupné literatury a také některých zahraničních zdrojů. Zohledňuje též evropský pohled na toto téma. Abych zajistila ucelenost problematiky seniorů ve znalostní společnosti, rozhodla jsem se prozkoumat situaci ze dvou různých pohledů, a to jednak ze strany seniorů, tedy lidské stránky, a pak také ze strany firem a organizací, tedy více z ekonomického hlediska. Přesto, že jsou zájmy obou činitelů v určitých momentech zcela protichůdné, je třeba hledat taková řešení, která by působila ve vzájemné symbióze a pozitivně ovlivňovala vývoj společnosti jako celku se zacílením na budoucnost. Zkoumání situace ze dvou odlišných pohledů zajišťuje větší objektivitu a širší náhled na skutečný stav této problematiky v současnosti.

V první kapitole své práce se zabývám vysvětlením základních pojmů a souvislostí, v první řadě vývojem člověka, procesem jeho stárnutí a změnami, ke kterým postupně dochází v seniorském věku. Dále pak popisují tendence společenského a demografického vývoje, které zásadním způsobem ovlivňují život člověka a směr, jímž se západní společnost v současné době ubírá. Podrobně se zde věnuji také významu vzdělávání pro znalostní společnost, jelikož vzdělávání a schopnost učit se a nakládat s informacemi představuje nový fenomén a především klíčový faktor úspěchu v moderní době.

Ve druhé kapitole jsem se nejprve zaměřila na situaci seniorů ve znalostní společnosti, ať už se jedná o problematiku jejich aktivizace, gramotnosti, motivace k učení a motivaci obecně, faktory, které ovlivňují jejich další vzdělávání a také instituce, které toto vzdělávání zajišťují. Zabývám se zde specifiky vzdělávání seniorů a také zásadami, jež je třeba dodržovat, chceme-li aby byl tento proces efektivní. Zmiňuji zde ovšem i záporné faktory, tedy bariéry, které tento proces ovlivňují a které musejí senioři v praxi překonávat, mezi jinými jmenujme například ageismus jako jev stále častěji se vyskytující.

Třetí kapitola je věnována firmám a organizacím, které se snaží uspět a získat konkurenční výhodu na trhu v současné společnosti, jež je bezesporu velmi ovlivněna

vysokým tempem změn, nezměrným množstvím informací, které jsou mnohdy neúplné a často také mylné, hyper-konkurenčním prostředím a postupující celkovou globalizací. Principy, na nichž funguje znalostní organizace, jsou totiž možným řešením, jak těmto změnám úspěšně a efektivně čelit. Téma firem a organizací zde rozebírám i z hlediska zaměstnávání pracovníků v seniorském věku a z hlediska jejich ekonomického přínosu.

Přestože popisuji téma primárně v návaznosti na aktuální stav v České republice, považovala jsem za vhodné podívat se též na výzvy a úkoly, které je třeba v problematice seniorů a celoživotního učení udělat na úrovni evropské. Evropská unie, jíž jsme součástí, představuje nadstátní útvar, na který byla přenesena část národní svrchovanosti členských států v klíčových oblastech ekonomického, politického a sociálního dění. Jelikož demografické stárnutí není problémem pouze České republiky, ale potýká se s ním většina západních zemí, je třeba seznámit se s tímto jevem a možnostmi jeho řešení i v evropských souvislostech, neboť ty pak zpětně ovlivňují národní dění.

Poměrně široké téma je specifikováno především v empirické části práce, kde na vybraném vzorku populace byly zkoumány položené otázky a na základě zjištěných výsledků pak zamítány nebo potvrzovány předem stanovené hypotézy. Získané odpovědi jsou vyhodnoceny nejen graficky či pomocí komentářů, ale byl proveden i statistický výpočet odchylek od předem stanovených kumulativních optimálních hodnot. Výsledky dotazníkového šetření jsou pak v rámci syntézy vztaženy k cílům této práce, slovně okomentovány a provázány právě s daným primárním výzkumem. Zajímavým zjištěním práce a vlastním přínosem autorky k tomuto tématu je prozkoumání aktuálního stavu vybraného vzorku seniorů žijících v České republice, a to zejména z hlediska možností jejich adaptace a zkušeností s uplatněním v praxi.

Závěr práce je věnován celkovému zhodnocení situace a úvahám o dalším možném vývoji, jelikož zájmy jednotlivců a zájmy firem a organizací jsou mnohdy rozlišné, nicméně je třeba najít kreativní řešení a přijmout účinná opatření tak, aby v konečném efektu oba činitelé tvořili harmonický komplex, který svým působením zajistí žádoucí vývoj naší společnosti jako celku.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VYSVĚTLENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1.1 Vývoj člověka a změny v seniorském věku

Stárnutí je neodmyslitelnou součástí lidského vývoje. Je to fakt, který je průvodním jevem života člověka, fakt, který je třeba akceptovat, ale na kterém v podstatě, pomíneme-li některé vizuální zásahy moderní estetické medicíny, nelze nic změnit. Ihned po svém narození člověk začíná stárnout, a tento jev trvá až do jeho smrti. Jedná se o pozvolný kontinuální proces, jenž probíhá u každého člověka naprosto jedinečně a ovlivňuje ho mnoho různých faktorů. „*Stárnutí je proces vzniklý opotřebením organismu. Dochází k němu postupně. Mění se vzhled, konstituce, psychika, funkce i biochemické a metabolické děje. Snižuje se adaptabilita a funkční kapacita orgánů zejména při mimořádných zátěžových situacích*“.¹ Avšak stárnutí jako takové není nemoc, a tak je třeba ho i chápat. Je to skutečnost provázející lidskou existenci. Nelze ho zastavit, ale je možné do jisté míry ovlivňovat jeho průběh šetrným přístupem sám k sobě a také k životnímu prostředí kolem nás. Zejména v posledních letech, v důsledku stárnutí populace, se stále více hovoří o nutnosti jedince převzít odpovědnost za svoje vlastní zdraví a chovat se tak, aby zbytečně nedocházelo k zatěžování organismu a následnému vzniku nemocí.

Podle Vágnerové² vývoj člověka zahrnuje několik dílčích oblastí, které se rozvíjejí postupně a ve vzájemné interakci:

- biosociální vývoj – představuje fyzický vývoj člověka a veškeré proměny s ním spojené, na který mohou působit různé faktory, jako například specifický vliv rané stimulace na rozvoj určitých oblastí mozku
- vývoj kognitivních funkcí – představuje psychické procesy, které se nějakým způsobem podílejí na poznávání a uchovávání získaných poznatků, jako jsou například kompetence, jenž člověk využívá při

¹ DIENSTBIER, Z. *Průvodce stárnutím aneb jak ho oddálit*. 1. vyd. Praha: Radix, 2009. s. 8. ISBN 978-80-86013-88-0.

² VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie dětství a dospívání*. 2. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2012. s. 12. ISBN 978-80-246-2153-1.

příjmu a zpracování informací, při myšlení, rozhodování či učení a které následně ovlivňují i schopnost adaptace daného jedince

- vývoj motivačně emoční složky – představuje vývojově podmíněnou proměnu emočního prožívání a významu jednotlivých potřeb, v závislosti na zrání jedince a působení vnějších vlivů
- psychosociální vývoj – představuje změny rolí, osobnostních a sociálních vztahů jedince či převažujících způsobů jeho chování, může být také ovlivněn vnějšími faktory, označujeme jako proces socializace.

Vývoj jednotlivých složek probíhá koordinovaně. Lidská osobnost je za normálních okolností integrovaným celkem, jenž zahrnuje různé psychické funkce a vlastnosti a vztahuje se k určitému sociálnímu kontextu. „*Psychický vývoj každého jedince je závislý na působení mnoha faktorů, které mohou být obecnější i specifitější, a díky nim se každý jedinec od ostatních lidí nějakým způsobem liší, ale zároveň se jim v mnoha směrech podobá*“.³ Z toho vyplývá, že průběh stárnutí i jeho vnímání je velice individuální a hlavně subjektivní. Někdo se cítí unavený a starý již po čtyřicítce, jiný je v plné síle i po sedmdesátce. Proto nalézt přesnou definici je poměrně obtížné. Také faktory, které mají vliv na průběh a způsob stárnutí, jsou velmi individuální a proměnlivé a často se prolínají a navzájem ovlivňují. Každý člověk stárne svým jedinečným způsobem a tempem, podmíněným nejen vrozenou genetickou výbavou, ale i kvalitou přijímané vody, potravy, stylem života, stresem, dostatkem spánku či duševním rozpoložením. Zejména stres je v posledních letech uváděn jako jedna ze zásadních příčin vyčerpání organismu, chronické únavy, vzniku vážných onemocnění a také předčasného stárnutí. Dalšími faktory jsou například životní podmínky, životní prostředí a způsob jeho ochrany, stupeň vývoje společnosti, sociální status či sociálně ekonomické prostředí a jeho neustálé změny.

Je třeba rozlišovat termíny „*stáří, jako ontogenetickou etapu, a stárnutí, jako pozvolný proces, u kterého obtížně vymezíme jeho hranice*“.⁴ Stárnutí je kontinuální proces, jehož důsledkem nastává *stáří*. Stářím označujeme všechny pozdní fáze

³ VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie dětství a dospívání*. 2. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2012. s. 12. ISBN 978-80-246-2153-1.

⁴ VACÍNOVÁ, M., D. TRPIŠOVSKÁ a M. FARKOVÁ. *Psychologie*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. s. 117. ISBN 978-80-7452-008-2.

lidského vývoje. Totéž ve své publikaci potvrzuje Stuart-Hamilton, podle kterého se jedná o „závěrečnou fázi lidského vývoje a je třeba ho posuzovat jako součást kontinuální proměny. Avšak právě proto, že se jedná o proměnu kontinuální, je nesnadné nalézt uspokojivou definici okamžiku, ve kterém končí střední věk a začíná stáří“.⁵ Stárnutí bývá definováno jako souhrn nezvratných změn, ke kterým dochází postupem času a které vedou ke smrti. Stárnutí postihuje především fyzické funkce člověka, ovšem na fyzické změny se ale váží i změny psychické.

Přestože stárnutí i stáří jsou záležitostmi individuálními a též faktory, jenž je ovlivňují jsou individuální a navíc proměnlivé, bylo třeba pro účely odborných publikací, výzkumu a následného zpracování dat stanovit pojmy, které by alespoň částečně umožnily stáří popsat. Nicméně je třeba zdůraznit, že jednotné a univerzálně aplikovatelné vymezení, případně členění stáří, je velmi obtížné.

V psychologii se nejčastěji setkáváme s těmito pojmy:

- kalendářní (chronologické) stáří
- sociální stáří
- biologické stáří.

Kalendářní stáří je naprosto jednoznačný a nezaměnitelný údaj, který určuje skutečný věk jedince a který vychází z data jeho narození. Posuzování jedinců na základě tohoto údaje je velmi přehledné a snadné a tento údaj je lehce dostupný, případně lehce zjistitelný. Mühlpachr k tomuto dále uvádí, že „výhodou kalendářního vymezení stáří je jednoznačnost, jednoduchost a snadná komparace“.⁶ Nepřihlíží se zde k žádné jiné skutečnosti, jíž by například mohly být vývojové rozdíly mezi muži a ženami, ale přesto nám poměrně přesně poskytuje zásadní informace o potřebách příslušníků určité věkové skupiny. Kalendářní stáří je jedním z nejobvyklejších a nejfrekventovanějších údajů, který se ve vztahu k člověku používá. Tento pojem užívá i Světová zdravotnická organizace (WHO),⁷ která také na svých webových stránkách

⁵ STUART-HAMILTON, I. *Psychologie stárnutí*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. s. 18. ISBN 80-7178-274-2.

⁶ MÜHLPACHR, P. *Schola gerontologica*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. s. 16. ISBN 80-210-3838-1.

⁷ WHO.INT *Definition of an older or erderly person*. [online]. © 2013 [cit. 2013-09-27]. Dostupné z: <http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/>

zároveň zdůrazňuje již výše zmíněný fakt, že neexistuje jednotná metodika či jiná celosvětově závazná pravidla pro určení hranice stáří.

Dalším zcela běžně užívaným pojmem je *sociální stáří*. „Vztahuje se ke společenskému očekávání chování přiměřenému určitému biologickému věku“.⁸ Termínem sociální stáří označujeme fázi života, v jejímž průběhu dochází u jedince k sociálním či sociálně ekonomickým změnám. Případně může také dojít ke splnění určitého kritéria, které společnost považuje v tomto směru za určující. Nejčastěji to bývá dosažení důchodového věku a následný odchod seniora do důchodu.

Toto období je obvykle z psychologického hlediska velmi náročné, neboť nastává změna rolí, které člověk ve společnosti doposud zastával. Jedinec ukončí pracovní kariéru, tím ztrácí svou profesní roli, omezuje kontakt se spolupracovníky, vyrovnává se a seznamuje s novým režimem dne a samozřejmě odpadávají věci, které je třeba vykonat. Velkým problémem se ukazuje ztráta dosavadního sociálního statutu, společenské prestiže, nadbytek volného času a také náhlá osamělost. Další významnou změnou je úbytek finančních prostředků v případě, že se důchod stává jediným příjmem. Mühlpachr k tomuto uvádí, že „*sociální stáří je dáno změnou rolí, životního způsobu i ekonomického zajištění. Stáří je v tomto smyslu chápáno jako sociální událost*“.⁹ Přejít z produktivního věku do věku postproduktivního ze sociálního aspektu je náročný a přináší s sebou mnohá další úskalí. Kvalita života v tomto období je do jisté míry ovlivněna nejen dosavadním životem a finančními možnostmi, ale také ochotou získávat nové znalosti a dovednosti, začlenit se do společnosti a stále držet krok s dobou. Je také třeba zmínit, že změny ve společnosti v důsledků technologického rozvoje v posledních letech představují pro seniory řadu problémů, na které nebyli připraveni.

Důležité v tomto životním období je, aby si senioři nepřipouštěli myšlenku, že tím, že nepracují, jsou nepotřební pro společnost. Člověk v postproduktivním věku může mít, a často také má, léty nabyté jedinečné dovednosti, nadhled, vyrovnanost a o mnoho více životních zkušeností než mají mladí lidé. Odborníci doporučují, aby si senioři předem rozmysleli, jakým způsobem budou trávit svůj volný čas a nenechali se

⁸ STUART-HAMILTON, I. *Psychologie stárnutí*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. s. 19. ISBN 80-7178-274-2.

⁹ MÜHLPACHR, P. *Schola gerontologica*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. s. 16. ISBN 80-210-3838-1.

jeho náhlým nadbytkem zaskočit. Mohou se začít věnovat svým koníčkům, odpočívat, případně rozšiřovat svoje dosavadní znalosti a dovednosti.

Lidské tělo v průběhu svého vývoje, tedy v průběhu stárnutí, prochází mnohými změnami. „*Bez ohledu na to, jakým způsobem o nich hovoříme, mohou být známky stárnutí posuzovány měřítky biologického věku*“.¹⁰ Termínem *biologické stáří* tedy označujeme etapu lidského vývoje, v rámci níž dochází ke změnám fyzickým, psychickým a také estetickým. Změny jsou vyvolány mnoha faktory. Obvykle bývají geneticky podmíněné, ale vliv na ně má také strava, způsob života, stres, povolání nebo například prostředí, ve kterém se člověk v průběhu života nacházel. Každopádně tyto změny nejsou příliš příjemné a lidé se s nimi špatně vyrovnávají, nicméně ke stáří patří a nelze se jim vyhnout. Biologické stáří nemusí vždy odpovídat stáří kalendářnímu, navíc každý člověk stárne svým jedinečným způsobem a tempem, proto tento pojem není jednoznačný a neumožňuje objektivní klasifikaci jedinců.

Mühlpachr popisuje biologické stáří jako „*hypotetické označení konkrétní míry involučních změn, obvykle tělesně propojených se změnami způsobenými chorobami, které se vyskytují s vysokou frekvencí převážně ve vyšším věku*“.¹¹

Zahraniční prameny, v souvislosti s problematikou psychologie stárnutí, ale také v souvislosti s problematikou podnikání a lidských zdrojů, zmiňují často termín *psychologické stáří*. Termín psychologické stáří, respektive psychologický věk, používá ve své publikaci také Stuart-Hamilton, přičemž uvádí, že známky stárnutí jsou obecně posuzovány měřítky biologického, respektive psychologického věku. Tento pojem ovšem také není jednoznačný, neboť představuje subjektivní náhled jedince na svoje vlastní stáří. Tedy, „*člověk z tohoto pohledu může mít psychologický věk, který přesahuje jeho věk skutečný, a tím se cítí zralejší nebo alespoň starší než ve skutečnosti je*“.^{12, 13} Z toho vyplývá, že způsob chování a subjektivní pocity člověka nemusejí vždy odpovídat jeho kalendářnímu, tedy chronologickému věku.

¹⁰ STUART-HAMILTON, I. *Psychologie stárnutí*. 1.vyd. Praha: Portál, 1999. s. 19. ISBN 80-7178-274-2.

¹¹ MÜHLPACHR, P. *Schola gerontologica*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. s. 16. ISBN 80-210-3838-1.

¹² „A person can therefore have a psychological age that exceeds their chronological age if they are mature or at least feel older than they really are.”

Podle mých zkušeností může člověk nesoulad mezi chronologickým a psychologickým stářím pociťovat v každé fázi života, tedy v každém věku, a obvykle tento pocit přichází ve chvíli sebereflexe, v okamžiku, kdy se člověk zastaví, ohlédne a začíná hodnotit a posuzovat dosavadní události ve svém životě.

Jak jsem již výše uvedla, stáří jako etapa lidského života je ovšem nejčastěji klasifikováno na základě kalendářního věku. Obvykle se v posledních letech v odborné literatuře setkáváme s rozdělením do třech skupin s věkovým rozpětím patnácti let. Takové členění uvádí například Sýkorová¹⁴ nebo také Haškovcová:¹⁵

- od 60 - 74 let (rané stáří)
- od 75 - 89 let (pravé stáří)
- od 90 let a více (dlouhověkost).

V podstatě stejného členění se drží i Farková¹⁶, která jako spodní hranici u počátečního stadia stárnutí uvádí rozpětí 60 – 65 let (stadium počátečního stárnutí). Toto volné rozpětí ve své publikaci používá také Stuart-Hamilton.¹⁷ Jednotná věková hranice podle něj plní svou funkci pouze z hlediska statistického zkoumání, když určujeme, na kterou věkovou skupinu se budeme soustředit. „*Vymezení hranice stáří věkem je velmi problematické a musíme mít na paměti, že jde o statistický průměr, do jehož rozptylu patří větší část populace*“.¹⁸

Fakt, že věková hranice přechodu do postproduktivního věku je nejasná, potvrzuje na svých internetových stránkách také Světová zdravotnická organizace (WHO). Zároveň také odkrývá systém, podle kterého sama při klasifikaci osob postupuje. „*Většina rozvinutých zemí ve světě používá hranici chronologického věku*

¹³ SYMONS, D. K. *Psychological age*. [online]. Springerreference.com. © 2013 [cit. 2013-10-08]. Dostupné z: <http://www.springerreference.com/docs/html/chapterdbid/180452.html>

¹⁴ SÝKOROVÁ, D. *Autonomie ve stáří. Kapitoly z gerontosociologie*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2007. s. 47 - 48. Studie, 45. ISBN 978-80-86429-62-5.

¹⁵ HAŠKOVCOVÁ, H. *Fenomén stáří*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství Havlíček Brain Team, 2010. s. 20. ISBN 978-80-87109-19-9.

¹⁶ FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. s. 313-316. ISBN 978-80-86723-64-8.

¹⁷ STUART-HAMILTON, I. *Psychologie stárnutí*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. s. 21. ISBN 80-7178-274-2.

¹⁸ VACÍNOVÁ, M., D. TRPIŠOVSKÁ a M. FARKOVÁ. *Psychologie*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. s. 117. ISBN 978-80-7452-008-2.

65 let pro označení 'stárnoucí' nebo starší osoby. Ale stejně jako mnoho dalších západních konceptů nelze toto aplikovat na situaci v Africe. Tento pojem je obvykle chápán a spojován s věkem, ve kterém je možné začít pobírat důchod. V současnosti sice neexistuje žádné standardizované numerické kritérium, dle kterého lze posuzovat stáří člověka, nicméně pro účely OSN byla dohodnuta věková hranice 60 + “^{19,20}.

Vývoj člověka a jeho stárnutí je obecně provázáno mnoha změnami, a to jak v rovině fyzické, psychické, tak i v již zmíněné rovině sociální, případně sociálně ekonomické. Jednotlivé roviny neexistují samy o sobě, naopak vzájemně se prolínají a ovlivňují jedna druhou. Nejvíce patrné pro okolí jsou samozřejmě změny fyzické. Tělo stárne, pokožka ztrácí svou pružnost a objevují se stařecké skvrny. „Při sledování změn v průběhu chronologického stárnutí se ukázalo, že některé změny probíhají relativně pozvolna. Jiné naopak výrazně rychle“.²¹ Objevují se změny pohybového aparátu, tedy kloubů, páteře, choroby kardiovaskulárního systému a jeho činnosti, mění se dýchání a regulace tělesné teploty, člověk snáze prochladne, probíhají změny žláz s vnitřní sekrecí a mnoho dalších, což v konečném důsledku způsobuje zásadní změny celkového tělesného vzhledu.

Zhoršující se zdravotní stav a nutnost z tohoto důvodu změnit své dosavadní návyky, tempo a způsob života, se zcela přirozeně ve společnosti odráží nárůstem fyzicky neaktivních seniorů, kteří už neprojevují o dění ve společnosti žádný, nebo pouze minimální, zájem. Zdravotní změny jsou však vysoce individuální a na jejich průběhu se podílí mnoho faktorů, proto není možno unifikovat. Každopádně tyto změny nejsou příjemné, protože jsou viditelné pro okolí, a lidé se s nimi obvykle špatně psychicky vyrovnávají. „Slovo „stáří“ má tak špatný zvuk, že se ho lidé bojí“.²²

¹⁹ „Most developed world countries have accepted the chronological age of 65 years as a definition of 'elderly' or older person, but like many westernized concepts, this does not adapt well to the situation in Africa. While this definition is somewhat arbitrary, it is many times associated with the age at which one can begin to receive pension benefits. At the moment, there is no United Nations standard numerical criterion, but the UN agreed cutoff is 60+ years to refer to the older population.”

²⁰ WHO.INT *Definition of an older or elderly person* [online]. © 2013 [cit. 2013-10-08]. Dostupné z: <http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/>

²¹ KŘIVOHLAVÝ, J. a V. SCHREIBER. *Psychologie nemoci*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 139. ISBN 80-247-0179-0.

²² ŘÍČAN, P. *Cesta životem: vývojová psychologie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 314. ISBN 80-7367-124-7.

Z tohoto důvodu mohou být, zejména pro ženy, změny vizuální mnohem horší, než jejich samotný zdravotní stav.

Přechod do seniorského věku nastává *zpomalení*. Senioři déle zpracovávají získané informace a prodlužuje se čas, který potřebují, aby na daný podnět vhodně reagovali. Mnohdy se ani vhodná reakce nedostaví. Už toto samo o sobě pro ně může znamenat psychickou zátěž. Důsledkem fyzických a psychických změn je zhoršená schopnost percepce. Poruchy *smyslové vnímání*, tedy zejména zraku a sluchu, s sebou ve většině případů přinášejí nutnost omezení dosavadních aktivit. V jejich důsledku se také snižuje se pracovní výkon a zvyšuje se riziko úrazů.

Podle autorů Křivohlavého a Schreiber²³ lze změny vnímání především pozorovat z pohledu jednotlivých dílčích funkcí. Jedná se o změny v oblasti vidění, vnímání akustických a chuťových podnětů, vnímání pachů. Stuart-Hamilton²⁴ k tomuto tématu píše, že k nejvýraznějším změnám dochází u zraku a sluchu. Pomůcky, jako jsou brýle či naslouchátka, se stávají běžnou součástí života seniorů. Ke stárnutí patří také zhoršování paměti. Staří lidé si velmi lehce vybavují události z minulosti, ovšem nová fakta pro ně bývají těžko zapamatovatelná.

Proto je třeba začít paměť včas trénovat. Vhodně zvolené volnočasové aktivity, jakým studium a jakýkoliv jiný osobnostní rozvoj bezesporu jsou, mohou být tomuto velmi prospěšné. Ve stáří je člověk více ohrožen emoční deprivací a má tendenci se uzavírat do sebe, proto je v životě seniora velmi důležitý také sociální kontakt, tedy udržovat a navazovat společenské vztahy. Nicméně navazování nových vztahů je jiné než v mladém věku. Starší lidé mají mnoho životních zkušeností, jsou realističtí, a proto uvěřit novému příteli a překročit hranice pouhé společenské konverzace bývá často dlouhodobá záležitost. Také se snižuje intenzita emočních prožitků. Senior se jen tak snadno nenadchne pro novou věc nebo novou činnost, proto je třeba najít vhodnou motivaci. S přibývajícím věkem je též kladen větší důraz na tzv. vnitřní smysl činností a smysluplně strávený čas. Počátek stáří je pro mnohé vhodnou příležitostí k zásadnímu přehodnocení svého dosavadního života, často se projevuje potřeba seberealizace a touha být užitečný pro druhé, zejména pro vlastní rodinu.

²³ KŘIVOHLAVÝ, J. a V. SCHREIBER. *Psychologie nemoci*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 139. ISBN 80-247-0179-0.

²⁴ STUART-HAMILTON, I. *Psychologie stárnutí*. 1.vyd. Praha: Portál, 1999. s. 29-34. ISBN 80-7178-274-2.

Sociální zařazení člověka se v průběhu života mění. Pakliže senior zůstane na svém pracovišti, vykonává obvykle trochu jiné úkoly, než tomu bylo doposud. Je to způsobeno zejména již výše popsányými kognitivními změnami, které snižují pracovní výkon, pozornost a schopnost rozhodování. S přibývajícím věkem ubývají fyzické síly a zvyšuje se riziko úrazu, proto fyzicky náročnější aktivity vykonávají obvykle mladší kolegové. Ovšem starší člověk se nemusí nutně cítit vyřazený z kolektivu. Je mnoho pracovišť, kde jsou naopak dlouholeté pracovní zkušenosti vítány a dá se bez nadsázky říct, že jsou dokonce i nezbytnou podmínkou řádného výkonu pracovní náplně. Jedná se o tzv. *tacitní znalosti*, které budou v následujícím textu ještě zmíněny.

1.2 Společenský vývoj, znalostní společnost

Celkový rozvoj poznání v západních zemích, zejména pak vývoj medicíny a farmakologického průmyslu či postupné zvyšování životní úrovně způsobily, že se život výrazně prodlužuje a z časového hlediska tak tvoří období stáří významnou část lidského života. Je otázkou, zda užívaný termín *postproduktivní věk* je stále ještě fakticky správný, skutečně vyjadřuje současnou realitu života seniorů a naše smýšlení o nich, především v souvislosti s přechodem ke znalostní společnosti?

Řekli jsme, že stárnutí je pozvolný kontinuální proces a že i ve zralém období pokračuje osobnostní vývoj. Člověk sbírá poznatky po celou dobu života. Je ovlivňován nejen svým okolím, rodinou, přáteli, prací, ale i společností jako celkem, jejím rozvojem a vědecko-technickým pokrokem. Je tedy logické, že se život a postavení seniorů ve společnosti, stejně jako ostatní sociální a sociálně ekonomické faktory, které na něj působí, v posledních letech začaly v důsledku rozvoje informačních technologií a moderních komunikačních prostředků výrazně měnit. Především se mění i společnost sama. Toto potvrzuje ve své publikaci i Toffler, který uvádí, že „*vysoká rychlost změny se projevuje v mnoha oblastech. Růst počtu obyvatel, urbanizace, mění se věková skladba obyvatelstva – to vše hraje svou úlohu. Ústředním uzlem v síti příčin však zjevně je technologický pokrok*“.²⁵

²⁵ TOFFLER, A. *Šok z budoucnosti*. 1.vyd. Ostrava: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 1992. s. 206. ISBN 80-208-0160-X.

Technologický pokrok je proces, při kterém se zdokonalují nejen výrobní prostředky a technologie, ale i dosud užívané metody či zavedené postupy práce, jejichž operace se zefektivňují a zkracují, a vedou tak v kratším časovém úseku k požadovanému výsledku, z čehož dále plynou úspory prostředků a možnost efektivněji provozovat dosavadní činnost či efektivněji a účinněji pokračovat v dosavadní činnosti.

Nástup počítačů, vývoj komunikačních technologií, rozšíření internetu a digitalizace dat s sebou přinesly potřebu celoživotního učení pro všechny, bez ohledu na věk. Právě v souvislosti s „*formováním tzv. „informační společnosti“ a prudkým ekonomickým rozvojem, spojeným s liberalizací politického a hospodářského života, dochází ve vyspělém světě k novému pojetí vzdělávání, k otevřenému vyučování s výraznou orientací na počítačovou gramotnost a ekologickou výchovu*“.²⁶

Je zřejmé, že se společnost mění. V ústředí zájmu není pouze jedinec jako takový, ale jedinec jako součástí většího celku, jedinec jako základní hybná síla znalostní společnosti. Proto je nezbytné zajímat se o nové věci, rozumět souvislostem každodenního života, být schopen přijímat nové informace a tyto následně adekvátně zpracovat a smysluplně použít. Cílem informatizace společnosti je vytvoření vhodných podmínek pro budování znalostního kapitálu a konkurenceschopnosti obyvatelstva. Důraz se klade také na jeho zaměstnatelnost, a to i v pokročilejším věku. Tento vývoj vyžaduje řadu zásadních změn a opatření v praxi. Zásadní úlohu v tomto procesu hrají lidé, proto je třeba rozvíjet jejich znalosti a dovednosti, ale také systematicky pracovat na občanském vzdělávání a podporovat občanskou soudržnost.

Termín *znalostní společnost* vyjadřuje takovou společnost, v níž základ společenského a hospodářského úspěchu tvoří nejen individuální, ale i kolektivní znalosti a systém jejich organizace. „*Problematika znalostní společnosti se ve společenskovědním diskursu častěji objevuje od 70. let 20. století v souvislosti s pracemi Petera F. Druckera a konceptem postindustriální společnosti Daniela Bella, kterou současně označuje i za informační či znalostní společnost*“.²⁷ Tento pojem vyjadřoval

²⁶ BARTÁK, J. *Od znalostí k inovacím: tvorba, rozvíjení a využívání znalostí v organizacích*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. s. 16. ISBN 978-80-87197-03-5.

²⁷ DOPITA, M. *Zdroje a původ konceptu znalostní společnosti* [online]. Pedagogika.sk. 2010 - 2014, roč. 1, č. 3 [cit. 2013-11-25]. ISSN 1338-0982. Dostupné z: <http://www.casopispedagogika.sk/category/rocnik-1-cislo-3>.

ve své době především aktuální fázi vývoje společnosti, ve které se stále více vyskytovaly moderní komunikační technologie, v jejichž důsledku došlo ke znásobení množství dostupných informací, překonání vzdáleností a zkrácení časových úseků potřebných na jednotlivé operace daných činností. Termín *informační společnost* je synonymem, což znamená, že významově splývá s označením *postindustriální společnost*. Termín *znalostní společnost* je pak sémanticky mnohem bližší samotnému procesu lidského učení se. To je důvodem, proč je znalostní společnost v odborné literatuře vždy spojována s lidskými zdroji, neboť právě ony jsou nositeli potřebných znalostí a dovedností. V ekonomickém prostředí není možné dosáhnout úspěšného výsledku bez praktického využití znalostí, které jsou koncentrovány v lidském kapitálu. Truneček²⁸ k této problematice uvádí, že „*ve znalostní společnosti dochází k posuvu hegemonie výrobců k trvalé nadvládě zákazníka a spotřebitele. Znalosti se v tomto prostředí stávají nejdůležitější formou kapitálu podniku*“.

Znalostní společnost, jako moderní a stále se vyvíjející forma společnosti, uznává vzdělávání jako jeden ze základních prostředků dosažení ekonomického úspěchu, uvědomuje si sílu lidského kapitálu, staví na ní, využívá jí a také do ní cíleně investuje prostřednictvím podpory vzdělávání. Do popředí se dostávají velmi často vědecké a výzkumné aktivity, za jejichž pomoci rozvíjí tato společnost svou inovační kapacitu. Znalosti a vědomosti jsou bezesporu nezbytným krokem na cestě k úspěšné budoucnosti.

Bureš²⁹ ve své publikaci k této problematice uvádí, že „*znalostní ekonomika spočívá v tvorbě přidané hodnoty na základě zúročení znalostí, nejen díky manuální výrobě, a roste v ní význam vzdělání a využití vědeckých poznatků z hlediska celkové konkurenceschopnosti země*“. I ve vzdělávání, jakožto komoditě, je však potřeba diferencovat. „*Stejně jako genetická rozmanitost zvyšuje šanci na přežití u živočišných druhů, tak rozmanitost ve vzdělání posiluje šance na přežití společnosti*“.³⁰ Tento názor zní logicky, protože podmínkou přežití a zachování společnosti, jejího úspěšného rozvoje a konkurenceschopnosti, jsou vzdělaní a schopní lidé, kteří vládou vysokým

²⁸ TRUNEČEK, J. *Znalostní podnik ve znalostní společnosti*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. s. 15. ISBN 80-86419-67-3.

²⁹ BUREŠ, V. *Znalostní management a proces jeho zavádění*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. s. 15. ISBN 978-80-247-1978-8.

³⁰ TOFFLER, A. *Šok z budoucnosti*. 1. vyd. Ostrava: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 1992. s. 198. ISBN 80-208-0160-X.

stupněm adaptace, a to v každém věku. Příprava proto musí probíhat systematicky a včas, na všech stupních škol, včetně dalšího vzdělávání dospělých, i seniorů, neboť také oni jsou právoplatnými členy společnosti, přesto, že už mnohdy nepracují, jelikož dosáhli důchodového věku. Tradiční model učení se nazpaměť je ve znalostní společnosti postupně nahrazován výukou ke spontánnosti, kreativitě, schopnosti samostatně myslet a řešit problémy. Důležitým bodem je v současné době také výuka a znalost cizích jazyků, zejména *jazyka anglického*, který s nástupem informačních technologií a moderních komunikačních prostředků zaznamenal celosvětový rozmach. Anglické výrazy užívané v elektronické podobě často nejsou vůbec překládány a ve svém původním tvaru jsou přejímány do národních jazyků. Je to jeden z prvků, který podporuje narůstající globalizaci, a z tohoto důvodu bývá velmi často kritizován. Nicméně anglické výrazy jsou, zejména ve spojení s informačními technologiemi jednoznačné, a proto v podstatě okamžitě zdomácní. Kromě cizích jazyků je také důležitá výchova k *informační gramotnosti*, tedy schopnosti porozumět informacím a využívat je v různých formátech, ve kterých se běžně vyskytují.

Přechod ke znalostní společnosti s sebou přinesl nutnost nepřetržitého učení pro všechny. V této souvislosti se zavedl termín *celoživotní vzdělávání*, což jsou „*veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů. V ideálním případě představuje nepřetržitý proces, který předpokládá komplementaritu a prolínání uvedených forem učení v průběhu celého života*“.³¹

Je nutno zmínit, že studium a osobnostní rozvoj už dávno nemusejí probíhat pouze standardním způsobem, tedy ve školách, jak tomu bylo doposud. V posledních letech stoupá obliba vzdělávání prostřednictvím e-learningu, tedy opět za využití moderních komunikačních prostředků a internetu. E-learning, a také ostatní informační technologie a moderní komunikační prostředky, nabízejí možnosti, jak zpřístupnit učení v jeho různých formách znevýhodněným skupinám lidí. Proto této formy výuky využívají zejména pracující a ostatní, kteří se klasické výuky nemohou z různých důvodů fyzicky zúčastnit.

³¹ PRŮCHA, J., a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 52. ISBN 978-80-247-3960-1.

V západní společnosti dochází v posledních letech zároveň také k jakémusi pozvolnému přesunu části odpovědnosti za vzdělávání ze státu na konkrétního člověka, neboť aktivní přístup jedince při rozvoji jeho osobních znalostí a dovedností, je základním kamenem úspěchu v praktickém životě. Otázky spojené s problematikou seniorů a schopnost zůstat zaměstnatelný obecně se také častěji objevují v textech mezinárodních dokumentů a se stárnutím populace dále nabývají na svém významu. Stále více se totiž potvrzuje souvislost mezi učením se a úspěchem využívání poznání v praxi. Také pojem *celoživotní vzdělávání* byl postupně v oficiálních dokumentech nahrazen termínem *celoživotní učení*, neboť slovo „učení“ vyjadřuje žádoucí aktivní přístup jedince v tomto procesu. Celoživotní učení je pro znalostní společnost klíčovým faktorem, a proto nové přístupy v této oblasti směřují k vytváření podmínek, které pomohou člověku efektivně získávat a využívat informace v každodenním životě. Znamená to především osvojit si schopnost systematického vyhledávání, třídění, rozvíjení a využívání získaných informací. Cílem nových přístupů je odstranit dosavadní bariéry přetrvávající z minulosti, nebát se použít naučené a také rozvíjet kritické myšlení.

Vývoj informačních technologií v posledních letech, a zejména pak rozvoj internetu, zrychlil přístup k informacím. Bohužel také zmnohonásobil jejich množství. Domnívám se, že *uměním přestalo být informace nalézt, ale v informacích se vyznat*. Často je velmi obtížné kvalitní, a hlavně úplné informace vyhledat a zpracovat tak, aby mohly být vhodně užity. I v tom nám pomáhá komunikace znalostí. Základní podmínkou, jak uspět v moderní společnosti, tedy v prostředí změn, je flexibilita a ochota učit se novému, a to po celý život. Je tedy nezbytné, aby se i senioři orientovali v nových pojmech a komunikačních technologiích. Jejich vzdělávání je tedy v tomto kontextu vnímáno jako celoživotní proces a jako jedna z aktivit, která zaplňuje volný čas, pomáhá kultivovat a rozvíjet osobnost a přispívá k lepšímu pochopení souvislostí života v moderní společnosti.

*„Vzdělávací aktivity přispívají v seniorském věku k pocitu důstojnosti, spokojenosti a naplnění sociálních potřeb, integraci jedince do společnosti, snazšímu zvládnutí nových úkolů a činností, a především k vyšší kvalitě života“.*³²

³² PRŮCHA, J., a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. s. 277. ISBN 978-80-247-3960-1.

Kvalita života seniorů je sice velmi ovlivněna jejich dosavadním sociálním statutem a finančními možnostmi, ale rozhodující faktor představuje právě ona ochota získávat nové znalosti a dovednosti. Být otevřen novým věcem, mít chuť ještě něco dokázat a vést i v postproduktivním věku plnohodnotný život, to považují opravdu za klíčové. Je také třeba zmínit, že změny ve společnosti v důsledku technologického rozvoje v posledních letech představují pro seniory řadu problémů, na které nebyli připraveni a je společenskou výzvou jim tento přechod a začlenění usnadnit.

Koncept znalostní ekonomiky v posledních letech se stává skutečností. Společnost se mění a znalostní ekonomika se stává běžnou součástí našeho každodenní života. Nejen vlády jednotlivých západních států, ale i Evropská unie jako nadstátní sjednocující útvar si je vědoma významu znalostí v současné ekonomice a nutnosti jejich rozvoje, a proto si pro druhou dekádu 21. století vytýčila cíl „*stát se nejvíce konkurenceschopnou, dynamickou a na znalostech založenou ekonomikou na světě, která bude schopná udržet ekonomický růst s větším množstvím a kvalitou práce a větší sociální soudržností*“.³³

1.3 Význam vzdělávání pro znalostní společnost

Význam vzdělávání v průběhu posledních desetiletích neustále narůstá, a to nejen v jednotlivých státech či na evropské úrovni, ale také celosvětově. V souvislosti se vzděláváním seniorů a jeho významem pro znalostní společnost hovoříme obvykle o *zvyšování kvality života*. Máme tím na mysli nejen individuální zušlechťování jedince pro jeho vlastní dobro, ale i rozvoj a blaho společnosti jako celku. Stejný názor zastává také WHO, která na svých internetových stránkách definuje kvalitu života jako „*jedincovu schopnost vnímání jeho vlastního postavení v životě v kontextu kultury a hodnotového systému, ve kterém žije, a také ve vztahu k jeho cílům, očekávání, normám a obavám*“^{34,35} Podle této organizace se jedná o velice rozsáhlý koncept, který je

³³ Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství, ze dne 13. prosince 2007. In: Úřední věstník C 306 ze dne 17. prosince 2007. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/12007L/htm/C2007306CS.01001001.htm>

³⁴ „Assesses individuals' perceptions of their position in life in the context of the culture and value systems in which they live and in relation to their goals, expectations, standards and concerns.”

ovlivněn zejména zdravotním stavem, a to fyzickým i psychickým, náboženským vyznáním, sociálními vztahy či vztahem jedince k životnímu prostředí.

Jakékoliv žádoucí aktivity je třeba v člověku rozvíjet a systematicky ho k nim vést. Chápeme-li vzdělávání skutečně v celoživotním kontextu, je namístě uvažovat tímto způsobem i o seniorech. Společnost se neustále rozvíjí, poznání se rozšiřuje, a bez aktivního přístupu k novým faktům je v podstatě nemožné zachovat si tempo s dobou a rozumět směrům, kterými se společnost ubírá. Bývalo obvyklé soustředit se na mladou generaci a učit ji novému, ale dle moderních poznatků je naprosto klíčové věnovat stejnou pozornost a péči i seniorům, a také osobám v produktivním věku. Koncept celoživotního vzdělávání je nutné chápat skutečně komplexně, tedy všem a bez jakýchkoliv rozdílů.

Mühlpachr³⁶ ve své publikaci rozděluje funkce při edukaci seniorů na:

- preventivní
- anticipační
- rehabilitační
- posilovací.

Podle mých zkušeností mají vzdělávací aktivity pro seniory samotné ve valné většině spíše preventivní funkci, což znamená, že se snaží předem zamezit možným budoucím ztrátám či deficitům. Stejný názor zastává také Šerák³⁷, který se nejen zaměřuje na účel vzdělávání seniorů, ale také na výše zmíněnou kvalitu života. Dále konstatuje, že *„edukační aktivity jsou často zaměřeny na prevenci hrozících deficitů, příp. na jejich odstranění a kompenzaci; hlavním cílem tohoto působení je udržení tělesných a intelektuálních sil. Významnou roli hraje i snaha o zajištění kvalitnějšího a důstojnějšího života“*.

³⁵ WHO.INT *Programme on mental health*. [online]. © 2014 [cit. 2013-12-07]. Dostupné z: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/77932/1/WHO_HIS_HSI_Rev.2012.03_eng.pdf

³⁶ MÜHLPACHR, P. *Gerontopedagogika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 138. ISBN 80-210-3345-2.

³⁷ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. s. 189. ISBN 978-80-7367-551-6.

Systematické celoživotní vzdělávání je klíčovým bodem na cestě ke konkurenceschopné znalostní ekonomice. Stejnou problematikou se v uplynulých letech zabývala také organizace UNESCO, která chápe znalostní společnost jako útvar, který aktivně a cíleně investuje prostředky do rozvoje osobního potenciálu každého jedince, a to zejména formou podpory vzdělávání, vědeckých a výzkumných aktivit, jimiž rozvíjí svou inovační kapacitu na současném trhu. „Pro znalostní společnost je naprosto klíčová podpora rozvoje a šíření vzdělávacích aktivit, dále aktivit vědecké nebo kulturní povahy, zachování digitálního dědictví a dosavadní kvality výuky“^{38,39}.

Jednou z hlavních podmínek rozvoje a konkurenceschopnosti znalostní společnosti jsou aktivní občané, kteří si jsou vědomi svých nabytých znalostí a dovedností a jsou připraveni je užít v praxi, tedy na trhu práce. Hlavním tématem, kterému je třeba věnovat pozornost v oblasti získávání potřebných znalostí a dovedností, je včasná a systematická příprava na všech stupních a typech škol, včetně dalšího vzdělávání dospělých. Jedná se o koncept celoživotního vzdělávání v celé jeho šíři. Pro úspěšné budování znalostní společnosti je kromě jiných opatření, nutná především změna vzdělávacího systému, k čemuž se v současné době pozvolna přistupuje, a to nejen na národní, ale i na evropské úrovni. Důraz je kladen na tvořivost, schopnost se samostatně rozhodovat či ovládat cizí jazyky. Neméně důležitá je též informační gramotnost, které jsem se věnovala v předchozí kapitole.

Budování konkurenceschopné znalostní společnosti je podmíněno dostatkem kvalitních lidských zdrojů, schopných alespoň uživatelsky zacházet s informačními technologiemi a moderními komunikačními prostředky, tzn. mít z nich užitek v běžném životě, v práci nebo ve volném čase.

³⁸ „In knowledge societies, the production and dissemination of educational, scientific and cultural materials, the preservation of the digital heritage, the quality of teaching and learning should be regarded as crucial elements.”

³⁹ KHAN, A. W. *Education in and for the Information Society*. [online]. © UNESCO, 2003. [cit. 2013-12-10]. Dostupné z: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001355/135528e.pdf>

V oblasti vzdělávání pro znalostní společnost je proto třeba:

- poskytovat vzdělání na principu rovných příležitostí, tedy všem a v každé fázi života, seniory nevyjímaje, a využívat výhody, které s sebou informatizace společnosti přináší a průběžně aktualizovat jejich dosavadní poznatky
- vytvářet podmínky pro získávání a následné udržení kvalitních pedagogických pracovníků na všech stupních škol
- vychovávat novou flexibilní a konkurenceschopnou pracovní sílu schopnou uplatnit se v podmínkách znalostní společnosti, a to nejen na národní úrovni, ale i na úrovni evropské, příp. světové
- s lidskými zdroji i nadále pracovat, podporovat, rozvíjet a prohlubovat jejich dosavadní znalosti a dovednosti
- rozvíjet kreativní myšlení v každém věku
- inovovat obsah a formu stávající výuky dle aktuální společenské poptávky a potřeb trhu, s cílem zachovat udržitelnost a konkurenceschopnost ekonomiky
- budovat moderní a společenským požadavkům vyhovující informačně komunikační infrastrukturu.

Rozvíjející se společnost musí mít na paměti, že význam celoživotního vzdělávání v posledních letech nabývá na síle. Jedná se o jeden z průvodních jevů narůstající globalizace. Vzdělávání se stává středem zájmu, a škola, respektive vzdělávání obecně, klíčovou institucí s dominantní společenskou odpovědností. Investice do lidského kapitálu ve formě podpory vzdělávání jsou pro znalostní společnost naprosto klíčové. Lidský kapitál a jeho kolektivní schopnosti, zkušenosti, případně potenciální možnosti, jsou považovány za hodnotu, která významně přispívá k hospodářskému růstu a konkurenceschopnosti společnosti jako celku.

„Oproti předchozím technologickým vlnám je vliv propojených informačních, komunikačních a mediálních technologií charakterizován širokou plošností a vysokou

rychlostí pronikání do všech oblastí společnosti“.⁴⁰ Tento vývoj a celkově novodobé trendy informačních technologií a moderních komunikačních prostředků vyžadují řadu zásadních změn a opatření v praxi, což v první řadě znamená nutnost rozvíjení znalostí a dovedností současné populace. Dále je také třeba systematicky pracovat na občanském vzdělávání, které pomáhá člověku se lépe orientovat ve společnosti, a svou podstatou podporuje žádoucí občanskou soudržnost. „Podle ekonomů je lidský kapitál na trhu práce symbolizován dosaženým školním vzděláním. Každý člověk musí samozřejmě k tomuto výchozímu kapitálu přidávat další „vlastní hodnotu“, tj. vědomosti, soubor znalostí a dalších intelektuálních a komunikačních dovedností včetně praktických zkušeností“.⁴¹

V systému znalostní ekonomiky je tedy podstatné to, co je člověk schopen přidat ze svých vlastních originálních znalostí a dovedností a též myšlenek k původní hodnotě. Výchova ke kreativitě, samostatnosti a sebevědomí, a to v každém věku - což považují za rozhodující, je jednou z možností, jak tohoto výsledku dosáhnout.

Význam vzdělanosti obyvatelstva v každém případě přesahuje individuální rovinu. Je jedním z nejdůležitějších faktorů celkového rozvoje daného regionu či státu, a to nikoliv pouze v souvislosti s procesem kulturní nebo technologické globalizace, ale také v souvislosti s rozvojem sociálně ekonomickým. Investice do vzdělání jsou dlouhodobé a výsledky nejsou hmatatelné okamžitě. Vzdělání se promítá do všech oblastí života, jelikož na jeho základě vnímáme, posuzujeme a reagujeme na svět kolem nás. Získané znalosti a zkušenosti zároveň ovlivňují i snazší začlenění jedince do společnosti, zejména v pokročilém věku. „Školy zvláště vysoké, by měly připravovat odborníky pro budoucnost s určitým předstihem, vycházejíc z kvalifikovaných prognóz. K tomuto ideálnímu fungování školství jsou však potřebné zejména finance. Je proto často základním problémem každé společnosti, každého státu, kolik finančních prostředků do vzdělávání investuje“.⁴²

⁴⁰ VLÁDA ČR. *Státní informační politika – cesta k informační společnosti*. Praha, 1999. [online]. [cit. 2013-12-17]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/rady/sip/dokumenty/sipcesta/sip.win.htm>

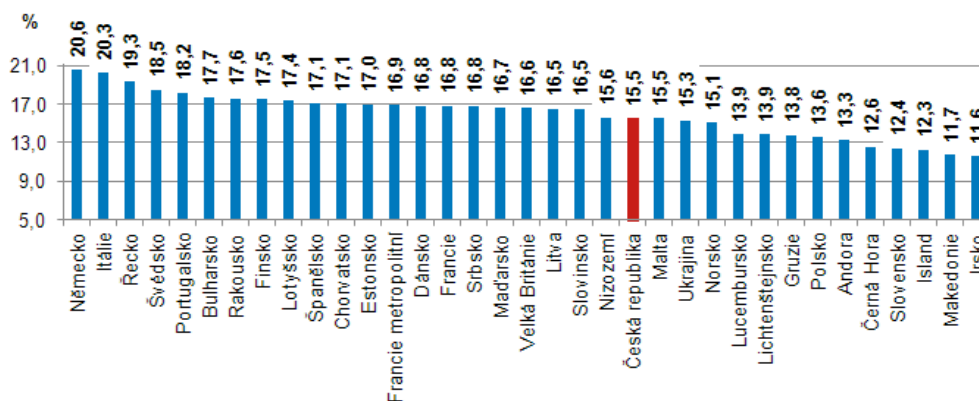
⁴¹ MUŽÍK, J. *Charakteristiky a rozvoj kompetencí v podnikovém prostředí*. [online]. Jaroslavmuzik.cz. © 2011 [cit. 2013-12-17]. Dostupné z: <http://www.jaroslavmuzik.cz/materialy-pro-vyuku-ke-stazeni>

⁴² MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 133. ISBN 978-80-7357-738-4.

1.4 Demografický vývoj společnosti

Pozvolné stárnutí populace je charakteristickým znakem soudobé české společnosti. Každoročně klesá podíl dětí a mládeže a zvyšuje podíl obyvatel v postproduktivním věku, přičemž v důsledku tohoto dochází k celkovému zvyšování průměrného věku. Tento jev není ojedinělý, s demografickým stárnutím populace se potýká většina vyspělých zemí.

Graf 1: Procentuální zastoupení populace ve věku 65 a více let v jednotlivých státech Evropy v roce 2011



Zdroj: *Senioři*. [online]. [cit. 2014-01-23]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/seniori>

Podle Saka a Kolesárové⁴³ ovšem „v české společnosti, ve srovnání se západoevropskými společnostmi, probíhá proces stárnutí populace s určitým zpožděním“. Tento jev je zapříčiněn především dlouhodobým poklesem natality, ale zároveň i mortality, dále snižováním kojenecké úmrtnosti a prodlužováním naděje dožití. *Naděje dožití* vyjadřuje hypotetický odhad průměrného počtu let, kterého se může osoba dožít v případě, že budou zachovány dosavadní úmrtnostní poměry po zbytek jejího života. Demografický vývoj v České republice, stejně jako v Evropské unii, vede k rostoucímu podílu lidí starších 65 let ve společnosti. Dle dostupných prognóz bude tento vývoj i nadále pokračovat, jelikož v současnosti do věkové skupiny 65 + vstupují početné ročníky narozené po druhé světové válce.

⁴³ SAK, P. a K. KOLESÁROVÁ. *Sociologie stáří a seniorů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 86. ISBN 978-80-247-3850-5.

Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých webových stránkách uvádí, že „podle demografické prognózy zpracované Českým statistickým úřadem bude v roce 2050 žít v České republice přibližně půl milionu občanů ve věku 85 a více let (ve srovnání s 101 718 v roce 2006) a téměř tři miliony osob starších 65 let (31,3 %)“.⁴⁴

Zajímavé v této souvislosti je, podívat se na vývoj věkového složení obyvatelstva za posledních dvacet let.

Tabulka 1: Ukazatele věkového složení* při sčítání lidu 1991, 2001 a 2011

Věková skupina	1991	2001	2011	1991	2001	2011	1991	2001	2011
	Celkem			Muži			Ženy		
Počet obyvatel (tis.)	10 302,2	10 230,1	10 436,6	4 999,9	4 982,1	5 109,8	5 302,3	5 248,0	5 326,8
0-14	2 164,4	1 654,9	1 488,9	1 108,0	849,0	763,9	1 056,4	805,9	725,0
15-64	6 834,5	7 161,2	7 267,2	3 401,0	3 588,0	3 661,8	3 433,5	3 573,2	3 605,4
65+	1 301,9	1 410,6	1 644,8	490,1	543,1	664,1	811,8	867,5	980,7
%									
0-14	21,0	16,2	14,3	22,2	17,0	15,0	19,9	15,4	13,6
15-64	66,3	70,0	69,6	68,0	72,0	71,7	64,8	68,1	67,7
65+	12,6	13,8	15,8	9,8	10,9	13,0	15,3	16,5	18,4
Průměrný věk	36,3	38,8	41,0	34,6	37,1	39,5	38,0	40,3	42,4
Věkový medián	35,4	37,6	39,9	33,7	36,0	38,5	35,4	39,6	41,6
Index stáří	60	85	110	44	64	87	77	108	135

*bez osob s nezjištěným věkem

Zdroj: *Sčítání lidu, domů a bytů 2011 – Pramenné dílo*. [online]. [cit. 2014-01-23]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/24000-13-n_2013-02

Podle zprávy Českého statistického úřadu⁴⁵ žilo v České republice ke dni 26. 3. 2011 celkem 10 436 560 obyvatel. Tento počet se do konce roku 2012 ještě zvýšil, a to na 10 516 125 obyvatel.

Vzhledem k nepravidelnému demografickému vývoji, který je pro nás dlouhodobě charakteristický, nízké úrovni plodnosti a rostoucí naději dožití, se jako vhodnější ukazuje sledování vývoje strukturálních změn podle věku. Zatímco nízká porodnost a prodlužující se délka života způsobují vývoj ve směru demografického stárnutí, nepravidelnosti vzniklé v minulosti jej dočasně zeslabují či zesilují. Oba

⁴⁴ MPSV.CZ *Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří)*. [online]. © 1.8.2008 [cit. 2013-12-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5045>

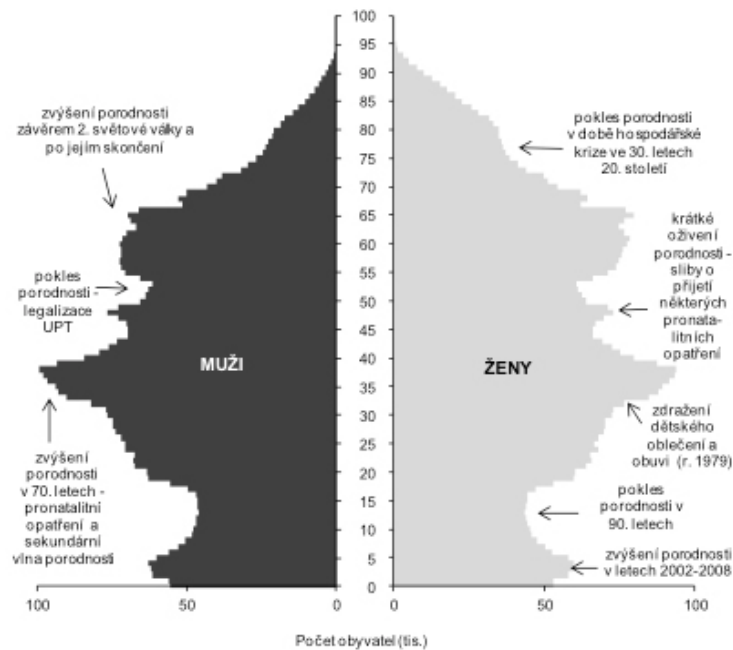
⁴⁵ CZSO.CZ *Sčítání lidu, domů a bytů 2011 – Pramenné dílo*. [online]. [cit. 2013-12-30]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/24000-13-n_2013-02

zmíněné faktory jsou typické pro populační vývoj České republiky, jež od počátku 90. let minulého století čelí výrazně nízké úrovni porodnosti a zároveň klesající úmrtnosti. Tento nerovnoměrný vývoj vznikl jako důsledek obou světových válek, ovlivnila ho také hospodářská krize 30. let a následný vývoj porodnosti v dalších desetiletích způsobených pro-natalitními opatřeními a legalizací umělého přerušování těhotenství, v jejichž důsledku došlo nejdříve k boomu a pak k následné stagnaci počtu narozených dětí. Podíl dětské populace se snížil z 21,7 % v roce 1990 na 16,6 % v roce 1999. Populace 15 - 64letých i seniorů ve věku 65 + let se sice rostla, ale pomaleji než docházelo k poklesu u dětí. Růst počtu osob v kategorii 65 + byl naopak pozvolný. Tento věk překračovaly v podstatě jen osoby z početně slabých ročníků z 30. let. Znamená to tedy, že populační stárnutí bylo v 90. letech 20. století vzniklo především z důvodu úbytku dětí v populaci. Podíl dětí nadále klesal ještě na přelomu milénia, až do roku 2007. Historicky nejnižší podíl dětí do 15 let byl zaznamenán v roce 2008, a to 14,1 %. Do konce roku 2012 se jejich podíl pak zvýšil na 14,8 %.

Vývoj populace v kategorii 15 – 64 let se zvyšoval až do roku 2008. Ovšem od roku 2009 se naopak začal snižovat, jelikož tuto kategorii opustili nejsilnější populační ročníky 1944 - 1947, které byly statisticky nahrazeny početně mnohem slabšími generacemi narozenými od poloviny 90. let. Přesunem silných válečných a poválečných ročníků kategorie seniorů vznikla v roce 2006 statisticky zajímavá situace, kdy skupina 65 + se poprvé v historii stala početnější než skupina 0 - 14 let. Obyvatelstvo České republiky stárne tzv. *shora věkové pyramidy*, tedy zvětšováním podílu seniorů v populaci. Zajímavé je sledovat tento vývoj z hlediska indexu stáří. *Index stáří* vyjadřuje v procentech poměr podílu osob ve věku 65 + a osob ve věku 0 – 14 let. Tento index stále roste, a to již od poloviny 80. let. Z hodnoty 50 platné ke konci roku 1984 na hodnotu 100 v roce 2006, a dále pak až na hodnotu 113 zaznamenanou v roce 2012. Stejnou tendenci vykazoval i vývoj průměrného věku obyvatel, který se v průběhu posledních tří desetiletí zvýšil z 35,6 na 41,3 roku.

V celkové populaci České republiky je 51 % žen, ale vzájemný poměr mužů a žen se dle věku liší. V posledních desetiletích se rodí více chlapců a jejich převaha přetrvává zhruba do věku 50 let. Od této hranice je pak již statisticky více žen, protože jejich podíl ve společnosti vzrůstá v důsledku vyšší úmrtnosti mužů.

Graf 2: Věkové složení obyvatelstva k 31. 12. 2012



Zdroj: *Sčítání lidu, domů a bytů 2011 – Pramenné dílo*. [online]. [cit. 2013-12-30]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/24000-13-n_2013-02

Změna společenských poměrů, která nastala v roce 1989, způsobila nejen změny politické, sociální a ekonomické, ale například také změny v demografických procesech. Statistická data poukazují na fakt, že od roku 1990 až do roku 2002 docházelo postupně k poklesu porodnosti. Nejnižší porodnost vůbec byla zaznamenána v roce 1994. Dosavadní přirozený přírůstek populace se změnil na přirozený úbytek, jelikož bylo vykázáno více osob zemřelých, než narozených, a to přesto, že v reprodukčním období byly silné ročníky ze sedmdesátých let. Nové společenské uspořádání se dále promítlo do změny životního stylu, a tím se logicky projevilo i v demografii obyvatelstva. Lidé se věnují své kariéře, mají možnost cestovat. Opomenout nelze ani emancipaci žen a s ní spojená feministická hnutí. Lidé přestávají uznávat manželství, a když už, odkládají sňatky a rodičovství do vyššího věku. Podle Českého statistického úřadu klesl počet sňatků z 90953 zaznamenaných v roce 1990 na 47862 v roce 2009. Průměrný věk matky při narození prvního dítěte se od roku 1990 zvýšil o 5 let, a to z 22,5 v roce 1990 na 27,4 v roce 2009, naděje dožití u mužů se zvýšila o 6,6 roku, tedy ze 67,6 v roce 1990 na 74,4 v roce 2009 a naděje dožití žen o 4,8 roku, tzn. ze 75,4 v roce 1990 na 80,1 v roce 2009.

Zajímavé je zastavit se podrobněji u termínu *naděje dožití*, neboli *střední délka života*, a to z aspektu Evropské unie. Dosavadní vývoj naděje dožití v Evropě jednoznačně dokládá celkový dlouhodobý trend postupného prodloužování délky života. V publikaci, kterou vydal Eurostat v roce 2011 se uvádí, že „za posledních padesát let naděje dožití u občanů, kteří se narodili na území Evropské unie, prodloužila přibližně o 10 let”^{46,47}. Přestože je v Evropské unii naděje dožití vyšší než v ostatních zemích světa, i tak existují rozdíly mezi jednotlivými členskými státy. Například ve Španělsku v roce 2010 byla při narození nejvyšší naděje dožití vůbec, a to konkrétně 81,5 roku, v Moldavsku dosahovala pouhých 69 let. Ve stejném roce byla v České republice naděje dožití 76,9 roku, což ze statistického pohledu umístilo naši republiku doprostřed pomyslné osy.

Podle Saka a Kolesárové⁴⁸ lze vývoj délky života v posledním století označit za dramatický, jelikož se za posledních devadesát let se naděje dožití při narození prodloužila u mužů o 27,3 roku a u žen o 31 roku, což je více než čtvrt století života. „*Demografické stárnutí společnosti, které od poloviny 20. století postihuje ve větší či menší míře všechny země, se v současnosti stává jedním z celosvětových problémů*”.⁴⁹ Na základě dlouhodobých prognóz budoucího vývoje celkového počtu obyvatel a jejich věkové struktury bude podíl starších osob trvale narůstat. Podle internetového serveru Demografie.info se o seniorech a jejich neustále se zvyšujícím počtu v západních společnostech obvykle hovoří jako o sociálním problému, především v souvislosti s důchodovým systémem a s růstem nákladů na sociální zabezpečení a celkovou zdravotní péči. Totéž ve své publikaci uvádí i Sýkorová⁵⁰, která zároveň dodává, že „*řešení problémů vyvolaných demografickým stárnutím se obvykle zužuje na otázku financování důchodů a časování vstupu do penze*”. Přikláním se k názoru, že problematiku demografického vývoje je třeba řešit komplexně a v celé její šíři, tedy současně s ostatními oblastmi, kterých se dotýká a které ovlivňuje.

⁴⁶ „In the EU-27 life expectancy at birth increased over the last 50 years by about ten years”.

⁴⁷ EUROSTAT and EUROPEAN COMMISSION. *Key figures on Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. s. 46. ISBN 978-92-79-18441-3.

⁴⁸ SAK, P. a K. KOLESÁROVÁ. *Sociologie stáří a seniorů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 88. ISBN 978-80-247-3850-5.

⁴⁹ HŮLE, D. *Stárnutí*. [online]. Demografie.info. © 2004 - 2014 [cit. 2014-01-10]. ISSN 1801-2914. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_demstarnutiobecne=

⁵⁰ SÝKOROVÁ, D. *Autonomie ve stáří. Kapitoly z gerontosociologie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2007. s. 43. Studie, 45. ISBN 978-80-86429-62-5.

V rámci Evropské unie se problematikou demografického vývoje a dalších faktorů, které ji ovlivňují, komplexně a systematicky zabývala Evropská komise, která dospěla k názoru, že „příčinou problémů není delší očekávaná délka života jako taková, ale spíše neschopnost současných politik adaptovat se na nové demografické podmínky a liknavost firem a občanů ke změně svých očekávání a postojů v souvislosti s modernizací trhu práce. Stručně řečeno, členské státy se potýkají více s problematikou důchodového zabezpečení než s problémem stárnutí”^{51 52}.

Na základě provedených výzkumů byly zaznamenány následující trendy demografického vývoje v Evropě:⁵³

- rostoucí délka života osob ženského pohlaví, a to z 80 let v roce 2005 na 86 let v roce 2050
- zvýšení podílu osob starších 60 let v celkové populaci z 22 % v roce 2005 na 36 % v roce 2050
- ztrojnásobení počtu lidí starších 80 let ze 4 % v roce 2005 na 11 % v roce 2050.

Stárnutí evropské populace je nevyhnutelným důsledkem vývoje společnosti, ovšem ne nutně negativním. Již jsem zmínila zvýšení střední délky života, které se lidé navíc dožívají v dobrém zdravotním stavu. Také se změnila osvěta a přístup k lidskému zdraví, které je zejména v posledních letech skutečně chápáno jako to nejvzácnější, co máme, kromě života samotného. Též je třeba zmínit situaci moderních žen, jež jsou více vzdělané, a tím mají jednodušší vstup na trh práce a více možností sebeuplatnění. Ovšem je třeba konstatovat, že veškeré existující demografické a socioekonomické změny nutně musí vést k reformě stávajících institucí a struktury jejich fungování, a to jak z důvodů ekonomické efektivity, tak i z důvodů sociální

⁵¹ „The source of the problem is not higher life expectancy as such, rather it is the inability of current policies to adapt to the new demographic order and the reluctance of businesses and citizens to change their expectations and attitudes, particularly in the context of labour market modernisation. In short, the Member States are facing a problem of retirement rather than a problem of ageing.”

⁵² EUROPEAN COMMISSION. *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. s. 12. ISBN 92-79-02092-7.

⁵³ EU-MEDIA. *Komise se dívá na demografické změny z té pozitivní stránky*. [online]. Euractiv.cz. © 2004 - 2014 [cit. 2014-01-24]. ISSN 1803-2486. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/analyza/komise-se-dv-na-demografick-zmny-z-t-pozitivn-strnky>

spravedlnosti. Demografický vývoj obecně je podmíněn ekonomickým a sociálním vývojem. „*Občané každého věku by měli hrát aktivní roli při určování povahy a kvality jim poskytovaných služeb. Na trhu práce, při poskytování zdravotní péče, sociálních a dalších služeb je žádoucí zásadní změna přístupu ke starším osobám. Stárnoucí společnost si nemůže dovolit vylučovat starší osoby z trhu práce a neposkytnout příležitost těm, kteří chtějí žít aktivně*“.⁵⁴ Stárnoucí populace je fakt, je to naše každodenní realita, kterou nelze přehlížet a se kterou je třeba se vyrovnat. Lidé se v minulosti nedoživali v masovém měřítku vyššího věku, tedy nad 65 let, proto je tento fenomén pro naši společnost novou zkušeností. Musíme vytvořit příležitosti pro seniory, kteří chtějí žít aktivně a zapojit se do aktuálního dění.

Jak jsem již výše uvedla, je třeba vytvořit nové příležitosti pro seniory, kteří chtějí žít aktivně a zapojit se do aktuálního dění. Investice do vzdělání jsou však dlouhodobé a výsledky nejsou hmatatelné okamžitě, tudíž nejsou politiky příliš oblíbené. Zejména ve státech s nedostatečnou legislativou a politickou nestabilitou bývá obtížné přistoupit ke koncepčním změnám, neboť se jedná o finančně náročné opatření bez okamžitého efektu, což má právě dopad na politickou situaci. K vytvoření nových možností a zajištění vyšší kvality života seniorů v kontextu demografického stárnutí jsou nezbytná opatření v různých oblastech současně, a je třeba počítat s tím, že mnohdy se výsledky zásadních opatření ukáží až v následujících generacích. Proto se politická rozhodnutí, která se týkají stárnoucí populace, musí provádět systematicky a dlouhodobě, na základě jasné koncepce, která vychází pouze z podložených a řádně ověřených poznatků. Vhodné je také srovnávání a přejímání zkušeností v rámci mezinárodní spolupráce s ostatními státy. V oblastech jako jsou vzdělávání, zaměstnanost, zdravotní péče, sociální služby, apod. je důležité vycházet z výsledků pečlivě připravených výzkumů a objektivních dat. Zohlednění demografického stárnutí a potřeb seniorů je předpokladem úspěšného přijetí nových legislativních opatření týkajících se této problematiky. Pouze systematická pozornost věnovaná potřebám občanům v seniorském věku zvýší účinnost politických opatření a zabrání negativním sociálním jevům a škodám, které z nich dále exkluze plynou.

⁵⁴ EU-MEDIA. *Komise se dívá na demografické změny z té pozitivní stránky*. [online]. Euractiv.cz. © 2004 - 2014 [cit. 2014-01-24]. ISSN 1803-2486. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/analyza/komise-se-dv-na-demografick-zmny-z-t-pozitivn-strnky>

2 SITUACE Z POHLEDU SENIORŮ

2.1 Aktivizace seniorů z hlediska znalostní společnosti

Stárnoucí populace je fakt, který charakterizuje současnou společnost, a tomuto faktu je nutno se přizpůsobit a adekvátně na něj reagovat. Zmínila jsem, že se lidé v minulosti nedoživali v masovém měřítku vyššího věku, a proto je tento fenomén pro společnost novou zkušeností. Je třeba systematicky vytvářet příležitosti pro seniory, a tímto způsobem je aktivně zapojovat se do dění kolem nás. V této souvislosti se stále častěji setkáváme s termínem *aktivizace seniorů*, která je dle odborníků jedním z rozhodujících faktorů, jenž napomáhají duševní i tělesné harmonii jedince. Za klíčovou se považuje již samotná příprava na přicházející stáří, tedy příprava na změny, které v budoucnosti nastanou v rovině duševní, fyzické a sociální. Je užitečné zamyslet se v předstihu nad tím, jakým způsobem by toto období lidského života mělo být stráveno. V této souvislosti nás zajímá především *kvalita života* seniorů. Stáří, stejně jako ostatní etapy lidského života, by měly být především smysluplně strávené. Senior by se neměl cítit diskriminován a stát na okraji společnosti jen kvůli svému věku.

S nárůstem podílu seniorů ve společnosti je nutné klást důraz na jejich zaměstnatelnost a jejich výchovu k informovanosti, že je třeba aktivně vyhledávat příležitosti a převzít zodpovědnost za svůj vlastní osud, a v tomto smyslu systematicky budovat i potřebné sociální prostředí, přičemž „*každá aktivita by měla být podmíněna tím, aby člověk chtěl, uměl a mohl činnost provádět*“.⁵⁵ Termín aktivizace znamená „*proces uvedení do pohybu, rozvinutí nebo zesílení činnosti*“⁵⁶ a chápeme ho ve třech rovinách – jako aktivizaci fyzických, psychických i sociálních sil daného jedince. Je na politické moci nastolit ve společnosti podmínky k celoživotnímu učení, a pak dále vědomě a systematicky jedince motivovat. „*Energie k učení vede přes úspěchy v učení. Souvisí to s vytýčením cílů v procesu učení*“⁵⁷, protože formování trvalých změn v myšlení, chování a jednání jedince je možné pouze tehdy, vychází-li impuls učení z motivace a schopností člověka.

⁵⁵ KALVACH, Z. a kol. *Úvod do gerontologie a geriatrie*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1997. s. 82. ISBN 80-7184-366-0.

⁵⁶ PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 25. ISBN 978-80-247-3960-1.

⁵⁷ MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1998. s. 10. ISBN 80-85963-52-3.

V tomto smyslu je třeba:

- zajistit dostatečnou nabídku různých forem vzdělávání
- podporovat zaměstnatelnost a rovné příležitosti pro vstup na trh práce
- vytvořit dostatečnou nabídku zájmových aktivit a společenského vyžití
- zajistit rovnost příležitostí pro působení ve veřejném životě.

Podpora aktivního stáří a začlenění seniorů do společenského života jsou velice důležité, neboť nečinností ochabuje organismus a postupně ubývají síly potřebné k aktivnímu životu. Jedinci se cítí stále více izolováni, ztrácejí přátele, zájmy, smysl života, a jejich život se postupně rozpadá. Aktivizací seniorů se kromě politické moci zabývají v posledních letech také filantropické organizace, soukromé společnosti, nadace a různá hnutí, neboť si uvědomují důležitost faktorů spojených se stárnutím populace, a vidí v pomoci seniorům nejen oblast vhodnou pro podnikání, ale také pro podporu společenského blaha, občanské soudržnosti a zachování žádoucího vývoje.

Metodami aktivizace ve stáří se již dříve ve své práci zabývala Dušová⁵⁸, ale její výčet je přizpůsoben oboru, pro který byly vypracovány, tedy aktivizace převážně ze zdravotního a sociálního hlediska.

Pro účely aktivizace seniorů z hlediska znalostní společnosti uvádím následující výčet možných metod aktivizace:

- pomoc při nalézání smyslu života a motivace k dalším činnostem
- prevence důsledků spojených s nedostatkem aktivity a s neochotou převzít odpovědnost za svůj vlastní osud
- posílení vlastní identity, pocitu sebeúcty a důstojnosti
- posílení pocitu sounáležitosti se společností a chuť zapojit se do dění
- zájmové kroužky – modelaření, šachy, malba, pletení, háčkování, atd.
- studium na U3V a institucích zabývajících se vzděláváním seniorů
- sportovní programy, poznávací výlety a různé kulturní akce
- e-learning a on-line aktivity – seznamování seniorů s moderními komunikačními technologiemi.

⁵⁸ DUŠOVÁ, B. *Aktivizace ve stáří. Sborník I. Ostravské sympozium ošetřovatelství*. Ostrava: Ostravská univerzita ZSF, 2001. s. 35-36. ISBN 80-7042-324-2.

Na aktivizaci je třeba nahlížet komplexně, tedy v celé její šíři, a také vzhledem k oblasti, ve které ji chceme uplatnit. Například i Ústavy sociální péče provádějí aktivizaci seniorů, a to obvykle formou sociální služby.

Mezi tyto činnosti mimo jiné zahrnujeme:

- veškeré sociálně terapeutické činnosti, jenž podporují začleňování seniorů do společnosti a společenského života
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím
- ochrana seniorů a pomoc při uplatňování práv a oprávněných zájmů
- zprostředkování zájmových, vzdělávacích a volnočasových aktivit
- pomoc při vyřizování každodenních záležitostí.

Aktivizace seniorů je uskutečňována prostřednictvím aktivizačních programů, jenž mohou být pouze doplňkem péče o seniory a nebo také samotnou terapií. Poskytuje seniorům nezbytnou fyzickou činnost, přiměřenou duševní stimulaci a příležitost k navázání nových společenských vztahů, tedy k jejich aktivnímu začlenění do společnosti. Tyto činnosti se zaměřují obvykle na silné stránky jedince, snaží se je podporovat a dále rozvíjet. Aktivizační programy též svou podstatou pomáhají překonávat případnou vnitřní nespokojenost seniorů spojenou s přechodem do závěrečné etapy života.

Aktivizace s sebou přináší také mnohé výhody:

- je součástí duševní hygieny a podporuje odolnost vůči stresovým životním situacím, je přirozená a respektuje podstatu jedince
- je ověřenou sociální prevencí biologického stárnutí
- jedinec si při ní sám určuje druh a míru aktivity
- je ekonomicky nejméně nákladná, neboť podporuje setrvání člověka v domácím prostředí co nejdéle, čímž dochází k úsporám prostředků vydávaných na sociální zařízení pro seniory
- umožňuje i ve stáří žít normální plnohodnotný život
- aktivní život je optimální terapie ve stáří.

Z výše uvedeného výčtu vyplývá, že proces aktivizace je pro seniory velmi přínosný, především z hlediska upevnění jejich pozice ve společnosti a při zachování a rozvoji dosavadních schopností. Přináší a dává člověku možnost vyjádřit svůj názor, navrácí pocit sebeúcty, posiluje soběstačnost a pocit důstojnosti, pomáhá překonat pocit strachu ze ztráty blízkých a ze smrti či zapomenout na fyzickou bolest, která je se stárnutím organismu spojená. Vhodně nabídnuté aktivizační programy umožňují nový pohled na vlastní existenci a život ve společnosti vůbec. K tomu, aby jedinec mohl vést plnohodnotný a kvalitní život i ve stáří, je třeba mu dát především vhodnou náplň, nějaký obsah, něco, čím se může senior v tomto období zabývat a mít pocit užitečnosti. Jsem si vědoma toho, že ve společnosti panuje názor, že stáří má být obdobím zaslouženého odpočinku, ale odpočinek může být aktivní, což ostatně koresponduje i s všeobecnými trendy vývoje společnosti, a je tedy společenským zájmem, aby byly vytvořeny podmínky pro účinnou aktivizaci.

Pro společnost, tedy politickou moc, zůstává velkou výzvou vytvořit potřebné klima vhodné k tomu, aby jakékoliv žádoucí aktivity mohly být v člověku rozvíjeny, aby se o nich dozvěděl, motivovat ho a s ohledem na celospolečenský zájem ho k nim systematicky vychovávat. Chápeme-li aktivizaci seniorů, pomoc a jejich vzdělávání skutečně komplexně a v celoživotním kontextu, je namístě zavádět potřebná opatření systematicky, v dostatečném předstihu a ve spolupráci s ostatními státy. Vhodné aktivizační programy a vzdělávací aktivity plní pro seniory samotné ve valné většině spíše preventivní funkci, což znamená, že se snaží předem zamezit možným budoucím ztrátám či deficitům, a umožňují jim být delší dobu zaměstnatelní. Jak jsem již výše zmínila, pro úspěšné budování znalostní společnosti je kromě jiných opatření, nutná změna systému vzdělávání, k čemuž se v současné době pozvolna přistupuje. Důraz je kladen na tvořivost, schopnost se samostatně rozhodovat a řešit problémy či ovládat cizí jazyky, zejména angličtinu, a to u všech věkových kategorií. Bez aktivního přístupu a pozitivního postoje k novým faktům je v podstatě nemožné zachovat si tempo s dobou a rozumět směrům, jimiž se současná společnost ubírá. Už dávno není pravidlem soustředit se pouze na mladou generaci a učit ji novému, dle moderních poznatků vycházejících z demografických studií, je naprosto klíčové věnovat stejnou pozornost a péči i seniorům.

2.2 Motivace dalšího vzdělávání seniorů

Obecně můžeme říct, že lidské chování je téměř vždy něčím motivováno. Každá lidská činnost je ovlivněna motivačními procesy, které jedince inspirují k danému výkonu. Plháková uvádí, že „*motivační procesy jsou duševní síly, které aktivizují a usměrňují lidské chování*“.⁵⁹ Na lidskou činnost navíc působí mnoho aspektů, které se odvíjejí od biologických, kulturních, sociálních a další podmínek, a též možností daného jedince. Nelze opominout ani sílu momentálního okamžiku a duševního rozpoložení, v němž se jedinec v jistou chvíli nachází.

Motivací, tedy zájmem žáka, se ve svých studiích zabýval již J. A. Komenský. Podle něho je „*motivace předpokladem všeho následujícího*“,⁶⁰ tedy jednou z nejdůležitějších podmínek úspěšného výchovného procesu. K ostatním faktorům řadíme postupnost (od jednoduchého ke složitému), názornost, používání srozumitelného jazyka, kontrola (opakování, procvičování, zkoušení) a v neposlední řadě užití poznání v praktickém životě.

Termín *motivace* je obvykle používán v psychologii, ale i pro andragogy je zásadní a denně se s ním setkávají při své práci. Již jsem výše zmínila, že se naše společnost neustále vyvíjí, poznání se rozšiřuje, a je skutečně velmi důležité zaujmout k těmto novým skutečnostem aktivní přístup, bez něhož je v podstatě nemožné zachovat si tempo s dobou. Je nutné podniknout klíčová opatření, která pomohou nastolit žádoucí zájem o problematiku znalostní společnosti a aktivní život v ní. Mladá generace přijímá veškeré změny v podstatě mimoděk, jelikož je to běžná součást jejich života. Problém ovšem nastává, očekáváme-li totéž od seniorů. Abychom se mohli s demografickým stárnutím úspěšně a smysluplně vypořádat, je nutné chápat společnost jako celek a uvědomit si, že žádná její část neexistuje izolovaně, ba právě naopak, existují ve vzájemném propojení a jedna druhou ovlivňují. Totéž platí i o konceptu celoživotního vzdělávání. Domnívám se, že je celospolečenským zájmem tyto žádoucí aktivity v člověku rozvíjet a systematicky ho k nim vychovávat, tedy vést ho, jelikož se tím

⁵⁹ PLHÁKOVÁ, A. *Učebnice obecné psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 2008. s. 45. ISBN 978-80-200-1499-3.

⁶⁰ VACÍNOVÁ, T. *Dějiny vzdělávání od antiky po Komenského*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. s. 205. ISBN 978-80-86723-74-7.

zvyšují šance na uplatnění ve společnosti. Chápeme-li vzdělávání skutečně v celoživotním kontextu, je namísto uvažovat tímto způsobem i o seniorech a postarat se o to, aby měli dostatek zájmu o vzdělávací činnost, dostatek chuti, čili aby jim nechyběla *motivace*.

„*Termín motivace je odvozen z latinského slova moveo, tedy hýbám, a představuje přeneseně hybné síly chování jeho činitele*“.⁶¹ V přeneseném významu tedy vyjadřuje fakt, že v lidském chování a jednání existují určité hybné síly neboli motivy, *pohnutky*. Definicí a úhlů pohledu na to, co je motivace, je několik a většina z nich vychází z psychologie.

Jmenujme některé z nich:

Podle Plhákové lze motivaci definovat jako „*souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního*“.⁶² Ne všechny motivy se však projevují zvýšenou aktivitou, typickým příkladem je únava, v důsledku které se rozhodneme odpočinout si. Výsledkem této pohnutky je tedy chování převážně pasivního charakteru.

Armstrong ve své publikaci charakterizuje motivaci jako „*cílově orientované chování*“.⁶³ Jedinec je motivován, pakliže očekává, že jeho kroky pravděpodobně povedou k dosažení určitého cíle, jenž je pro něj důležitý a jenž uspokojí jeho potřeby.

Podle autorů Provazníka a Komárkové vyjadřuje termín motivace „*skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne pokaždé zcela vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly, tzv. pohnutky, motivy, které činnost člověka určitým směrem orientují, v daném směru ho aktivizují a vzbuzenou aktivitu udržují*“.⁶⁴ Motivace neovlivňuje pouze to, jakou činnost se člověk rozhodne nebo naopak nerozhodne vykonat, ale také s jakým úsilím, jak kvalitně a s jakým nasazením tuto činnost nakonec uskuteční.

⁶¹ NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. 2. vyd. Praha: Academia, 1997. s. 101. ISBN 80-200-0625-7.

⁶² PLHÁKOVÁ, A. *Učebnice obecné psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 2008. s. 319. ISBN 978-80-200-1499-3.

⁶³ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2002. s. 160. ISBN 80-247-0469-2.

⁶⁴ PROVAZNÍK, V. a R. KOMÁRKOVÁ. *Motivace pracovního jednání*. 2. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, Oeconomica, 2004. s. 23. ISBN 80-254-0703-X.

Charakteristickým rysem motivace je skutečnost, že působí zároveň ve třech dimenzích, neboli rovinách. Jsou to:

- rovina směru
- rovina intenzity
- rovina stálosti.

Z hlediska **roviny směru** se vychází z toho, že člověk, který chce dosáhnout určitého výsledku, musí své přání, touhu či sílu nasměrovat tak, aby dané skutečnosti dosáhl. Samozřejmě toto platí i v záporném slova smyslu, tudíž se člověk může postarat o to, aby naopak k určitým záležitostem nikdy nedošlo.

V **rovině intenzity** se jedná zejména o to, jak intenzivní je síla nebo energie, kterou je člověk schopen vynaložit na dosažení svého cíle. Intenzita je závislá nejen na osobnosti jedince a na jeho možnostech koncentrovat a použít energii na vyřešení určitého problému, ale také na naléhavosti situace. Je obecně známo, že v době přetrvávajícího nebezpečí je člověk schopen vyvinout nebývale intenzivní energii, aby nebezpečí odvrátil. A je také známo, že tato energie je vyvinuta zcela spontánně, jelikož se nelze na náhlou krizovou situaci nijak připravit.

Rovina stálosti, neboli perzistence, znamená schopnost jedince setrvat na nastoupené cestě, jeho odhodlání, neústupnost a pevnost v rozhodnutí. Často se jedná o vrozenou aktivitu a houževnatost. Je logické, že člověk, který se rozhodne pro určitou činnost, musí překonávat a vhodně, a často také dlouhodobě, odvracet nejrůznější vnější, ale i vnitřní překážky tak, aby dosáhl svého vytouženého cíle.

Problematika motivace jako takové je velice složitá, a to už jen z toho důvodu, že lidské chování je obvykle determinováno souhrnem různých motivů. Otázkou obvykle zůstává, který motiv zvítězí, jakou intenzitu jedinec vyvine a zda bude dostatečně vytrvalý, aby svého cíle dosáhl. Termín motivace nemá v psychologii jednotný obsah. To, co motivuje jednoho člověka, nemusí motivovat druhého.

Pro úplnost uvádím, že od pojmů motivace a motiv je důležité odlišit dva velmi blízké, nikoliv však totožné pojmy, a sice *stimulace* a *stimul*. Podle autorů Bedrnové a Nového se stimulací rozumí „*vnější působení na psychiku člověka, v jehož důsledku*

dochází k určitým změnám jeho činnosti prostřednictvím změny psychických procesů, především pak prostřednictvím změny jeho motivace“.⁶⁵ Základní rozdíl mezi stimulací a motivací lze spatřit ve skutečnosti, že stimulace představuje působení na psychiku jedince zvnějšku, velmi často prostřednictvím aktivního jednání jiného člověka. Stimulem je pak jakýkoliv podnět, jenž vyvolává určité změny v motivaci člověka.

Obecně rozlišujeme v lidském jednání dva typy motivů:

- vnitřní
- vnější.

Ze stejného rozdělení motivů vychází ve své publikaci i např. Tureckiová, která dále pokračuje konstatováním, že „převaha činností, které v průběhu svého života vykonáváme, je vyvolávána kombinací obou typů motivů“.⁶⁶

Vnitřní motivací ve vzdělávání osob v postproduktivním věku může být například touha po vzdělání, snaha dozvědět se nové informace a následně je užít v praktickém životě, případně studovat obor, který chtěl jedinec vždycky studovat, ale z nějakého důvodu dříve nemohl. Často to také bývá potřeba sociálního kontaktu, tedy nebýt sám a navazovat nová přátelství. „Oproti tomu vnější motivace bývá chápána jako výslednice vnějších tlaků, kdy jedinec vstupuje do vzdělávání, aniž by to bylo jeho osobní přání“.⁶⁷ Často se stává, že další vzdělávání je podmínkou uplatnění se v praktickém životě. Takovým případem mohou být senioři v tíživé finanční situaci, kterým má vzdělání poskytnout znalosti potřebné k získání určité pracovní pozice. Může to být i rodinná situace, kdy se používání moderních komunikačních technologií stává jediným možným kontaktem s rodinou, která žije v zahraničí.

Tento názor potvrzuje ve svých závěrech i Petřková⁶⁸, která v rámci Olomoucké univerzity prováděla výzkum u vybraného vzorku seniorů, kteří se rozhodli studovat, a mimo jiné byly dotázáni na důvody, které je k tomuto kroku vedly.

⁶⁵ BEDRNOVÁ, E., I. NOVÝ & kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2002. s. 243. ISBN 80-7261-064-3.

⁶⁶ TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. s. 57. ISBN 80-247-0405-6.

⁶⁷ RABUŠICOVÁ, M. a L. RABUŠIC. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. s. 97 - 98. ISBN 978-80-210-4779-2.

⁶⁸ PETŘKOVÁ, A. *Senioři jako účastníci vzdělávacích aktivit*. In: *Člověk a společnost na přelomu tisíciletí*. Sborník příspěvků z mezinárodní konference. Olomouc: Univerzita Palackého, 1998. s. 154 – 156. ISBN 80-7067-923-9.

Na základě výsledků došla k závěru, že člověka k zahájení edukačního procesu vedou následující motivy:

- uspokojení kognitivních potřeb a zájmů (touha doplnit či prohloubit stávající vědomosti, případně získat nové vědomosti a orientovat se v současném společenském dění)
- sociální potřeby (potřeba sociálního kontaktu, setkávání se s vrstevníky, překonání pocitu osamocení)
- potřeba aktivity, smysluplné činnosti, přání být ještě užitečný
- potřeba kompenzovat pocíťované nedostatky ve sféře intelektuální i emocionální.

Podle Vágnerové má „na všech úrovních učení značný význam motivace, tj. vztah efektu učení k nasycení potřeb jedince, zejména těch, které jsou aktualizovány a mají značný individuální význam“.⁶⁹

Úroveň výsledku při vzdělávání seniorů závisí tedy na:

- fyzickém stavu jedince
- psychickém stavu jedince a jeho schopnosti učit se novému
- motivaci.

Všechny uvedené faktory spolu úzce souvisí a vzájemně se prolínají, neboť potřeby jedince závisí na jeho fyzickém a psychickém stavu, a z tohoto se odvíjejí jeho motivy. Motivační faktor ovlivňuje průběh a výsledek učení. Motivace člověka ve vzdělávacím procesu vycházejí z jeho předchozí zkušenosti s učením, jsou závislé na úrovni dosaženého vzdělání, na rozvinutých zájmech a mají vždy sociální kontext, tzn. záleží na sociálním statutu jedince, na jeho sociální aktivitě v rodině i mimo ni, atp.

Člověk se již svým narozením stává členem společnosti a působí na něj řada sociálních, ekonomických, politických, demografických, technologických a dalších faktorů. V tomto prostředí také nabírá svoje zkušenosti. Je tedy logické, že motivace jedinců z různých sociálních vrstev se liší. Vzdělávání v seniorském věku bývá často

⁶⁹ VÁGNEROVÁ, M. *Úvod do psychologie*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2002. s. 127. ISBN 80-246-0015-3.

pouze koníčkem, tedy způsobem, kterým senioři vyplňují svůj volný čas. A nebo jen snaha o pouhé procvičování paměti. Mužík⁷⁰ k tomuto tématu uvádí, že „vzdělávající se senioři se navzájem liší ve svých potřebách, mají odlišné vědomosti, zkušenosti, zvyky, postoje, zážitky. *Vzdělávání seniorů je zaměřené na řešení jejich potřeb a požadavků*“.

Motivace ovlivňuje i funkci pozornosti, a tím může zároveň měnit výsledný efekt samotného učení. Pokud má pro jedince výsledek učení význam a přiřkládá mu určitou důležitost, pak se na takovou aktivitu mnohem lépe soustředí a snaží se látku zapamatovat, než je tomu v opačném případě, kdy jeho chování není takovým způsobem motivováno. Tam, kde nelze regulovat aktivitu zaměřenou na učení pomocí zájmu a z něho vyplývajících pozitivních emocí, může se uplatnit lidská vůle. Pomocí volných vlastností se jedinec k učení přinutí, i když ho nebaví, pokud k tomu má nějaký přijatelný důvod (např. musí dokončit práci nebo udělat zkoušku či na základě dokončené školy získá nové pracovní místo).

Motivace dalšího vzdělávání seniorů ovlivněna zejména:

- dosaženým vzděláním jedince
- jeho dřívější účastí na vzdělání, i druhu vzdělání
- zájmech jedince
- jeho účastí na kulturním a společenském životě
- politickou angažovaností
- sociální aktivitě v rodině i mimo ni
- jeho finanční situací.

*„Vzdělávání seniorů má často charakter prevence, odstranění a kompenzace deficitů, cílem je udržení tělesných a intelektuálních sil“.*⁷¹

⁷⁰ MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: Aspi, 2004. s. 90. ISBN 80-7357-045-9.

⁷¹ BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 90. ISBN 978-80-247-2580-2.

2.3 Informační gramotnost seniorů

Vývoj současné společnosti je založen na rozvoji informačních a komunikačních technologií a umění s nimi vhodně nakládat, proto se v posledních letech se stále více setkáváme i v běžném životě s pojmem *informační gramotnost (Information Literacy)*. „*Informační gramotností je míněna schopnost uvědomit si a formulovat své informační potřeby, orientovat se v informačních zdrojích, vyhledat informace prostřednictvím informačních a komunikačních technologií, tyto informace vyhodnotit a využít při řešení konkrétní životní situace či odborného úkolu*”.⁷²

Existuje řada dalších definic informační gramotnosti, ale všechny se shodují na tom, že je jedná o schopnosti jedince, vyhledat, zpracovat a vhodně užít získané informace. Lidé jsou informačně gramotní, vědí-li, jakým způsobem se mají učit a jsou svou podstatou připraveni pro celoživotní vzdělávání, jelikož jsou schopni najít potřebné informace a umí využívat moderní informační technologie a komunikační prostředky v běžném životě.

Informační gramotnost tedy zahrnuje následující schopnosti daného jedince:

- identifikovat informační potřeby dané situace nebo daného problému, který je právě řešen
- zvolit pro získání informací vhodnou strategii
- identifikovat a být schopen využívat potřebné zdroje a odpovídající informační systémy
- vyhledat potřebné informace a vhodně je uložit
- získané informace zhodnotit a zjistit, zda jsou skutečně pravdivé a zda jsou vhodné pro řešení dané situace či daného problému
- informace zpracovat, převést do potřebného formátu a připravit k následnému využití

⁷² ESFCR.CZ *Státní informační a komunikační politika e-Česko 2006* [online]. [cit. 2014-02-20]. s. 12. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/modules/download/file.php?rew=/1287/SIKP.pdf>

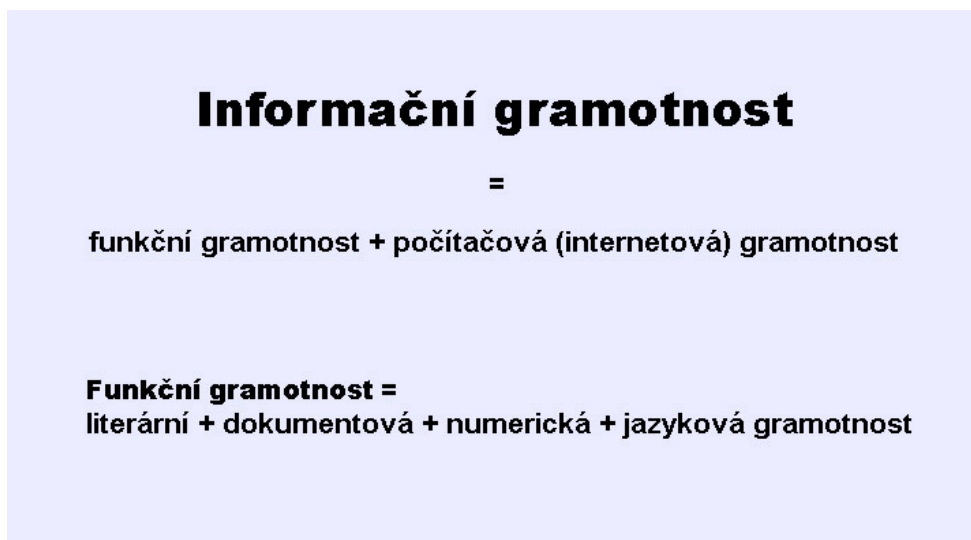
- být schopen informace dále zprostředkovat ostatním lidem ve vhodných formátech a prostřednictvím adekvátních technologií
- být schopen posoudit morální a právní důsledky využívání informací.

Z výše uvedeného je patrné, že informační gramotnost je jakýmsi souhrnem vědomostí, dovedností a postojů jedince. Rozvoj informační gramotnosti se postupem času dostal z národní úrovně také na úroveň politiky Evropské unie a byl zanesen do kurikulárních dokumentů. Vláda České republiky v souladu s evropskými trendy považuje rozvoj informační gramotnosti za důležitý bod řešení současných problémů v politické, ekonomické i sociální oblasti a spatřuje v ní nutnou podmínku dalšího rozvoje celé společnosti. Zároveň si ale uvědomuje, že informační gramotnost je čím dál významnější součástí celkové vzdělanosti a že rozhoduje o kvalitě života celé populace, i o možnostech uplatnění na trhu práce.

V posledních letech hovoříme v souvislosti s informační gramotností také o *kompetencích*. „Kompetence jsou tedy definovány jako kombinace znalostí, dovedností a postojů odpovídajících určitému kontextu. Klíčovými kompetencemi jsou ty, jež všichni potřebují ke svému osobnímu naplnění a rozvoji, aktivnímu občanství, sociálnímu začlenění a pro svůj pracovní život”.⁷³ Právě informační gramotnost je jednou z klíčových kompetencí, které jsou pokládány za důležité z hlediska uplatnění jedince v současné společnosti a výrazně ovlivňují jeho zaměstnatelnost.

⁷³ VETEŠKA, J. a M. TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 63. ISBN 978-80-247-1770-8.

Obrázek 1: Informační gramotnost



Zdroj: autorka práce (vlastní zpracování)

Informační společnost je založená na rozvoji informačních a komunikačních technologií, a jako taková předpokládá každodenní kontakt s informacemi a schopnost člověka rozumět jim. Tato dovednost je v současné době již součástí funkční gramotnosti, a to především gramotnosti literární a dokumentové.

Práce s informacemi ve znalostní společnosti je do značné míry určována dostupnými technologiemi, způsobem jejich rozvíjení a využívání a technologickým vývojem celkově. V praktickém životě se lidé nejčastěji setkávají s mobilními telefony a prací na počítači, případně notebooku. Schopnost práce s počítačem je obecně označována jako *počítačová gramotnost*. „*Za vhodné vymezení počítačové gramotnosti lze považovat kompetence, které umožní jedinci využívat nové technologie pro jeho profesní a osobní život v té míře, kdy se necítí komputerově handicapován, není za digitální překážkou a jeho osobní i profesní rozvoj prostřednictvím počítače je otázkou jeho volby*“.⁷⁴ Dostál ve své publikaci uvádí, že „*počítačově gramotný jedinec umí ovládat počítač a jeho periferie, umí pracovat s běžným softwarovým vybavením a*

⁷⁴ SAK, P. a K. SAKOVÁ. *Počítačová gramotnost a způsoby jejího získávání*. [online]. Lupa.cz. © 1998 – 2014 [cit. 2014-02-25]. ISSN 1213-0702. Dostupné z: <http://www.lupa.cz/clanky/pocitacova-gramotnost-zpusoby-ziskavani/>

využívat sociálních sítí“.⁷⁵ Specifickou, a dnes již nedílnou součástí počítačové gramotnosti, je pak gramotnost internetová, tedy schopnost jedince vyhledat a pracovat s informacemi na internetu.

Rozvíjet informační gramotnost je třeba u všech věkových kategorií, tedy i u seniorů, což také odpovídá konceptu celoživotního učení. Při stanovení strategie je třeba vycházet z výzkumů funkční gramotnosti, zejména pokud jde rozvoj komunikačních dovedností. Důraz by měl být dále kladen na výuku cizích jazyků - především angličtiny, která je obvyklým jazykem v internetovém prostředí, rozvíjet schopnost vlastního úsudku a kritického myšlení, a v neposlední řadě schopnost řešit samostatně problémy. Vzhledem k technologickému pokroku lze počítačovou gramotnost považovat za jeden z předpokladů k dosažení potřebné celkové informační gramotnosti.

Počítačovou a informační gramotnost ovšem nelze zaměňovat. Informační gramotnost jako taková je širší pojem a zahrnuje tedy i gramotnost počítačovou.

Nedostatečná úroveň informační gramotnosti může být potenciálním závažným sociologickým problémem, neboť její nedostatek či dokonce absence způsobuje diferenciaci obyvatelstva, případně ji nadále prohlubuje. Tento jev je označován jako tzv. *digital divide*, neboli digitální vyloučení, někdy také digitální přehrada, a je produktem informační společnosti, který postihuje obvykle skupiny a jednotlivce, kteří jsou už nějakým způsobem ze společnosti vyloučení. Digitální vyloučení jedinců ovlivňuje zejména jejich ekonomická aktivita, vzdělání a věk. Je proto třeba plošně realizovat informační výchovu a uvědomit si, že získání informační gramotnosti není jednorázovou záležitostí, ale naopak, má kontinuální charakter, a proto musí být realizována systematicky a průběžně, napříč věkovým spektrem.

Informační výchova je tedy „*záměrný, cílevědomý a plánovaný proces přípravy člověka na vytváření, získávání, zpracování a využívání informací v osobním a pracovním životě*“.⁷⁶

⁷⁵ DOSTÁL, J. *Informační a počítačová gramotnost – klíčové pojmy informační výchovy. Moderní informační a komunikační technologie ve vzdělávání*. 1. vyd. Olomouc: Votobia, 2007. s. 60. ISBN 978-80-7220-301-7.

⁷⁶ DOSTÁL, J. *Informační a počítačová gramotnost – klíčové pojmy informační výchovy. Moderní informační a komunikační technologie ve vzdělávání*. Olomouc: Votobia, 2007. s. 63. ISBN 978-80-7220-301-7.

V průběhu informační výchovy jedinec získává:

- znalosti a vědomosti o postupu, který je třeba k úspěšnému shromažďování, rozřídování, zpracovávání, využívání informací
- znalosti a vědomosti o postupu a systému archivace a následném zpřístupňování různých dokumentů v běžně dostupných formátech
- dovednosti a návyky potřebné pro práci s různými typy dokumentů, odbornými informacemi a jejich zdroji.

Je zřejmé, že v současné společnosti lze bez informační gramotnosti jen velmi těžko obstát, a tento fakt se vztahuje na všechny generace bez rozdílu. Informační výchova mládeže probíhá v rámci výuky na školách. Otázkou tedy zůstává, jakým způsobem je možné zabezpečit dostatečné příležitosti pro osoby v postproduktivním věku a také patřičnou osvětu, která vysvětlí smysl a nutnost této výuky. Další otázkou je, do jaké míry jsou a budou senioři ochotni se tohoto procesu zúčastnit a zda ho považují za důležitý. Zájem seniorů o technologický pokrok, počítače a vývoj internetu bude jedním z témat výzkumu v praktické (analytické) části této práce.

2.4 Institucionální zajištění vzdělávání seniorů

V této kapitole se budeme věnovat pouze stěžejním institucím, které se zabývají vzděláváním seniorů a které jsou dnes již všeobecně známé. Je však pravdou, že vzdělávání a osobní rozvoj seniorů může být také realizován prostřednictvím občanských sdružení, spolků, soukromých institucí či filantropických organizací. Velmi často mají k takové formě vzdělávání přístup i osoby, které jsou stále ještě v produktivním věku. Přesně datovat, od kdy je třeba hovořit o *vzdělávání seniorů*, je velmi obtížné, neboť samotný pojem senior není jednotně vymezen, ale obvykle se jako kritérium bere v potaz kalendářní věk jedince. Každopádně pravdou zůstává, že senioři tvoří velmi rozmanitou vzdělávací skupinu. Diferencuje je celá řada znaků, jako například nejvyšší dosažené vzdělání, profesní zaměření, sociální status, rodinné zázemí, účast na veřejném životě a v neposlední řadě jejich finanční možnosti. V potaz je třeba brát také zdravotní stav, životní zkušenosti, zájmy, záliby či výše zmíněnou motivaci.

Dnes již všeobecně známými formami vzdělávání seniorů jsou:

- univerzity třetího věku (U3V)
- akademie třetího věku (A3V)
- kluby aktivního stárnutí.

Existuje celá řada dalších organizací, které působí ve vzdělávání seniorů, ať už se jedná o nejrůznější vzdělávací kurzy či ostatní zájmové aktivity. V rámci nich se mohou senioři věnovat humanitním, přírodovědeckým či technickým oborům, případně se zabývat modelařením, učit se zásadám moderního stravování, ručním pracím a dalším volnočasovým aktivitám, které rozvíjejí duševní i fyzické schopnosti jedince a přinášejí mu vnitřní uspokojení.

Univerzita třetího věku (U3V)

Univerzity třetího věku jsou dnes hojně rozšířené i v České republice a patří do oblasti *neformálního vzdělávání*. Jejich základní charakteristikou je, že existují při vysokých školách, využívají jejich učebny a zázemí, a poskytují seniorům neucelené vzdělání na vysokoškolské úrovni, a to v nejrůznějších oborech, v souladu se zaměřením dané vysoké školy. Tímto se U3V liší od jiných forem vzdělávací a osvětové činnosti zaměřené na seniory. Pro přijetí na U3V se vyžaduje středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou a ochota podrobit se nárokům studia.

I když studium probíhá na univerzitách, nelze tímto studiem získat ucelené vysokoškolské vzdělání, studenti získávají pouze potvrzení o absolvování jimi zvolených kurzů. Předávání těchto potvrzení má však slavnostní charakter a probíhá za účasti zástupců vedení univerzity a jednotlivých fakult.

*„Jako první v Česku v roce 1986 realizovala myšlenku U3V Univerzita Palackého v Olomouci, rok poté vznikl obdobný studijní program i na Karlově Univerzitě v Praze, postupem času pak i na většině českých veřejných vysokých škol“.*⁷⁷ V roce 1993 byla založena Asociace univerzit třetího věku, která má v současné době 38 aktivních členů.⁷⁸

⁷⁷ HEŘMANOVÁ, E. *Lidské zdroje, celoživotní vzdělávání a vzdělávání seniorů v Česku a EU*. [online]. Borec.cz. [cit. 2014-02-28]. Dostupné z: http://kdem.borec.cz/P_PDF/Hermanova.pdf

⁷⁸ AU3V.ORG *Členové*. [online]. [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: <http://www.au3v.org/home/clenove>

Akademie třetího věku (A3V)

Akademie třetího věku se výrazně podobají U3V, a to zejména organizací a strukturou vzdělávací činnosti, přístupem ke studiu či svou náročností. Uspokojují vzdělávací potřeby starších občanů zejména v těch místech, kde se nenacházejí vysoké školy. Mohou však být provozovány i jinými institucemi než vysokými školami, například městem, krajem, městskou knihovnou, kulturním střediskem, vyšší odbornou školou apod. Často bývají také organizovány pod záštitou různých humanitárních organizací, jako je např. Červený kříž.

Studium na A3V se od studia na U3V tím, že není podmíněno dosažením určité úrovně vzdělání. Přihlásit se může každý, kdo má zájem a chce tímto způsobem trávit svůj volný čas. Studenti neskládají žádné zkoušky a potvrzení o absolvování studijního programu se vydává na základě docházky.

Kluby aktivního stárnutí

Kluby aktivního stárnutí mají podobnou funkci, ovšem v porovnání s předchozími dvěma formami vzdělávání, jsou méně koncepční. Nabízené aktivity jsou různorodé, v souladu se zaměřením a zájmy účastníků, a zpravidla nemají žádný ucelený rámec. Nabízejí však širší kulturní vyžití. Svou podstatou se jedná o dobrovolná seskupení starších občanů v určitém místě, za účelem společného trávení volného času a rozvíjení mezilidských vztahů. Účastníky spojuje obvykle nějaký stejný koníček, např. modelaření, ruční práce, vaření či sport.

2.5 Specifika vzdělávání seniorů

Přechod ke znalostní společnosti s sebou přinesl nutnost čerpat informace v každém věku. Vzdělávání, chcete-li učení, je zejména v posledních letech chápáno jako proces celoživotní, který člověku poskytuje nejen možnost získat nové znalosti a rozvíjet ty dosavadní, ale především je nutnou podmínkou aktivního začlenění do soudobé společnosti. Celoživotní učení v sobě zahrnuje široké spektrum vzdělávacích aktivit realizovaných v průběhu celého života, s cílem dosáhnout lepších znalostí a dovedností a zvýšení osobních kvalit a šancí, a to nejen z hlediska osobního a profesního, ale i občanského, sociálního nebo sociálně ekonomického.

Představa o tom, že výchova a vzdělávání jedince jsou omezeny pouze na období jeho dětství a mládí, je už mnoho let překonána a především neodpovídá rytmu moderní doby. Výchova, a též vzdělávání, je dnes v České republice, i na úrovni evropské, chápána jako celoživotní proces, který má svá specifika a který se neustále vyvíjí, mění a přizpůsobuje nově vznikajícím podmínkám. Jednou z důležitých výzev současné doby je, aby rovné příležitosti a přístup ke vzdělání měli skutečně všichni, napříč společenským spektrem a v každém věku, což též vyplývá z Listiny základních práv a svobod.⁷⁹ Proto cílem politických a legislativních opatření národních vlád je vytvořit takové podmínky a příležitosti pro vzdělávání, aby populace cítila nutnost a smysl se dále vzdělávat, rozvíjet a zdokonalovat své schopnosti a dovednosti, a také aby bylo možno uspokojovat potřebu vzdělávání v průběhu celé své životní dráhy, tedy i v seniorském věku, neboť právě od seniorů se očekává změna přístupu ke společnosti a také změna životního stylu tak, aby byli více aktivní a kreativní a aby přijali za svou myšlenku nést zodpovědnost za vlastní osud a chápali život v souvislostech, ne pouze ze svého pohledu.

Směr, který udávají v posledních letech nově vznikající technologie, ovšem není ničím neznámým. Princip, že se jedinec učí a získává zkušenosti po celou dobu svého života, je platný vlastně odedávna. Posun je pouze v tom, že s narůstajícím demografickým stárnutím populace nabývá na svém významu a více se o něm hovoří. Vývoj minulých let nastolil nutnost učit se novým věcem i v seniorském věku. Jen tak je jedinec schopen držet krok s dobou a užívat si výsledků své celoživotní práce.

V praxi ovšem stále ještě přetrvává ve větší míře mínění z uplynulých desetiletí, kdy se společenský vývoj soustředil na mladou, tehdy perspektivní generaci, a vzdělávací potřeby seniorů a jejich aktivní začlenění do společnosti byly v podstatě ignorovány. Platila tzv. triáda mládí – produktivní věk – důchod, přičemž důchod byl chápán pouze jako podzim života a čas odpočinku. Také teoretické disciplíny v minulosti víceméně kopírovaly výše zmíněné. Například *gerontologie* popisovala v učebnicích seniorský věk jako etapu života spojenou s nemocemi, osobními ztrátami, zdravotními omezeními, a z nich vyplývající společenskou

⁷⁹ Zákon č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, čl. 33 odst. 1. Dostupné také z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40453&fulltext=&nr=2~2F1993&part=&name=&rpp=15#local-content>

nepotřebností seniorů. Gerontologie je „*nauka zabývající se stárnutím a stářím lidí. Zabývá se souhrnem poznatků o stárnutí a stáří z pohledu biologického demografického, psychosociálního a z mnoha dalších aspektů. Od devadesátých let 20. století se gerontologie profiluje také jako interdisciplinární obor v pregraduálním i postgraduálním studiu lékařů*“.⁸⁰

První kroky, které vedly k postupnému přehodnocování významu stárnoucí populace ve společnosti, se objevují v šedesátých letech 20. století. Vzhledem ke společenským změnám, vědeckotechnickému rozvoji a všeobecnému pokroku v západních zemích, se v oblasti vzdělávání dospělých objevuje také nová cílová skupina – senioři, v nichž mnozí odborníci spatřovali velký ekonomický potenciál. Zvyšující se zájem o vzdělávání osob v seniorském věku byl mimo jiné také doprovázen konstituováním nové hraniční vědní disciplíny – gerontogiky, tzn. vědy, jež se zabývá výchovou a vzděláváním seniorů. Gerontogika je v širším smyslu je chápána jako teoreticko-empirická disciplína, souhrn poznatků o stárnutí a stáří, ve kterém se prolínají poznatky ze sociální práce, lékařství, psychologie, sociologie, pedagogiky, andragogiky či práva. „*Za nejvyšší formu gerontogiky je obvykle považována tzv. univerzita třetího (seniorského věku)*“.⁸¹

Situace ve společnosti i poznatky vědy se neustále vyvíjejí a mění, a proto je nutné rozvíjet metodiku vzdělávání, včetně výběru vhodných témat a hodnocení efektivity edukačního procesu. V posledních letech roste zájem seniorů o další vzdělávání také v České republice, a tudíž musíme podniknout opatření a přizpůsobit tomuto stavu také nabídku vzdělávání tak, aby odpovídala aktuální situaci na trhu.

Je logické, že vzdělávání seniorů má svá specifika, která jsou nesrovnatelná se standardním vzděláváním dospělých či dětí a mládeže. S přibývajícím věkem vzrůstá důraz seniorů na vnitřní smysl činností, které vykonávají, ovšem na druhou stranu je stárnutí doprovázeno řadou problémů, a to jak fyzických, tak i psychických. Tyto změny je třeba brát v potaz nejen při sestavování edukačních plánů, ale i při samotné výuce. Pro tento účel byly vypracovány didaktické zásady, které usnadňují průběh učení a zefektivňují jeho výsledky.

⁸⁰ PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 109 - 110. ISBN 978-80-247-3960-1.

⁸¹ KALVACH, Z., Z. ZADÁK, R. JIRÁK, H. ZAVÁZALOVÁ, P. SUCHARDA a kolektiv. *Geriatric a gerontologie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. s. 822. ISBN 978-80-247-7038-3.

Odborníci na tuto problematiku nahlíží z různých úhlů pohledu, a proto zmíním poznatky několika z nich.

Autoři Palán a Langer⁸² ve své publikaci uvádějí, že při vzdělávání dospělých, tedy i seniorů, je zapotřebí dodržovat především následující zásady:

- zásada soustavnosti a postupnosti – logická posloupnost výkladu, která usnadní zapamatování si probírané látky
- zásada vědeckosti – vyjadřování se přiměřenou terminologií
- zásada přirozenosti – přirozená atmosféra, přitažlivost probíraného učiva, použitých metod, atraktivnost výkladu
- zásada názornosti – zapojit aktivně co nejvíce smyslů
- zásada aktivity – důraz také na jeho samostatnost a kreativitu
- zásada zpětné vazby – ověřovat, zda účastníci rozumí informacím a případně upravit výuku
- zásada trvalosti – praktické ověřování získaných poznatků a jejich aplikace do praxe
- zásada individuálního přístupu k účastníkům – plné respektování jejich osobnosti a psychické a fyzické možnosti každého účastníka
- zásada přístupnosti vyučování – respektování vzdělanostní úrovně posluchačů, profesního zaměření, atd.

V průběhu vyučování seniorů se nesmí opomínat také možné problémy v senzomotorické oblasti či rozvíjející se poruchy smyslových orgánů, zejména pak zraku a sluchu, a přizpůsobit metodiku vzdělávacích aktivit těmto handicapům.

⁸² PALÁN, Z. a T. LANGER *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. s. 150. ISBN 978-80-86723-58-7.

K výše zmíněným didaktickým zásadám je tedy vhodné zařadit ještě několik praktických zásad, které usnadňují výuku:

- nutnost kratších učebních bloků - zařadit více přestávek, abychom zajistili dostatečnou pozornost
- pomalejší tempo výkladu s častým opakováním informací
- dostatečně hlasitý přednes - dobrá a zřetelná artikulace
- vhodný výběr názorných pomůcek – dostatečně velké písmo.

V souvislosti se vzděláváním seniorů je třeba zmínit také *psychodidaktiku*, tedy „*interdisciplinární teorii propojující přístupy a poznatky obecné didaktiky, psychologie učení, kognitivní psychologie a vědění a dalších odvětví*“.⁸³ Podstata psychodidaktiky je založena na principu, že veškeré vzdělávací procesy, tedy nejen ty, které probíhají ve školním prostředí, je nutno vysvětlovat též z psychologického hlediska. Tento obor lze také velmi dobře uplatnit při vzdělávání seniorů.

Smékalová ve svém článku uvádí psychodidaktické poznatky, které mohou být přínosné například také na univerzitách třetího věku:

- „*rozsáhlá látka přináší větší počet prvků, které si můžeme zapamatovat a větší počet opakování, které musíme provést, abychom si je zapamatovali, podobné prvky v látce ztíží učení*
- *nejlépe se pamatuje začátek a konec látky*
- *po osvojení látky má následovat co nejdříve první opakování*
- *první informaci působí nejvíce, poslední nejdéle*
- *při opakování používáme různorodost, aktivnost, přestávky*
- *využívání transferu, poznatků ze života, emotivní situace apod.*“.⁸⁴

⁸³ ŠKODA, J. a P. DOUDLÍK. *Psychodidaktika. Metody efektivního a smysluplného učení a vyučování*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. s. 8. ISBN 978-80-247-7378-0.

⁸⁴ SMÉKALOVÁ, L. *Psychodidaktika a její význam ve vyučování*. [online]. Paidagogos.net. [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: <http://www.paidagogos.net/issues/2005/1/3/article.html>

Na průběh edukace má vliv několik dalších faktorů, jejichž zanedbání může vzdělávací proces významně narušit nebo dokonce znemožnit. Patří k nim zejména osobnost lektora, vyučovací prostředí a sociální klima.

Osobnost vyučujícího

Vzdělávání je pro seniory obvykle pouze volnočasovou aktivitou, a jako k takové k ní také přistupují. Tato skutečnost přináší další zvýšené nároky na osobnost vyučujícího, od kterého senioři obvykle očekávají nejen znalosti o probíraném tématu, ale také znalosti všeobecné, znalosti psychologie či sociologie a dalších oborů, neboť ho často chápou též jako jakéhosi poradce v běžných životních situacích. Senioři z tohoto důvodu a vzhledem k již nasbíraným životním zkušenostem mohou být mnohem kritičtější a náročnější, než běžní studenti. Proto ne každý učitel je kompetentní k tomu, aby seniory vyučoval, a ne každý má u seniorů úspěch. Osobnost vyučujícího je velmi významnou součástí učebního procesu, mezi základní charakteristiky patří například osobní zralost, empatie, emocionální stabilita, odolnost vůči zátěži, samostatnost a kreativita.

Neméně důležité jsou také organizační a motivační a schopnosti daného vyučujícího. K nim patří zejména schopnost motivovat účastníky ke studiu a vzbudit v nich zájem o probíranou látku a vysvětlit smysl dalšího vzdělávání. Nutná je také příprava a vhodná organizace, zejména příprava učebních plánů a návaznost jednotlivých témat. V rámci vytváření příznivého učebního klimatu je třeba respektovat individuální schopnosti seniorů a přistupovat k nim jako k partnerům. Důležitá je též prezentace zvoleného tématu a efektivní používání zvolených didaktických metod.

Švec zmiňuje následující klíčové oblasti, které by měl lektor ovládat:

- *„předmětové (oborové předmětové)*
- *didaktické a psychodidaktické*
- *pedagogické (obecně pedagogické)*
- *diagnostické a intervenční*
- *sociální, psychosociální a komunikativní*

- *manažerské a normativní*
- *profesně a osobnostně kultivující*".⁸⁵

Důležitým prvkem při vyučování seniorů je samozřejmě komunikace. Specifika komunikace úzce souvisejí s uvedenými body, respektive komunikaci také považujeme za jednu z kompetencí. V komunikaci se seniory se často chybuje. Je třeba si uvědomit, že vyučujeme seniory, nikoliv malé děti nebo nějakým způsobem handicapované osoby. Způsob a styl komunikace je třeba přizpůsobit probíhajícím biologickým změnám, ale není ho nutno přehánět. Důraz by měl být kladen zejména na kultivovaný slovní projev, přiměřeně hlasitý, hovořit srozumitelným jazykem a průběžně ověřovat, zda posluchači látce rozumí. Nutné jsou také přestávky v řeči a pomalejší tempo při sdělování důležitých informací, případně informace zopakovat.

V souvislosti s tímto používá Pokorná⁸⁶ ve své publikaci pojem *elderspeak*. Se seniory totiž často hovoříme nahlas, pomalým tempem, maximálně jednoduše, vynecháváme složité informace, používáme dětského jazyka či nadměrnou mimiku. Tento postup vychází ze zastaralých představ o seniorech, které ve společnosti bohužel stále ještě přetrvávají. Měli bychom se též vyvarovat nevhodného oslovování, haptických projevů, slangových výrazů, anglikanismů či příliš odborného jazyka.

Vyučovací prostředí

K vyučování je nutné zvolit místo s bezproblémovou dostupností, zejména s ohledem na možné fyzické problémy seniorů. Důležitou součástí je také kvalitní materiální vybavení učebny dle potřeb a zaměření daného vzdělávacího programu. Výuka by měla probíhat v klidném prostředí, protože s postupujícím věkem člověk citlivěji reaguje na rušivé elementy. Kvalitní průběh výuky určují také hygienická pravidla, zejména vhodné a dostatečné osvětlení, teplota v místnosti, klimatizace, atp.

⁸⁵ ŠVEC, V. *Přípravné vzdělávání učitelů*. In PRŮCHA, J. (ed.) *Pedagogická encyklopedie*. Praha: Portál, 2009. s. 408 - 412. ISBN 978-80-7367-546-2.

⁸⁶ POKORNÁ, A. *Komunikace se seniory*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. s. 62. ISBN 978-80-247-3271-8.

Sociální klima

Dalším faktorem ovlivňujícím vzdělávací proces je působení sociálního klimatu, které je při vzdělávání seniorů velmi specifické, zejména s ohledem na rozdílnost účastníků, jenž vyžaduje individuální přístup. Nerespektování tohoto může mít za následek vytváření velmi nepříznivé atmosféry. Jedním z úkolů vyučujícího by proto mělo být vytvářet a udržovat pozitivní sociální klima, a tím zajistit co nejefektivnější vliv prostředí na vzdělávací proces.

2.6 Bariéry vzdělávání seniorů

Podobně jako v jakékoli jiné oblasti vzdělávání, narážíme i v této na různé druhy bariér, které se vyskytují jak na straně subjektů, tak i na straně objektů vzdělávání. Šerák⁸⁷ ve své publikaci hovoří o překážkách a omezeních, která jsou způsobena především involucí seniorů.

Jedná se zejména o následující problémy:

- osvojování nových poznatků zabere starším lidem více času
- senioři si obtížněji osvojují logicky nestrukturované informace
- problém představuje i nedostatečně zvládnutá strategie učení
- látka prezentovaná větší rychlostí omezuje kvalitu i kvantitu naučeného výraznějším způsobem, než je tomu u mladších osob
- zatímco delší přestávky během procvičování naučeného vedou u mladších osob ke zlepšení jejich pracovního výkonu, u seniorů se výkon naopak zhoršuje
- podstatnou roli v procesu učení hraje fyzický a psychický stav jedince, především případná zdravotní omezení
- významný je rovněž stupeň aktivity a síla motivace
- učební látka by měla mít v každém případě intencionální charakter.

⁸⁷ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. s. 190. ISBN 978-80-7367-551-6.

Při vzdělávání seniorů se doporučuje klást velký důraz zejména na percepci, motorické dovednosti zúčastněných, adekvátní reakce, délku koncentrace a rozsah paměti. Stárnutím jsou ovlivňovány veškeré lidské procesy, a to v biologickém, psychickém i sociálním kontextu. Veškeré projevy stárnutí se pak logicky odráží v edukačním procesu.

Bariéry při vzdělávání seniorů lze rozlišit také na:

- časové - senioři se vracejí z vyučování ve večerních hodinách a mají strach o svou bezpečnost
- místní - nedostatek možností v místě bydliště, nutnost dojíždění
- finanční – senioři často ze svých prostředků nepokryjí ani životní náklady, tudíž se jim na vzdělávání již nedostává.

Existuje však mnoho dalších překážek, které eliminovatelné jsou, a vyskytují se vlastně pouze z důvodu nevědomění si specifčnosti vzdělávání seniorů. Jedná se například o chybějící bezbariérový vstup v budovách, absenci výtahu, nepřizpůsobení prostoru potřebám seniorů, nedostatečná velikost písma v učebních materiálech, velikost informačních tabulí, atp.

Důležitou oblastí vzdělávání seniorů, která v posledních letech zaznamenává svůj rozmach, jsou kurzy výpočetní techniky a dalších technologií. Je ovšem třeba zmínit, že většina moderních zařízení je obvykle přizpůsobena mladší generaci, a to zejména pro svou velikostí. Velmi často jsou přístroje příliš malé nebo mají tlačítka příliš blízko u sebe, a tudíž na ně senioři špatně vidí nebo nejsou schopni je ovládat. Design moderních přístrojů tak často představuje pro seniory skutečný handicap. Častým problémem také bývá fakt, že mnoho přístrojů funguje pouze v anglickém jazyce, což znamená pro seniory nepřekonatelnou bariéru. Překážkou bývá také rychlost, kterou přístroje a technologie zastarávají. „*Starší člověk vnímá každé zrychlení změn, které v daném časovém úseku zvyšuje množství situací v kanálu zážitků, zveličeně. Jak se tempo změn ve společnosti zvyšuje, pociťuje tento rozdíl intenzívně stále více starších lidí*”.⁸⁸ Tudíž představa, že staří lidé budou díky technologickému pokroku automaticky šťastnější a že tím se jejich život obohatí, je příliš optimistická.

⁸⁸ TOFFLER, A. *Šok z budoucnosti*. 1. vyd. Ostrava: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 1992. s. 27. ISBN 80-208-0160-X.

Nejčastější bariéry, kterým musí senioři na kurzech výpočetní techniky čelit:

- s přibývajícím věkem dochází ke zhoršování zraku, což negativně ovlivňuje proces výuky, jelikož materiály bývají často v elektronické podobě promítány na projekční plátno, tudíž je třeba přizpůsobit výuku individuálním možnostem jednotlivých účastníků
- s přibývajícím věkem dochází také k poruchám v oblasti koordinace pohybů, a tak je ovládání počítačové myši pro mnohé seniory velmi složité a vyžaduje delší praktický nácvik
- s přibývajícím věkem klesá schopnost soustředit se, proto je vhodné v průběhu výuky ověřovat, zda posluchači stále vědí, o čem se hovoří
- užitečné je prokládat teoretickou výuku praktickými ukázkami a ověřit, zda jsou senioři schopni danou operaci sami provést
- pro seniory bývá obtížné zapamatovat si sled chronologických operací, které je nutno provést například při ukládání určitého dokumentu, toto vyžaduje opakovaný praktický nácvik
- jako metoda výuky je nejvhodnější frontální výuka, při které dochází k názornému předvádění probírané látky, opět s ohledem na individuální možnosti a tempo účastníků
- dlouhé teoretické pasáže nejsou v případě počítačové výuky seniorů příliš vhodné
- kromě změn v oblasti fyzické, čelí senioři s přibývajícím věkem také změnám v oblasti emocionální, proto je jim na počátku výuky práce s počítačem či jinými zařízeními třeba pomoci překonat strach z neznámého nebo z možného vlastního selhání.
- opakované praktické procvičování jednotlivých úkonů a operací je jedinou cestou, jak získat sebedůvěru v této oblasti.

Názor, že ve stáří už nemá smysl se dál učit, považujeme za překonaný, a to zejména v souvislosti s informačními technologiemi a moderními komunikačními prostředky, které se neustále vyvíjejí a jejich počet v každodenním životě narůstá. Zrychluje se také tempo, kterým je nutné nové informace vstřebávat a používat v běžném životě. Pro seniory je celá tato situace velmi obtížná, neboť se s těmito

zařízeními setkávají ve fázi života, kdy se jejich rodiče již běžně věnovali pouze sobě, rodině a odpočinku. Je ovšem faktem, že internet se v dnešní době stává zdrojem *všech* potřebných informací, a pokud „*skupina seniorů bude z jeho užívání vyloučena, může docházet k jejich postupné izolaci od společenského dění a vzrůstajícímu pocitu samoty*”.⁸⁹ Také proto je odstranění bariér v dalším vzdělávání žádoucí a je nutnou podmínkou k pozitivnímu vývoji současné společnosti.

2.7 Situace na trhu práce, zaměstnatelnost seniorů

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka s poptávkou, a zároveň na něj působí mnoho dalších faktorů, které ho svou existencí ovlivňují. Úkolem národních vlád je hledat vhodná řešení, aby byl zajištěn dlouhodobý ekonomický růst a konkurenceschopnost. Demografické stárnutí má rozsáhlé dopady na společnost jako celek. K nejzávažnějším důsledkům, které jsou způsobeny tímto jevem, patří zejména ty ekonomické a sociálně-zdravotní. Důsledky v oblasti ekonomiky jsou charakteristické především zvyšujícím se počtem staršího, ekonomicky neproduktivního obyvatelstva. Sociálně-zdravotní důsledky se pak projevují vyšší nemocností v seniorském věku, a z ní vyplývající zvýšenou potřebou různých forem zdravotní a sociální péče.

Na současném trhu práce lze pozorovat dva nepříznivé trendy:

- pozdější vstup na trh práce
- pokles doby aktivní práce v průběhu života.

Situace se samozřejmě liší v různých evropských státech, přičemž odráží úspěchy důchodových reforem a reforem pracovního trhu. To, zda jsou pracovníci se ochotni pohybovat na trhu práce i v důchodovém věku, závisí z převážné většiny na tom, do jaké míry jsou spokojeni se svou finanční situací po odchodu do důchodu. Současný stav ekonomiky není ideální, a proto je nutné provést řadu opatření a reforem, které povedou k ekonomickému růstu a které pomohou řešit dlouhodobé problémy spojené s demografickým stárnutím.

⁸⁹ BOČKOVÁ, L., Š. HASTRMANOVÁ a E. HAVRDOVÁ. *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. 1. vyd. Praha: Respekt institut, 2011. s. 55. ISBN 978-80-904153-2-4.

Reformy, jež je třeba učinit se dají rozdělit na dvě základní oblasti:

- reformy zaměřené na cíle jednotlivců – proces aktivizace⁹⁰ jak na úrovni podniků, tak na úrovni státu, s cílem zlepšení znalostí, schopností a dovedností starších zaměstnanců a seniorů
- reformy zaměřené na cíle podniků a hospodářská odvětví – snahou je flexibilita odchodu do důchodu, vytváření nových pracovních příležitostí, možnosti alternativních pracovních úvazků, změny v oblasti sociální ochrany a zdravotní péče či opatření proti diskriminaci na základě věku.

Česká ekonomika se orientuje především na průmysl a výrobu, významný je také podíl terciálního sektoru, tedy obchodu a služeb. A to je právě oblast, kde se dle Českého statistického úřadu můžeme nejčastěji setkat s pracujícími seniory.

Pracující senioři jsou nejčastěji zaměstnaní v následujících oborech:⁹¹

- oblast vzdělávání
- profesní, vědecká a technická činnost
- administrativní a další podpůrné činnosti
- kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- zdravotnictví
- sociální péče
- obchod.

Na optimálním výsledku má svůj podíl také organizace práce v podniku. Vhodně přizpůsobená pracovní doba, úprava pracovní náplně či zkrácení pracovního úvazku může zajistit setrvání seniora v zaměstnání na řadu dalších let. Přizpůsobené pracovní úvazky jsou obecně označovány jako *alternativní pracovní úvazky*, čímž máme na mysli „*jakýkoliv jiný pracovní režim, než je klasický pracovní poměr uzavřený na dobu určitou či neurčitou na stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin*“.⁹²

⁹⁰ viz kapitola 2.1 této práce

⁹¹ CZSO.CZ *Důchodci a jejich aktivita na trhu práce*. [online]. [cit. 2014-03-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/77D200489915>

⁹² BOČKOVÁ, L., Š. HASTRMANOVÁ a E. HAVRDOVÁ. *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. 1. vyd. Praha: Respekt institut, 2011. s. 43. ISBN 978-80-904153-2-4.

Flexibilní formy práce a přizpůsobení pracovních podmínek potřebám seniorů se mohou týkat následujících oblastí činnosti firmy:

- přizpůsobování pracovní doby dle potřeb seniorů
- možnost částečného úvazku
- možnost nepravidelné práce - např. dohoda o pracovní činnosti
- sdílené pracovní místo
- přesunutí pracovníka na jiné, vhodnější pracovní místo
- vytváření příznivého pracovního prostředí
- podpora přátelských mezigeneračních vztahů na pracovišti
- podpora vzniku neformálních vztahů
- podpora zdraví seniorů, příp. právní nebo psychologické poradenství.

Na rozdíl od běžného pracovního úvazku mohou být ty flexibilní nastaveny tak, aby vyhovovaly určité cílové skupině. V případě pracujících seniorů bývá jejich výhoda spatřována ve snížení fyzické námahy a stresu nebo přizpůsobení povahy a charakteru práce potřebám daného seniora. Mezi nejrozšířenější alternativní úvazky patří v České republice práce na částečný úvazek, práce vykonávané na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti a podnikání. Pro seniory v důchodu mohou částečné úvazky znamenat vhodný kompromis mezi soukromým životem, relaxací a finančním přilepšením.

Nepravidelná práce je ideálním řešením pro nárazové pracovní činnosti. Zaměstnavateli je tak umožněno flexibilně přijmout pracovníka dle momentální potřeby firmy, a zároveň ho také relativně snadno propustit, pakliže tato potřeba zanikne. Podnikání bývá v případě seniorů obvykle doplňující alternativou ke klasickému pracovnímu úvazku.

Nevýhodou podnikání je nejistota výdělku, vyšší počáteční investice a riziko, které obvykle senioři hůře snášejí. Výhodou podnikání je zejména svoboda volby, prostor pro kreativitu či využití vlastního potenciálu.

Politika aktivního stárnutí⁹³

Stojíme na prahu nové zkušenosti, kterou s sebou přináší demografické stárnutí. V oblasti sociální ochrany, zdravotní péče a důchodového zabezpečení je třeba udělat řadu změn. Politika aktivního stárnutí je nástrojem, jak těchto a mnoha dalších potřebných změn, dosáhnout. Důležitým v této oblasti byl rok 2012, který byl vyhlášen *Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity* a který stanovil priority v následujících oblastech:

- aktivní stárnutí a zaměstnanost
- aktivní účast na společenském dění
- nezávislý život.

Aktivní stárnutí a zaměstnanost. Je žádoucí, aby starší pracovníci a senioři setrvali v zaměstnání co nejdéle, proto je třeba přizpůsobit pracovní podmínky jejich zdravotnímu stavu, prohlubovat jejich znalosti a dovednosti a vysvětlovat smysl celoživotního učení. Dále je třeba revidovat systém sociálních dávek a daňový systém tak, aby svým nastavením motivoval seniory k prodloužení produktivního věku.

Aktivní účast na společenském dění. Je třeba vytvořit příležitosti a podmínky, aby starší lidé a senioři mohli přispívat společnosti prostřednictvím vykonávání dobrovolných prací nebo například péčí o rodinné příslušníky, s cílem zamezit jejich společenské exkluzi a rizikům, která z této exkluze plynou.

Nezávislý život. Společenskou nutností je podporovat zdraví a preventivní zdravotní péči tak, aby lidé prožili co nejvíce let ve zdraví nebo s minimální zdravotní péčí. Je třeba modernizovat veřejné budovy, infrastrukturu a dopravu, aby odpovídala nárokům seniorů a umožňovala jim co nejdéle nezávislost na pomoci druhých.

⁹³ MZCR.CZ *Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity*. [online]. [cit. 2014-03-22]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Unie/obsah/evropsky-rok-aktivniho-starnuti-a-solidarity-mezigeneracemi_2511_8.html

Celoživotní učení ve vztahu k trhu práce

Průcha⁹⁴ ve své publikaci zmiňuje těsnou souvislost mezi úrovní dosaženého vzdělání a uplatněním na trhu práce. Vyšší vzdělání zajišťuje snazší uplatnění v praxi, což neplatí pouze pro seniory, ale napříč věkovým spektrem. „*Vzdělanější populace je ochotnější dále se vzdělávat. Populace, která dosáhla vyšších úrovní vzdělání, má obvykle také pozitivní vztah k dalšímu vzdělávání*”.⁹⁵ Vliv na zaměstnatelnost starších lidí a seniorů má ale také spousta dalších faktorů, jako například obor studia, který absolvovali, ale také momentální poptávka na trhu práce nebo samotná aktivita a ochota seniorů nalézt si vhodné uplatnění, dále jejich zdravotní stav, rodinné prostředí, vzdálenost od místa bydliště či dostupnost vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů. Čím příznivější jsou faktory, tím menší je riziko, že člověk bude postižen dlouhodobou nezaměstnaností a s ní spojenou možnou společenskou exkluzí.

Je žádoucí, aby lidé všech věkových kategorií stárli aktivně a byli se schopni učit. Podle Smékalové „*umění učit se znamená poznat svůj kognitivní styl, respektovat zkušenost a záměrně formovat strategie učení podle příslušných učebních cílů, k nimž si jako prostředek osvojení vybírá jedinec příslušné učební metody*”.⁹⁶

Koncept aktivního stárnutí je návodem, jak zajistit žádoucí kvalitu života seniorů a jak zůstat co nejdéle společensky a ekonomicky aktivní.

Ageismus jako bariéra

Senioři se v posledních letech často potýkají nejen s nedostatečným finančním zajištěním, ale též s problémem diskriminace na trhu práce - ageismem, když se snaží svou finanční situaci změnit. Tento termín představuje negativní kulturní stereotyp stáří, který vyplývá s největší pravděpodobností ze současného obecně propagovaného kultu mládí. „*Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní*

⁹⁴ PRŮCHA, J. *Přehled pedagogiky*. 2. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 72. ISBN 80-7178-944-5.

⁹⁵ MPSV.CZ *Podkladová studie. Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017*. s. 9. [online]. [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14540/Podkladova_studie.pdf

⁹⁶ SMÉKALOVÁ, L. *Co znamená umět se učit?* [online]. Paidagogos.net. [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: <http://www.paidagogos.net/issues/2006/2/2/article.html>

*nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestované skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité kohortě/generaci“.*⁹⁷ Ageismus se, ve větší či menší míře, týká všech věkových skupin, avšak vyskytuje se převážně u lidí seniorského věku. Jedná se o předsudky ke starším lidem, jejich a priori znevýhodňování na základě jejich věku. Nejčastějším předsudkem bývá, že jsou „oškliví, neužiteční a zbyteční, tělesně i duševní nemocní, zrající celkovému úpadku a demenci“.⁹⁸

Z praktického pohledu je ageismus sociálním fenoménem posledních desetiletí. Jedná se o ideologii a přesvědčení většiny o menšině, v tomto případě o seniorech. Jedním z projevů tohoto přesvědčení je věková diskriminace. Tento jev nastává například, když firmy či zaměstnavatelé obecně nechtějí přijímat starší pracovníky, protože věří, že jsou vzhledem k svému věku více nemocní a méně schopní a nebudou pro firmu dostatečným ekonomickým přínosem.

Musíme si ovšem uvědomit, že diskriminace je ale až krajní, nejviditelnější a nejčastěji se vyskytující podobou ageismu. Ageismus se kromě toho projevuje také sdílením stereotypních očekávání od druhých na základě jejich věku nebo přijímáním předsudků. Ageismus předpokládá kvalitativní nerovnost v jakékoliv rovině osobnosti. Jedná se tedy o názor, že jedna věková skupina je v nějakém ohledu *lepší* než druhá. Ageismus se projevuje v negativním, ale i v pozitivním smyslu, například projevy přehnaného ochrannictví vůči určité věkové skupině. Nicméně se ageismus netýká jen seniorů, ale může postihnout osoby v každém věku.

⁹⁷ VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1. vyd. Brno: Mezinárodní politologický ústav, 2008. s. 113. ISBN 978-80-210-4627-6.

⁹⁸ LANGMEIER, J., a D. KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. s. 202. ISBN 978-80-247-1284-0.

3 SITUACE Z POHLEDU FIREM A ORGANIZACÍ

3.1 Znalostní management

O znalostech a jejich řízení se stále více hovoří jako o základním kameni tvorby bohatství v novodobých podmínkách, mezi které bezesporu patří změna životního stylu, nestabilita, globalizace, hyper-konkurenční prostředí či rapidní rozvoj informačních a počítačových technologií. „*Úvahy o znalostním managementu (Knowledge Management) předznamenal Tofflerovi, když již v roce 1980 předvídal, že základem tvorby bohatství v nových podmínkách vyznačujících se turbulencí a chaosem, budou znalosti, jejich řízení a zhodnocování*“.⁹⁹ Právě rozvoj informačních technologií, a zejména pak rozvoj internetu zjednodušil a zrychlil postup vyhledávání informací, ovšem mnohonásobil jejich množství. Informací je tolik, že je velmi obtížné se v nich vyznat. Což znamená umět ty správné a potřebné vyhledat, vhodně je roztřídit a zpracovat tak, aby mohly být následně užity. „*Klíčovým elementem pro zpracování a šíření informací se stávají procesy vzdělávání a učení. Procesy vzdělávání a učení vedou k produkci a šíření znalostí. To vede v praxi k rozšířené poptávce po vzdělávání. Na trhu práce roste poptávka zejména po vysoce kvalifikované pracovní síle společně s tím, jak stoupají investice na výzkum, vývoj a inovace*“.¹⁰⁰

V dnešní době není problém přemístit se na nové trhy, které byly v minulosti jen velmi těžko dostupné, okopírovat produkty nebo služby v jiných zemích, provést marketingové průzkumy a průzkumy spotřebitelského chování nebo přebrat konkurentům znalostní pracovníky. To vše nám umožňují nejnovější technologie v rekordně krátkém čase. Flexibilita je podmínkou, jak uspět v moderní společnosti a jak se udržet či zvyšovat podíl na trhu. Globalizace však smazává vzdálenosti, a to nejen fyzické, ale i časové či sociální. Toto vede nutně k trvale narůstajícímu konkurenčnímu tlaku.

Co je však ona flexibilita, která zajistí firmám úspěch v hyper-konkurenčním prostředí? Odpovědí by mohly být právě unikátní znalosti a dovednosti, jejich řízení a právě výše zmíněné zaměstnávání pracovníků v seniorském věku.

⁹⁹ BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. s. 81. ISBN 80-86851-17-6.

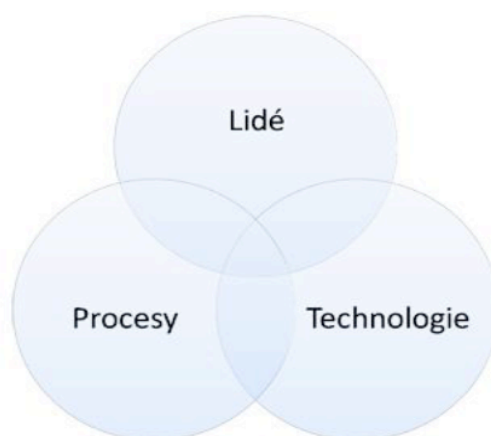
¹⁰⁰ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 137. ISBN 978-80-7357-738-4.

Řízení znalostí je v současnosti nedílnou součástí systému řízení organizací, což platí dvojnásob v organizacích, pro něž jsou znalosti zároveň prodejním artiklem. Zajímavostí je, že přestože základním centrem znalostí je lidský mozek, důležitou roli v řízení znalostí hrají informační a počítačové technologie, protože zajišťují komunikaci a spolupráci mezi lidmi v organizacích, ale i po celém světě – mluvíme-li o narůstající globalizaci.

Znalostní management jako termín obsahuje řízení organizace, které probíhá na základě využití znalostí jako nového ekonomického zdroje. Jedná se o efektivní propojení těch, kteří vědí, s těmi, kteří vědět potřebují. Hovoříme zde o přeměně osobních znalostí na znalosti organizační, a to formou komunikace, zapojení a sdílení. Existuje mnoho různých konkretizací této základní definice podle toho, v jaké oblasti se management znalostí má uplatnit. Znalostní management v sobě zahrnuje proces hledání, získávání, třídění, sdílení, tvoření, upravování a používání znalostí tak, abychom docílili žádoucího efektu. Pracovníci v seniorském věku jsou často zdrojem takovýchto potřebných znalostí a také odpovědí, jak efektivně vyřešit problémy, jelikož jejich znalosti jsou také podloženy dlouholetými zkušenostmi.

Znalostmi v moderním slova smyslu nemáme na mysli pouze *know-how*, tedy vědět *jak*, ale také vědět *kdo*, vědět *kdy* a vědět *proč*. Je třeba znát souvislosti a umět své poznatky ve správný čas efektivním způsobem využít.

Obrázek 2: Znalostní management



Zdroj: *Centrum znalostního managementu*. [online]. [cit. 2014-04-12].
Dostupné z: <http://czm.fel.cvut.cz/wiki/Stranky%20wikiwebu/Znalostni%C3%AD%20management.aspx>

Znalostní management vychází ze znalostní strategie organizace a procesního řízení s důslednou orientací na zákazníka a jeho potřeby. Klíčovým faktorem této činnosti je „*zhodnocování lidského kapitálu a jeho soustavné zdokonalování, přičemž platí Revansovo pravidlo, že míra poznatků organizace musí být větší než míra změn v jejím okolí*“.¹⁰¹ Chce-li organizace do budoucna uspět v měnících se podmínkách, musí být v předstihu před externími změnami, které na ní zvenčí působí a ovlivňují její existenci, a také před svou konkurencí. Toto pravidlo platí o to více, čím jsou změny rychlejší a čím rizikovější je předmět podnikání. Pouze proaktivní přístup ke změnám může tedy organizaci zajistit přežití, stabilitu, případně další úspěšný rozvoj. Znalostní management tudíž svou podstatou předpokládá a zároveň využívá a rozvíjí schopnost lidí učit se a používat své znalosti a dovednosti a umět je vhodně kombinovat, a to i s ohledem na věkové složení pracovníků dané organizace.

Znalostní management je již od svého počátku nedílně spojen s informačními technologiemi a staví na jejich existenci. Informační technologie využívané znalostním managementem se měnily v průběhu času stejně jako vývoj informačních technologií samých. V současné době je třeba klást důraz na vliv znalostního managementu a na vývoj a změny v informačních technologiích. Důležitým znakem znalostního managementu je uchovávání dat a informací. Tyto informace se ukládají v informačních systémech. Různé instituce používají pro svou potřebu různé druhy informačních systémů. Některé využívají informační systémy v podobě kartotéky, jiné využívají elektronické databáze fungující na platformě Windows nebo jiném operačním systému. Postačí i jednoduché propojení mezi počítači jednotlivých pracovníků firmy, anebo propojení všech zaměstnanců díky firemnímu serveru – tzv. intranet.

V průběhu zpracování znalostním managementem se původní data, tedy získaná neseříděná fakta, mění v informace, čímž se z nich stávají data seříděná dle jejich významu a způsobu, kterým je chceme v budoucnosti využít. *Znalosti* jsou ve své podstatě informace, které daný subjekt, tedy určitá firma, organizace nebo instituce, využívá ve svůj prospěch. Dokáže jich využít v konkurenčním prostředí tak, aby si zachovala výhodné postavení na trhu, upevnila svoji konkurenceschopnost a zajistila si stabilitu a žádoucí rozvoj do budoucna.

¹⁰¹ BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. s. 81. ISBN 80-86851-17-6.

Znalosti jako takové lze dělit na:

- dovednosti – tyto jsou čistě objektivního rázu, dle toho co daný člověk je schopen zvládat a co dovede
- znalosti – dovednosti projevené navenek jsou společností pokládány za znalosti, je to umění koordinace a spolupráce a též schopnost řešit situace a problémy co nejvhodnějším a nejefektivnějším způsobem
- expertýza – expertem je člověk, který zvládl pravidla koordinace a je schopen zvládat různé problémy na odborné úrovni.

Znalosti se ve své čisté podobě vyskytují také jako:

- vyjádřitelné znalosti (explicitní) = explicit knowledge, což jsou znalosti, které lze vyjádřit v formě obrázků a textů. Pro efektivnost znalostního managementu je důležité zaznamenat obě formy.
- skryté znalosti (tacitní) = tacit knowledge, které jsou charakteristické svou subjektivností a jsou jen velmi těžko přenosné. Skládají se z osobních zkušeností jednotlivých zaměstnanců, jejich intuice či určitého vnitřního hlasu, který využívají při řešení otázek spojených s pracovní činností či fungováním firmy. Právě pracovníci v seniorském věku těmito znalostmi disponují nejčastěji.

Bureš¹⁰² ve své publikaci rozděluje znalosti na explicitní, implicitní (implicit knowledge) a tacitní, přičemž implicitními má na mysli znalosti, které jsou uloženy v hlavách pracovníků, avšak je možné je kdykoliv převést do explicitní podoby.

Za tacitní znalosti považuje takové znalosti, které jsou v nás již tak hluboko zažitě, chcete-li zvládnuté, že si je mnohdy ani vědomě nevybavujeme a mnohdy o jejich existenci ani sami nevíme. Tacitním znalostem je třeba se dlouhou dobu učit a je třeba je obnovovat a aktualizovat alespoň se stejnou intenzitou jako v případě explicitních znalostí, což bývá slabým místem mnoha současných manažerů, a tak tacitní znalosti často zůstávají skryty, případně jich využívá pouze jediný pracovník, a jeho odchodem dochází k jejich ztrátě.

¹⁰² BUREŠ, V. *Znalostní management a proces jeho zavádění v praxi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. s. 20. ISBN 978-80-247-1978-9.

Dále je možné dělit znalosti na:

- kolektivní
- individuální.

V tomto případě se jedná o rozdělení znalostí podle toho, kdo je jejich nositelem, tedy kdo je vlastní. Zatímco individuální znalost je vlastněna jednotlivcem, kolektivní znalosti jsou přisuzovány skupině, prostředí nebo společnosti jako celku.

Bureš¹⁰³ ve své publikaci rozšiřuje dělení kolektivních a individuálních znalostí o další subkategorie, čímž rozvíjí jejich členění následovně:

- psychologie znalosti (může být deklarativní nebo procedurální)
- vyslovitelnost (zda si je či není její nositel vědom, že jí má, a zda ji může nějakým způsobem vyjádřit).

Znalostní management a jeho systém v organizaci by neměl mít statickou podobu, jelikož i okolí se neustále vyvíjí a mění, tudíž je třeba ho nepřetržitě doplňovat a pozměňovat informace dle aktuálního vývoje ve firmě a v jejím okolí. Je důležité zaměstnávat schopného správce znalostního systému, který se bude těmto úkolům pečlivě věnovat a který má ucelené znalosti ohledně zaměstnanců firmy a jejich procesů. Je také důležité, aby personalista nebo pracovník pověřený správou znalostního systému určil nejen objem dat, který se bude do systému zařazovat, ale i systém jejich třídění a dobu, po kterou musí být data v systému uchovávána, případně časové intervaly, ve kterých mají být data aktualizována. V případě citlivých informací je nutné zabezpečit jejich bezpečné uchovávání a stanovit způsob *jak* a *kdo* je s nimi oprávněn nakládat.

Je třeba mít na paměti, že výběr vhodných pracovníků v systému znalostní společnosti je naprosto klíčový a závisí na něm úspěch celé organizace. Jako výhodné se v posledních letech ukazují věkově rozmanité kolektivy, kde se najde vhodné uplatnění i pro seniorské pracovníky a využívání jejich znalostí a dovedností. Zkušenosti pracovníci jsou důležití pro řádný chod firmy, proto je vhodné výběr pracovníků nepodcenit a věnovat mu také patřičnou přípravu.

¹⁰³ BUREŠ, V. *Znalostní management a proces jeho zavádění v praxi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. s. 22. ISBN 978-80-247-1978-9.

Podle stylu využívání firemních znalostí lze v praxi znalostní management dělit na čtyři skupiny:

1. Pasivní styl - firmy se nestarají o zkušenosti a znalosti svých zaměstnanců. Nemají pocit, že by mohli přispět k vývoji firmy a ke zlepšení konkurenceschopnosti firmy.
2. Systémově orientovaný styl – náklady a časová náročnost na rozvíjení, údržbu a správu znalostí jsou velmi vysoké.
3. Znalostní management orientovaný na člověka – tedy na tacitní znalosti jednotlivých pracovníků.
4. Dynamický styl – snaží se soustředit jak na tacitní, tak na explicitní znalosti. Tento styl znalostního managementu je typický svými výdaji na informační systémy, na časté školení svých zaměstnanců a pečlivým výběrem těchto zaměstnanců.

Firemní kultura ve znalostní společnosti

Pro úspěšný vývoj každé firmy je důležitá znalost své vlastní firemní kultury. *Firemní kultura* určuje schopnost firmy, organizace či instituce reagovat na změny jak ve vnitřním, tak ve vnějším prostředí. Aplikace znalostního managementu v oblasti firemní kultury umožňuje poučit se ze své vlastní minulosti a být schopen předvídat reakci jednotlivých oddělení podniku, volit odpovídající styl komunikace a zvládat změny s co nejmenším odporem. „*Kultivace firemní kultury tedy vytváří podmínky k utváření zaměstnanců jako aktivních spoluvůrců a realizátorů firemních procesů*”.¹⁰⁴

Rozlišujeme následující typy firemní kultury:

- mocenská kultura – vše se odvozuje z jediného zdroje vlivu
- kultura rolí – hierarchická, funkcionální byrokracie, řízení je vertikální
- kultura úkolů – procesně-maticové řízení, volnější struktury víceúčelových týmů a projektů, moc rozložena mezi tyto týmy
- osobnostní kultura – specifická kultura osob, nikdo nedominuje, moc spočívá v odborných znalostech každého jedince.

¹⁰⁴ BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. s. 80. ISBN 80-86851-17-6.

Vzhledem k tomuto musí firma při zavádění znalostního managementu ve své firmě projít několika vývojovými stádii:

1. Je důležité získat celkový přehled o tocích znalostí v organizaci a o úrovni těchto znalostí.
2. V některých firmách jsou znalosti schraňovány, aniž by se vědělo o jejich využitelnosti a dokonce často chybí i evidence o jejich existenci. Pro řádný chod organizace je třeba odhalit tyto nedostatky, odstranit je a zpřístupnit informace širšímu počtu zaměstnanců, kteří by je mohli vhodným způsobem využívat.
3. Důležitým krokem je také zmapování veškerých zdrojů znalostí, přičemž je třeba vědět, kde jsou informace uloženy, znát jejich obsah, povahu a strukturu, vědět kdo a kdy je vytvořil a kdo, kdy a jakým způsobem je využívá.
4. Odstranění překážek, které zdržují řádný tok informací, např. vybudovat nové informační mosty či způsoby komunikace.
5. Vytvoření srozumitelné evidence znalostí, přístupné všem pracovníkům, jenž se mohou z těchto znalostí získaných v minulosti poučit. Tato evidence je také důležitá pro zapracování nových zaměstnanců, jenž díky těmto informacím ušetří čas na adaptaci, mohou využívat zkušeností služebně starších zaměstnanců organizace. Velkou předností je, že při odchodu zaměstnance do důchodu firma neztrácí jeho znalosti.

Informační systém musí být prověřen kompetentním pracovníkem a informace do něj ukládány zcela neutrálně, tzn. bez dalšího hodnocení, neboť daný pracovník nemůže vědět, kdo a jak s těmito informacemi bude pracovat.

Zavedení znalostního managementu má pozitivní dopad v různých oblastech firmy. Jednou z nejdůležitějších pro spokojenost všech zaměstnanců, je to, že vedení má jasnou vizi o budoucím směřování firmy. Jsou vytvářeny týmy složené z odborníků z různých odvětví, aby jejich náhled na získané informace byl co nejrozmanitější. Tím, že jsou všichni uživatelé zapojeni do vytváření firemního informačního systému, získávají k jeho obsahu také významnou míru důvěry.

Charakteristika učící se organizace

V učící se organizaci mohou lidé systematicky rozvíjet svoji schopnost tvořivého myšlení. Schopnost učit se rychleji než konkurence představuje tak možnou konkurenční výhodu na trhu. To znamená, že důležitější než pracovníky učit, je podporovat jejich přirozenou schopnost učit se, a to platí také pro zaměstnance v seniorském věku, neboť právě jejich znalosti, explicitní i tacitní, mohou představovat možnou konkurenční výhodu pro danou organizaci.

Inovativní schopnosti organizace spočívají ve zvládnutí pěti přístupů:

- systémové myšlení
- osobní mistrovství, umění vyrovnat se s problémy
- modely chápání souvislostí, mentální modely
- umění vytvářet sdílenou vizi budoucnosti
- skupinové či týmové učení.

Systémové myšlení

Systémem rozumíme souhrn všech přístupů, myšlenek, představ, které jsou ve vzájemné interakci a vzájemně se ovlivňují. Změna jednoho vyvolává změnu ostatních, případně i změnu celého systému. To platí také i pro sociální systémy.

Podle Bartáka se systémové myšlení může uskutečňovat na úrovni:

- „*empiricko-analytické*“
- *logicko-teoretické*
- *komplexně-totalitní*”.¹⁰⁵

Systémové myšlení je myšlenkový postup, při němž jsou zkoumané jevy a procesy chápány komplexně, v souvislostech, ve vazbách vnitřních i vnějších, celkově, s cílem dosahovat synergických efektů. „*Myslet systémově znamená vědět na jakých principech fungují (nejen sociální) systémy, jaké jsou jejich zákonitosti vzniku, růstu a zániku, a vidět tudíž veškeré intervence do systému ve všech jejich souvislostech*”.¹⁰⁶

¹⁰⁵ BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. s. 80. ISBN 80-86851-17-6.

¹⁰⁶ SYSTEMICKY-INSTITUT.CZ *Systémové myšlení*. [online]. [cit. 2014-04-15]. Dostupné z: <http://www.systemicky-institut.cz/cz/workshopy-a-kurzy/systemove-mysleni.html>

Schopnost zvládat problémy

Praktické využití systémového myšlení nám umožňuje zvládat problémy s ohledem na jejich souvislosti, vztahy a vazby.

Při stanovení strategie řešení problémů postupujeme takto:

1. definujeme problém
2. definujeme cíl, který chceme dosáhnout
3. navrhujeme možné varianty řešení problému
4. definujeme možná úskalí a slabá místa
5. vybereme nejvhodnější variantu a vyřešíme problém
6. vyhodnotíme rozhodnutí a celkový postup.

Mentální modely

Pod pojmem mentální modely, neboli modely chápání souvislostí, rozumíme souhrn mechanismů, předpokladů a podmínek, objektivních i subjektivních, které se uplatňují ve vzájemné provázanosti a které umožňují růst spoluúčasti zaměstnanců na vlastním rozvoji i rozvoji organizace.

Uvedme si některé předpoklady spoluúčasti zaměstnanců:

- sdílení důležitosti a naléhavosti rozvoje zaměstnanců
- personální audit, posouzení a vyhodnocení klíčových charakteristik osobnostního a pracovního profilu každého zaměstnance
- kontrola efektivnosti pracovních pozic
- vyhodnocení dosavadní činnosti organizace a porovnání stavu s budoucími plány a potřebami organizace
- průběžné připomínání naléhavosti osobnostního růstu zaměstnanci
- přijetí odpovědnosti zaměstnanců za vlastní zaměstnatelnost
- zabezpečení schopností nutných pro rozvoj a zavedení nových přístupů, postupů a předpokladů k trvalému zlepšování
- vyhledávání a získávání nových zaměstnanců, kteří mají schopnost uplatnit se v prostředí změn
- výchova leaderů a rozvoj týmové spolupráce
- podpora kooperace, optimalizace pracovních modelů a struktur.

Výše uvedené předpoklady nelze v žádném případě chápat odděleně. Teprve tehdy, uplatňují-li se ve vzájemné provázanosti, tedy *systémově*, umožňují skutečně růst spoluúčasti pracovníků na vlastním i firemním rozvoji. V každé firmě, organizaci či instituci existuje řada dalších individuálních podmínek znalostního rozvoje pracovníků, a to objektivních i subjektivních, kterým je třeba vyhovět, a již od počátku s nimi počítat tak, aby organizace byla schopna uspět a udržet se v současném silně konkurenčním prostředí ovlivněném rozvojem informačních technologií a moderních komunikačních prostředků.

Objektivní podmínky znalostního rozvoje pracovníků v učící se organizaci:

- pochopení a uvědomění si důležitosti znalostního rozvoje managementem organizace, případně jeho majitelem
- firemní kultura
- sdílení stejné filozofie, hodnot a vizí
- správně zvolená strategie zaměřená na efektivní rozvoj učící se organizace a zajištění stability organizace do budoucna
- vhodné projekty a plán rozvoje
- věcná a lidská připravenost organizace na vlastní rozvoj
- vhodně zvolená skladba pracovníků z hlediska jejich věkového složení, zapojení seniorů a využití jejich tacitních znalostí a životních zkušeností
- průběžné doplňování znalostí všech pracovníků
- vzájemné sdílení poznatků
- efektivní využívání času a nástrojů rozvoje
- sebereflexe, využívání úspěšných výsledků k posilování důvěry v organizaci a v lepší budoucnost
- fixace pozitivních výsledků rozvoje
- plán další motivace pracovníků a rozvoje firemní kultury.

Důležité jsou ovšem také subjektivní podmínky znalostního rozvoje pracovníků v učící se organizaci, neboť jejich podcenění nebo nedocení by mohlo mít fatální následky zejména v oblasti lidských zdrojů.

Subjektivní podmínky znalostního rozvoje pracovníků v učící se organizaci:

- smysluplnost činnosti a zaujetí pro danou věc
- vhodná motivace
- touha zdolat výzvu a uspět v konkurenčním prostředí
- příprava, trénink
- komunikace a podpora věkově rozmanitých kolektivů
- sebereflexe, zpětná vazba
- optimální načasování změn
- kvalitní vedení (leadership)
- efektivní vyhodnocování výsledků (průběžné i závěrečné).

Připravenost organizace na rozvoj z hlediska lidských zdrojů je dostatečná, zajistíme-li průnik objektivních a subjektivních podmínek za plného respektování individuality jednotlivých pracovníků. Právě s ohledem na demografický vývoj posledních let je důležité podporovat proaktivní postoj ke změnám a k učení se, jež se následně zobrazí v chování, pracovním nasazení a ostatních faktorech, které se pak v konečném efektu promítnou v prosperitě a konkurenceschopnosti firmy na trhu.

Cesty ke sdílené vizi budoucnosti

Máme-li zájem vytvářet konkurenceschopnou znalostní organizaci, je třeba udržovat v souladu následující složky potřebné k dosažení žádoucího výsledku:

- zvolit vhodnou strategii
- vytvářet kulturu stálého učení se a tréninku a vytvoření prostředí pro výměnu zkušeností, komunikace na pracovišti
- zavádět a kontrolovat systémy a procesy – rozšiřovat kompetence, znalosti, komunikaci, vytvářet nové role, podporovat týmovou práci, zavést spravedlivý a jasný systém odměňování
- zvolit vhodný pracovní a časový režim
- snižování nákladů na neproduktivní činnosti
- klást důraz na zpětnou vazbu – průběžné vyhodnocování výsledků, ale také potenciálu pracovníků, týmů, možností a prostředí
- hledat stále nová řešení, a to i pro stávající situace.

Projektové či týmové učení

Pro úspěšnou týmovou spolupráci a vzájemné učení ve znalostní organizaci jsou důležité následující podmínky:

- participativní způsob vedení
- vyspělá firemní kultura
- sdílené hodnoty
- vnitřní sounáležitost jednotlivých členů s týmem
- soudržnost členů týmu při společném řešení úkolů
- komunikace.

Projektové řízení znalostní organizace

Projektové řízení ve znalostní organizaci z hlediska lidských zdrojů představuje souhrn koordinovaných aktivit zaměřených na rozvoj potenciálu zaměstnanců, jejich odborných, sociálních a morálně volních předpokladů. Jedná se o využití znalostí, dovedností, zkušeností a doporučení takovým způsobem, aby byly splněny požadavky na daný projekt. Jelikož projekty bývají různorodé, jedná se vlastně o všeobecně platné zkušenosti a možné přístupy řešení problémů, jenž se uplatňují *ad hoc*, než o konkrétní návody, jak je třeba v dané situaci dodržovat. Projektové řízení je „*formální proces identifikace, koordinace a průběžného nasazení lidských a jiných zdrojů s cílem dosažení projektových cílů podle časového rozvrhu, při dodržení stanovených nákladů a kvalitativních požadavků*”.¹⁰⁷

Aby byl tento proces úspěšný, musí existovat:

- jasně definované cíle
- specifikované vazby a vymezené hranice vzhledem k okolí
- jasně definované výstupy a specifikované přínosy
- termín zahájení a ukončení
- kontrolní mechanismus a způsob jeho uplatňování
- vhodná koordinace lidských zdrojů s důrazem na podporu věkově rozmanitých kolektivů, využití tacitních znalostí pracovníků v seniorském věku.

¹⁰⁷ CHVALOVSKÝ, V. *Řízení projektů aneb překážkový běh na dlouhou trať*. 1. vyd. Praha: Aspi, 2005. s. 12. ISBN 80-7357-085-8.

Úspěšné projektové řízení nemusí být nutně záležitostí pouze podrobného plánování a zvyšování kontroly. Kromě kompetencí projektových manažerů je důležité i vytvoření optimálních podmínek pro úspěšné dosažení cílů daného projektu.

Možnosti projektového řízení z pohledu firmy, organizace nebo instituce

V podnikatelském a veřejném sektoru jsou realizovány obvykle největší a nejsložitější projekty, tudíž je nezbytné uplatňovat zde kvalitní a přesné projektové řízení. V rámci jedné organizace bývá obvykle více projektů, čímž vzniká nutnost *řízení portfolia projektů*. K tomuto účelu si organizace zpravidla samy vyvinou vlastní metodiku projektového řízení tak, aby odpovídala jejich požadavkům a zkušenostem z dosavadní praxe a nejlépe odpovídala jejich požadavkům. Údržbu metodiky, podporu projektových manažerů a dohled nad koordinací jednotlivých projektů má na starosti projektová kancelář dané organizace.

Možnosti projektového řízení z pohledu jednotlivce

Projektové řízení lze využít i u drobných individuálních projektů, nicméně nebývají tak časté ve srovnání s těmi firemními. Individuální projekty jsou většinou řízeny *ad hoc*, pouze za využití vrozených schopností člověka. Pakliže se jednotlivci chtějí pustit do složitějších projektů, kdy je třeba plánovat, koordinovat a sledovat práce v průběhu realizace, mohou využít podpurné počítačové programy jako např. OpenProj,¹⁰⁸ ProjectLibre¹⁰⁹ nebo využít placené služby Basecamp¹¹⁰ nebo oslovit externí firmy, které se touto problematikou zabývají.

¹⁰⁸ OpenProj je bezplatná počítačová aplikace určená pro individuální projekty. Tuto aplikaci lze stáhnout z internetu a je stále plně funkční, nicméně od roku 2008 už není dále rozvíjena a aktualizována. V roce 2012 byla nahrazena modernější aplikací ProjectLibre.

¹⁰⁹ ProjectLibre je počítačová aplikace, kterou lze bezplatně stáhnout z internetu a kterou lze použít jako náhradu komerčního počítačového programu Microsoft Project a dalších komerčních aplikací používaných na přípravu harmonogramu projektů. Program je velmi oblíben a jeho verze existuje ve většině světových jazyků.

¹¹⁰ Basecamp je speciální program, který lze využít pro plánování a zobrazování outdoorových aktivit. Obsahuje mapy a outdoorové navigace, 2D a 3D náhledy, které lze různým způsobem otáčet a přizpůsobovat. Po dobu 60 dnů je program bezplatný, pak je třeba ho uhradit.

Věcná připravenost

Každá organizace musí být na rozvoj svých znalostí také *věcně připravena*. Mluvíme-li tedy o věcné připravenosti, je třeba zabezpečit následující podmínky, které zajistí žádoucí pozitivní efekt.

Jedná se zejména o:

- podnikovou strategii a kvalitní vedení firmy
- orientaci na zákazníka spojenou s optimalizací klíčových procesů
- zkrácení rozhodovacích cest
- využívání a zdokonalování firemního potenciálu
- odstranění organizačně řídicích překážek a ostatních překážek bránících v učení se novým znalostem a dovednostem
- novou koncepci a skladbu podnikových procesů
- posilování motivace a odpovědnosti pracovníků
- kontrola komunikačních kanálů
- zlepšení komunikace a zpětné vazby
- zavedení průběžné kontroly.

Nelze pochopitelně vyjmenovat všechny podmínky, které musí organizace zabezpečit, aby byla věcně připravena na rozvoj znalostí. Ale každopádně jako v předchozích případech, je třeba mít na paměti, že je nutné myslet systémově, tzn. že jednotlivé body nelze chápat izolovaně, ale vždy jako celek, tedy jako propojený, stále se vyvíjející a živý systém, který je třeba směřovat k úspěšnému dosažení cíle.

Připravenost pracovníků v organizaci na rozvoj znalostí

Další důležitou složkou, bez níž se fungování organizace neobejde, je připravenost pracovníků všech věkových kategorií na rozvoj znalostí, a vzhledem k demografickému stárnutí je nutné zaměřit pozornost zejména na pracovníky v seniorském věku. Již jsem také několikrát zmínila nutnost aktivního přístupu jedince, který je právě v případě seniorů velmi důležitý.

Pro řádný rozvoj znalostí je třeba zabezpečit:

- odbornou připravenost pracovníků
- vyhledávat nové pracovníky dle potřeb organizace a v souladu se strategickým plánem
- výkonnost, kvalitu práce, odpovědnost, spolehlivost a pracovní nasazení jednotlivých pracovníků
- ochotu přijímat náročné úkoly
- odolnost vůči zátěži a vytrvalost při plnění úkolů
- schopnost iniciativy jednotlivých pracovníků
- ochotu využívat a sdělovat své tacitní znalosti, a to zejména u pracovníků v seniorském věku
- vztah k organizaci, a to i po odchodu do důchodu
- rozvíjet předpoklady pracovníků pro řídicí práci
- schopnost komunikovat
- sebereflexi
- schopnost dalšího kariérového a osobnostního růstu
- sebedůvěru a schopnost zdravého sebeprosazení
- schopnost kooperace, participace, případně týmové spolupráce.

Významnou složkou ve fungování organizace je také vhodné zvolení manažera, případně systematická příprava vedoucích zaměstnanců na tuto budoucí pozici. Návodem, jak rozvíjet potenciál manažera může být například EKO matice, která zahrnuje tři následující roviny:

- kvalifikační
- energetickou
- organizační, vyjadřující firemní kulturu.

3.2 Znalostní strategie organizace a její implementace

Každá organizace musí nejprve definovat svou strategii. Znalostní strategie určuje směr a hlavní cíle činnosti organizace. Strategie slouží jako vstupní informace pro aktivity směřující k modelování procesů. Je zaměřena na tvorbu, ukládání, sdílení a používání explicitních znalostí, které jsou v organizaci stříhány. Již jsem uvedla, že znalosti obvykle dělíme na explicitní a tacitní (případně implicitní). Právě z tohoto členění je nám umožněno uplatňovat dvě rozdílné znalostní strategie podle toho, která forma znalostí je pro danou organizaci prioritní z hlediska jejího poslání, stylu řízení, vedení lidí, firemní kultury, atp.

Rozlišujeme dvě různé znalostní strategie:

- kodifikační
- personalizační.

Kodifikační strategie pracuje s explicitními znalostmi, tedy se znalostmi formalizovatelnými, s databázemi a standardy. Znalosti jsou pečlivě a systematicky tříděny, neboli kodifikovány a uloženy ve firemních databázích. Jsou přístupné a snadno použitelné. Tato metoda je založena na dokumentech, znalost je přenesena, získána od osoby, která ji vytvořila, a uložena v elektronické podobě do schránky. To umožňuje hledat a čerpat znalost, kdykoliv je potřeba, a není přitom nutno vstupovat do kontaktu s osobou, která tuto znalost vytvořila či zaznamenala. „*U kodifikační strategie je mnohem vyšší pravděpodobnost, že bude informace znovu použita*“.¹¹¹

Personifikační strategie „*zdůrazňuje sdílení znalostí přes lidskou interakci*“.¹¹² Kromě znalostí explicitních využívá také tacitní. Přenos tacitních znalostí závisí na úrovni firemní kultury, na způsobu vedení lidí, organizačním chování, komunikaci a vztazích na pracovišti. Personalizační strategie je vhodná všude tam, kde je organizace orientována na jedinečné uspokojování potřeb zákazníka. Znalost je spojena s osobou, která ji vytvořila a předává se pomocí přímé komunikace. Využívají se při tom neformální jednání, rozhovory, semináře či brainstorming.

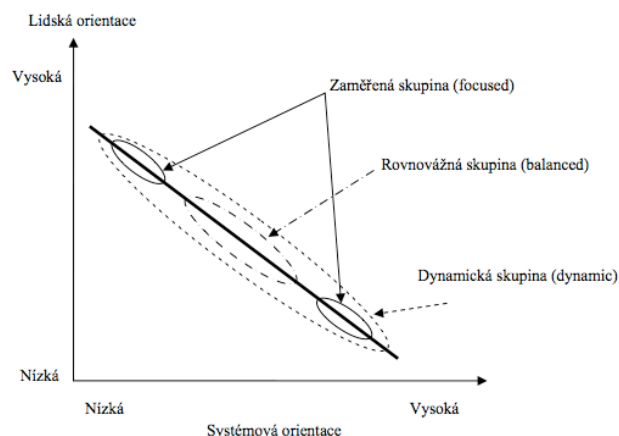
¹¹¹ BUREŠ, V. *Klasifikace znalostí, znalostní strategie a styly znalostního managementu*. Liberec: E+M Ekonomie a Management, 2004. roč. 7, č. 1 s. 43 – 48. ISSN 1212-3609.

¹¹² tamtéž

Názory týkající se znalostních strategií je možné rozdělit do tří skupin, v závislosti na tom, jaký mají přístup k výše popsaným dvěma druhům strategií a která skupina odborníků a autorů jednotlivých prací je prosazuje:

- *Skupina zaměřená (focused)* – podle tohoto mínění by se firmy a organizace měly soustředit pouze na jeden druh strategie, tzn. strategie má být buď systémově orientovaná nebo lidsky orientovaná. Výběr strategie záleží pak na dané organizaci.
- *Skupina rovnovážná (balanced)* - podle tohoto názoru by se organizace a firmy měly vydat oběma směry současně, ovšem je třeba najít vhodný kompromis mezi dvěma extrémy, tzn. mezi extrémně systémovou orientací a extrémní orientací na lidskou složku. Využití obou strategií současně se zdá být výhodné, protože se zjistilo, že organizace, které používají znalosti v kombinaci mezi těmito dvěma strategiemi, mají konkurenční výhodu a jsou ziskovější.
- *Skupina dynamická (dynamic)* – firmy a organizace mají přizpůsobit svou znalostní strategii svým potřebám a cílům, a zejména dle situace, ve které se organizace právě nachází.

Obrázek 3: Jednotlivé skupiny znalostních strategií



Zdroj: *Centrum znalostního managementu*. [online]. [cit. 2014-04-17].
Dostupné z: <http://czm.fel.cvut.cz/wiki/Stranky%20wikiwebu/Znalostn%C3%AD%20management.aspx>

Implementace znalostní strategie

K tomu, abychom byli schopni vytvořit správně definovanou znalostní strategii, se musíme nacházet na určité úrovni vyspělosti znalostního managementu. Znalostní strategie má pro organizaci zásadní význam, jelikož je výchozím bodem pro klíčové pracovníky k učinění správných rozhodnutí. Je logické, že žádná organizace nemůže stejně dobře spravovat všechny typy znalostí, a proto je třeba se rozhodnout, která znalostní doména je pro organizaci tou nejdůležitější, a na základě toho stanovit vhodnou znalostní strategii. Je třeba, aby přijatá strategie odpovídala úrovni podnikové kultury. Pokud zvolená strategie staví před pracovníky vyšší požadavky, než jaké jsou schopni akceptovat, vytvoří se v organizaci klima odporu, v lepším případě neutrální postoj k této strategii, což se velmi pravděpodobně vyvolá v konečném důsledku selhání implementace strategie. K dalším důležitým faktorům ovlivňujícím úspěšnost implementace patří organizační struktura, efektivně fungující kontrolní systém a výkonnostní potenciál organizace. Aby byla zaručena úspěšnost implementace strategie, musí být vytvořen stav, ve kterém se alespoň klíčoví pracovníci s plánem zcela ztotožní. Organizace ovšem musí být také flexibilní, proto je třeba mít na mysli, že je nutné průběžně se přizpůsobovat měnícím se podmínkám.

Pakliže použijeme standardní postup zpracování plánu a následně podle něj strategii implementujeme, zpravidla v počátečních fázích neexistuje shoda pracovníků s plánem, tzn. že pracovníci nemají o plánu dostatečné povědomí. Tím pádem dochází k řadě problémů, zpoždění implementace a také k poruchám ve fungování kontrolního systému vyplývajících právě z tohoto nesouladu. Jako řešení se nabízí zpracování plánu nejprve směrem dolů a následně směrem nahoru. Prvotní iniciativa musí vycházet z podnikového vedení, které formuluje strategické cíle a strategie k jejich dosažení. Projednáváním těchto cílů a strategií si pracovníci směrem dolů sami určují dílčí cíle a postupy, jejich návaznost nebo časové horizonty. Směrem nahoru pak směřují kreativní myšlenky a návrhy inspirované tímto plánem, které zvyšují ztotožnění pracovníků s úkoly, jenž z plánu vyplývají. Je nutné také zohlednit zkušenosti starších pracovníků, neboť ty často mohou být klíčem k očekávanému úspěchu a k získání konkurenční výhody. Přestože je tento proces časově a odborně velmi náročný, výsledkem je větší zapojení jednotlivých pracovníků na všech stupních, a tím také vyšší sounáležitost a osobní nasazení jednotlivců při implementaci strategie.

3.3 Komunikace znalostí v organizaci

Znalost ve smyslu znalostní společnosti je měnící se kombinací různě uspořádaných zkušeností, dovedností, sdílených hodnot, do souvislostí zasazených informací, případně názorů odborníků, které vytváří prostředí a rámec pro vyhodnocování a začleňování nových zkušeností a informací.

Ve firmách můžeme znalosti často najít nejen v dokumentech a archivech, ale i v návodech, procesech, postupech či interních normách. Klíč k úspěchu moderní organizace se nachází ve sdílení veškerých informací a dat, tedy v komunikaci znalostí. Máme tím na mysli umění a možnost použít a přizpůsobit si informace, které už se někdo jiný naučil nebo je už pro svou potřebu v minulosti také využíval. Je třeba informace sdílet, což znamená spolu komunikovat. „*Komunikace je o informování, vysvětlování i přesvědčování*“.¹¹³ Komunikace a komunikační dovednosti jsou významným, ne-li rozhodujícím nástrojem vedení a rozvíjení pracovníků ve znalostní organizaci. Poradenství i systematické vzdělávání personalistů a leaderů by se mělo důsledněji zaměřovat na rozvoj vědomostí a dovedností spjatých s komunikačními aspekty vedení lidí, s využitím nejnovějších poznatků z oboru psychologie, pedagogiky, sociologie či andragogiky. Důležité také je změnit dosavadní přístup a komunikaci vůči pracovníkům v seniorském věku.

Prostředky umožňující podporu komunikace lze rozdělit na:

- komunikační – zpravidla se jedná o výměnu dat pomocí e-mailu, videokonference, videochaty, komunikaci na sociálních sítích
- sdílení dat – umožňují v určitém definovaném prostoru sdílení dat, tzv. intranety, ale i sociální sítě
- workflow – jedná se o koordinaci pracovníků, kteří pracují na jednotlivých činnostech určitého úkolu nebo produktu
- týmová spolupráce – koordinované plánování schůzek, sdílení stejných dokumentů v rámci týmu, rozvoj týmového myšlení, atd.

¹¹³ BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. s. 107. ISBN 80-86851-17-6.

Sdílené znalosti jsou klíčem k úspěchu znalostní organizace v konkurenčním prostředí. Aby měly znalosti pro organizaci žádoucí přínos, musejí být formalizovány, protože pouze formalizované a systematicky utříděné informace lze pak prezentovat digitálně, přenášet, sdílet a dále efektivně využívat pro potřeby firmy.

Jaká kritéria musí splňovat informace, abychom je mohli efektivně využívat?

- potřebné znalosti by měly převedeny do elektronického formátu a být snadno i na dálku dostupné
- klíčové znalosti je třeba převést na patenty, návrhy či postupy, případně procesy
- znalosti je třeba využívat při vývoji klíčových produktů a služeb, které mají upevnit postavení firmy na trhu, případně zajistit její konkurenční výhodu
- je třeba vytvořit efektivní systémy školení o využívání znalostí v rámci organizace
- zajistit evidenci o využívání informací jako podklad pro průběžnou kontrolu prováděnou při řízení znalostí převést do explicitní podoby tacitní znalosti starších pracovníků, zejména těch, kteří se chystají na odchod do důchodu
- zásadní poznatky jednotlivých pracovníků, úspěšné i neúspěšné, musí být převedeny na znalosti a zpřístupněny ostatním pracovníkům, kteří je při své práci využívají a mohou se z nich do budoucna poučit
- udržování kontaktu s pracovníky, kteří již do důchodu odešli, a to v rámci podpory firemní kultury a vytváření příznivého klimatu v organizace a také z důvodu, že bývalí pracovníci mohou v krizových situacích firmě přispět svými dlouholetými znalostmi.

Dalším z možných způsobů podpory komunikace znalostí v organizaci je budování míst k odpočinku, kde se pracovníci mohou o přestávkách setkávat. Tento způsob nejen podporuje pochopení ve věkově rozmanitých kolektivech, ale také umožňuje tvorbu neformálních komunikačních sítí, které mají pro sdílení tacitních znalostí obrovský význam. Z toho je patrné, že sociální interakce má velký vliv na

vývoj systémů v organizaci a udržuje jejich stabilitu. „*Stabilita systému roste s tím, jak a nakolik informace do systému vložená odpovídá smyslu, cíli a účelu systému, jeho základním charakteristikám a směru vývoje*“.¹¹⁴ Cílem znalostního managementu by měla být snaha vytvořit komunikační prostředí založené na důvěře a ochotě sdílet navzájem know-how. K podpoře sdílení tacitních znalostí je možno využít např. interní videokonferenci, pomocí níž se řeší konkrétní pracovní úkoly. Je ovšem třeba poznamenat, že pro pracovníky v seniorském věku představují moderní technologie často nesmírný problém, a proto je třeba věnovat dostatečnou péči jejich proškolení a aktualizování jejich již dříve nabytých znalostí v tomto směru. Videokonference, pakliže se firma rozhodne tento způsob využívat v rámci sdílení firemních znalostí, bývají pak otevřeny všem jejím zaměstnancům, aby nedocházelo k opomenutí podstatných postřehů, se kterými mohou přijít zaměstnanci ze všech organizačních úrovní. Komunikuje se tedy napříč firemním zaměstnaneckým spektrem.

Jakkoliv jsou technologie a komunikační prostředky pokrokové a moderní, zkracují vzdálenosti a boří dosavadní hranice, samy o sobě řešení v budování mezilidských vztahů a mezigeneračního porozumění v rámci organizace nepředstavují. Klíčovým faktorem, který ovlivňuje úspěch znalostního managementu na poli mezilidských vztahů, je způsob jejich využití a vhodné začlenění do pracovního života zaměstnanců, aby byly doplňkem, nikoli aby zcela nahradily standardní komunikaci.

Sociální klima v organizaci nemusí být vždy příznivé a mezi jednotlivými pracovníky často panují nepřátelské vztahy, které svou existencí negativně ovlivňují komunikaci znalostí v organizaci, případně ke komunikaci znalostí nedochází vůbec. I na tento případ musí vedení pamatovat a přijmout příslušná opatření, aby se důsledky mezilidských vztahů nepromítaly negativně do hospodaření společnosti.

Demografické stárnutím je jev, který ve svém důsledku postihuje také organizace. S přibývajícím počtem seniorů, a tím i nutností setrvat v pracovním poměru delší dobu než je dosažení důchodového věku, ať už z důvodu zajištění lepší ekonomické situace nebo z důvodu smysluplného trávení volného času, se častěji setkáváme s neochotou pracovníků v seniorském věku sdělovat své nabyté znalosti a dovednosti mladším kolegům.

¹¹⁴ BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. s. 109. ISBN 80-86851-17-6

Vyjmenujme si některé důvody, proč si seniorští pracovníci své znalosti chrání a nechtějí se o ně dělit:

- obavy z možné nahraditelnosti a ze ztráty zaměstnání
- nepochopení hodnoty svých znalostí
- nedostatek času – seniorští pracovníci často pracují na zkrácený úvazek
- neexistence mechanismů pro sdílení znalostí
- neexistence přímých vazeb mezi lidmi v různých organizačních jednotkách
- neznalost komunikačních technologií
- obtížnost zachycení nebo popsání tacitních znalostí
- pocit nevraživosti, žárlivosti, příp. konkurence vůči mladším kolegům.

Komunikační kompetence manažera

Klíčem k úspěchu v organizaci je také schopný manažer, který je schopen skloubit výše uvedené. Základním předpokladem takového manažera je schopnost systémového myšlení a jednání a schopnost myslet komplexně, mít kreativní nápady a nebát se inovovat a experimentovat, být flexibilní a být schopen uvažovat o vícero alternativách najednou, a z nich poté vybrat tu nejvíce vyhovující. Je třeba umět se rychle a správně rozhodovat a být schopen nést odpovědnost za sebe i své podřízené.

*„Vést pracovní skupinu je složitá činnost a vyžaduje tedy i schopnost jednání s lidmi. Tento psychologický předpoklad umožňuje, aby vedoucí měl o podřízené přátelský zájem. Z něho pak vyplývá i snaha o pochopení stanoviska podřízeného. Poznatek o závislosti duševních procesů by měl vedoucího vždy motivovat k úsilí náležitě své podřízené informovat o podstatě příkazů, které vydává. Jen důkladné poznání a informace zajišťují také patřičnou citovou odezvu, tj. kladnou, a ta zase vyvolává správné jednání a chování“.*¹¹⁵

U manažera se předpokládá schopnost vedení, příp. řízení lidí nebo jednotky, kterou má na starosti, schopnost vyjednávání i v obtížných podmínkách, kreativita,

¹¹⁵ VACÍNOVÁ, M., D. TRPIŠOVSKÁ a M. FARKOVÁ. *Psychologie*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. s. 176. ISBN 978-80-7452-008-2.

trpělivost a diplomacie, schopnost mediace, atp. Manažera vybaveného sociálními kompetencemi charakterizuje schopnost orientace ke zvoleným cílům a očekávaným efektům a schopnost komunikace v tomto smyslu směrem dovnitř organizace, ale také navenek. Je vždy třeba zvolit a uplatňovat adekvátní metody a prostředky, které se hodí na řešení situace, případně zvolit jejich vhodnou kombinaci.

Již jsem řekli, že komunikace znalostí je ve znalostí organizaci naprosto zásadní, proto si manažer v roli komunikátora musí osvojit řadu dovedností, mezi něž mimo jiné patří:

- schopnost promluvit ve vhodný okamžik a vhodným způsobem, tzn. volit vhodná slova na základě vyhodnocení dané situace
- umění pochopit svého partnera nebo podřízeného
- umění vcítit se do role druhého a ochota mu poradit či pomoci a najít vhodné řešení.

Cestu k vytvoření harmonických vztahů na pracovišti, a tím žádoucího ekonomického výsledku, není lehké nalézt. Velmi často je třeba odstranit již existující, ovšem nefungující strukturu, aby mohla být nahrazena strukturou novou, která bude odpovídat aktuálním požadavkům firmy. Je tedy nejprve provést řadu změn, a takové změny mohou zasahovat i do oblasti personální. Sociální vazby představují sice neviditelnou strukturu fungování organizace, ovšem její případná disfunkce může mít nedozírné následky. Zkušený manažer musí umět rozklíčovat sociální vazby, najít problematickou osobu, případně osoby, které blokují komunikaci, případně záměrně vytváří nesváry a nemají zájem na pozitivním výsledku. Je třeba mít na paměti, že ve společnosti obecně existují jedinci, kteří se jen velmi obtížně sžívají s kolektivem a nejsou ochotni tzv. táhnout za jeden provaz. Svou přirozenou podstatou způsobují destrukci sociálních vazeb, což se následně zobrazí nejen ve fungování daného týmu, ale i v hospodářském výsledku dané firmy.

V pracovním týmu rozlišujeme dva druhy sociálních vazeb (vztahů), které vznikají mezi členy skupiny:

- vztah funkční - vedoucí a podřízený
- vztah výběrový.

„Funkční vztahy vyplývají z cíle skupiny, kdežto vazby osobně výběrové vznikají podle přání jedince, který si vybírá ze skupiny přátele“.¹¹⁶

Vazby výběrové mohou vést k vytvoření dvojice, která se bude izolovat od ostatních členů skupiny a narušovat její soudržnost a jednotu. Proto je nezbytné, aby každá skupina měla svou pevnou organizaci, svůj cíl a pravidla, která jí zajistí správnou funkci. Tato pravidla nazýváme normy. Skupinové normy jsou pro všechny členy skupiny závazným souborem zvyklostí a pravidel vzájemného chování. Upravují vztahy členů navzájem, ale také vztahy skupiny k jiné skupině nebo širší společnosti. Je úkolem dobrého manažera, aby byl schopen tyto normy svým podřízeným vštěpovat, ale aby se sám zároveň zapříčinil o to, aby byly dodržovány, případně vhodně měněny, vyžaduje-li to daná situace.

3.4 Management znalostí jako podmínka a trvalá součást řízení organizace

Největší překážky pro sdílení znalostí tedy neodstraníme pouze nasazením informačních technologií a moderních komunikačních prostředků, ale především změnou práce s lidmi, a obvykle také změnou systému komunikace. Hlavními nástroji, které vedou k tomuto cíli, jsou semináře, školení, zavádění efektivních nástrojů odměňování pracovníků za sdílení potřebných znalostí a vytváření komunit uživatelů sdílejících podobné problémy. V tomto procesu hraje velmi důležitou úlohu *management znalostí*.

Management znalostí představuje kreativní a flexibilní orientaci firmy na:

- optimalizaci klíčových procesů
- procesní vedení a participativní řízení
- plochou organizační strukturu firmy
- leadership, týmovou spolupráci a týmové rozhodování
- pružné využívání nových podnikatelských příležitostí
- schopnost reagovat na měnící se podmínky na trhu.

¹¹⁶ VACÍNOVÁ, M., D. TRPIŠOVSKÁ a M. FARKOVÁ. *Psychologie*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. s. 177. ISBN 978-80-7452-008-2.

Významným faktorem úspěšnosti managementu znalostí je včasná a kvalitní příprava pracovníků. Budou-li činnost týmu provázet delší dobu nejasnosti o tom, co má být považováno za znalost a co nikoliv, nelze počítat s jejich aktivním nasazením, neboť nebudou v důsledku chaotické situace dostatečně motivováni. Pojetí znalostí, jejich sdílení a rozvoj musí být vyjasněn vždy na začátku nového projektu.

Sdílení a rozvoj znalostí se ve znalostní organizaci se opírá především o:

- vhodnou znalostní strategii
- participativní vedení a efektivní řízení
- profiremní chování a jednání manažerů či leaderů
- prozákaznický přístup, týmovou spolupráci a synergii.

*„Jsou-li splněny tyto předpoklady, dochází k upevňování přesvědčení firemní veřejnosti, že díky rozvoji učení a učení se firma dosahuje lepších výsledků, vyšší produktivity práce a konkurenceschopnosti“.*¹¹⁷

3.5 Výhody a nevýhody zaměstnávání seniorů ve znalostní organizaci

V poslední letech získává na svém významu otázka zaměstnatelnosti seniorů a jejich aktivního začlenění do znalostní společnosti. Pro firmy, ale také politickou reprezentaci, zůstává velkou výzvou vytvořit potřebné klima vhodné k tomu, aby jakékoliv žádoucí aktivity mohly být i v dospělém věku rozvíjeny, aby senior věděl o jejich existenci, dostatečně a účelně ho motivovat, vzbuzovat jeho zájem, a s ohledem na budoucí vývoj ho k nim systematicky vést. Chápeme-li uplatnění seniorů na trhu práce, pomoc a jejich adaptaci skutečně komplexně, je namístě zavádět potřebná opatření systematicky, v dostatečném předstihu a v koordinaci s ostatními státy. Mnohdy je rychlejší a smysluplnější využít zahraničních zkušeností se zaměstnáváním seniorů a pouze je aplikovat na místní podmínky.

Pracovník v seniorském věku má, vedle svých specifických kompetencí, které se týkají jeho pracovní aktivity a profese, také řadu dalších vlastností a dovedností. Je jasné, že nelze o seniorech takto hovořit obecně, protože každý z nich je jedinečný a

¹¹⁷ BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. s. 120. ISBN 80-86851-17-6.

kombinace jeho vlastností je neopakovatelná. Vlastnosti jsou závislé na osobnosti seniora, jeho životních a pracovních zkušenostech, dosaženém vzdělání, inteligenci nebo životním náboji a energii. Přes tyto individuální rozdíly lze ovšem říct, že u starších lidí, na rozdíl od těch mladých, nacházíme jakousi *přidanou hodnotu*, tedy určitý bonus za prožitý osobní a profesní život.

Autoři Sak a Kolesárová zjišťovali ve svých dvou průzkumech názor na tuto přidanou hodnotu seniorů a na jejich přednosti jako pracovníků u různých firem. Ze zjištěných údajů vyplývá závěr, že „*názor personalistů je poměrně jednoznačný a vyhraněný, 79 % jich uvedlo, že senioři mají specifické přednosti. Hlavní předností seniorů jsou jejich zkušenosti*”.¹¹⁸ Tyto zkušenosti jsou získané jako výsledek jejich dlouhé životní a pracovní dráhy, což je jejich výhoda oproti mladším generacím. „*Za další přednosti seniorů považují personalisté loajalitu k organizaci, respekt a stabilitu*”.¹¹⁹ Významnou výhodou seniorů je například také jejich časová flexibilita vyplývající ze změny společenských rolí v seniorském věku.

Předností pracovníků v seniorském věku je ovšem mnohem více, mezi jinými jmenujme některé zásadní a obvykle se vyskytující:

- dlouholeté zkušenosti – výhoda pro znalostní organizaci spočívá v předávání těchto zkušeností mladším kolegům, léty prověřené postupy práce, pracovní návyky či například zručnost vypěstovaná dlouhodobým opakovaným konáním stejné činnosti
- přístup k práci – starší lidé si váží pracovní příležitosti a svou práci vykonávají zodpovědně, svědomitě a poctivě. S přibývajícím věkem kladou senioři důraz na vnitřní smysl činnosti a preciznost jejího provedení. Chtějí být užiteční.
- moudrost a životní stabilita – s přibývajícím věkem a zkušenostmi přichází obvykle jakási životní moudrost a porozumění životu. Senioři mají větší životní nadhled, rozvážnost a předvídanost.

¹¹⁸ SAK, P. a K. KOLESÁROVÁ. *Sociologie stáří a seniorů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 133. ISBN 978-80-247-3850-5.

¹¹⁹ tamtéž

- čas – jsou nezávislí na rodině a dětech, jsou časově více flexibilní
- praxe – specifické znalosti a dovednosti, dlouhodobá praxe v oboru, jejímž výsledkem bývají obvykle tacitní znalosti daného pracovníka, profesionalita
- finanční stránka – senioři obvykle pracují jako přivýdělek k důchodu, nehoní se za penězi, jsou pro své zaměstnavatele finančně výhodnou pracovní silou.

Tacitní znalosti v seniorském věku

Senioři jsou kromě výše uvedených předností také významnými nositeli tacitních znalostí, čímž se v mnohých oborech stávají klíčovými zaměstnanci, a i přes svůj vyšší věk mají v organizaci své nezastupitelné místo. **Tacitní** znalost je unikátní vlastnost, a je natolik svázána s osobností svého nositele a činností, kterou provádí, že je ve své čisté podobě v podstatě nepřenositelná. Samozřejmě záleží na situaci, na povaze znalosti a na oboru, ke kterému se vztahuje. „*Velké množství tacitních znalostí je podvědomých*“.¹²⁰ Veškeré tyto znalosti mají vysoce osobní charakter a senior, který jimi vládne, nemusí o jejich existenci vůbec vědět, neboť je nabyt v průběhu své profesní kariéry jen tak, mimoděk. Jedná se o zcela mimořádnou zkušenost, která se vztahuje k určité profesi, případně vykonávané práci. Na tacitních znalostech jsou založeny téměř všechny praktické činnosti, například řízení auta, jízda na kole, obsluhování strojů a zařízení nebo například v medicíně čtení rentgenových snímků. Výhodou tacitních znalostí je to, že se jich velmi pravděpodobně nezmocní konkurence, pakliže ovšem nepřetáhne zmíněného pracovníka. Tacitní znalosti znamenají pro organizaci velký potenciál pro úspěch na trhu a konkurenceschopnost, protože jsou jedinečné a je velmi obtížné je napodobit. Tacitní znalosti jsou jednou z odpovědí na otázku, proč zaměstnávat pracovníky v seniorském věku.

Na druhou stranu jsou to ovšem znalosti skryté, a tak je úkolem znalostního managementu pokusit se o jejich externalizaci, tzn. zachycení ve vhodném formátu a uchování pro další použití a potřeby organizace. Nevýhoda také spočívá v tom, že je jejich nositelem jednotlivec. Často se v praxi setkáváme s případy, kdy určitý

¹²⁰ MLÁDKOVÁ, L. *Dvě dimenze znalostí, explicitní a tacitní*. [online]. Bpm-tema.blogspot.cz [cit. 2014-04-23]. ISSN 1802-5676. Dostupné z: <http://bpm-tema.blogspot.cz/2008/06/dve-dimenze-znalosti-explicitni-tacitni.html>

pracovník má sice významné schopnosti, ale není ochoten se o ně dělit. V případě tacitních znalostí je třeba se zabývat i psychickými kvalitami jejich nositele, neboť se může jednat například o někoho, kdo své schopnosti nadhodnocuje nebo si naopak vůbec nevěří a může svým neadekvátním posouzením situace způsobit řadu problémů. Chod a fungování organizace však může narušit i jiná okolnost, a to například dlouhodobá nepřítomnost klíčového zaměstnance, případně jeho odchod ke konkurenci.

Převedení tacitních znalostí do explicitní podoby má své nesporné výhody. Hlavní z nich spočívá v jejich trvalosti a dostupnosti všem pracovníkům, kteří je ke své činnosti potřebují. S takto zaznamenanými a konkretizovanými informacemi se dá již přesně pracovat, rozvíjet je a doplňovat, aktualizovat nebo třídít podle požadavků organizace či aktuálních úkolů. Pakliže se firma rozhodne k tomuto kroku, získá další výhodu, kterou s sebou proces externalizace přináší. Systematickou prací se získanými tacitními znalostmi získá organizace přehled o svých celkových znalostech, možnostech dalšího postupu v důsledku pochopení jednotlivých procesů a celkového náhledu na situaci firmy, což následně vede k výhodnějšímu způsobu rozvíjení znalostní strategie. Tím, že organizace podrobně zmapuje veškeré informace, zároveň pozná i to, co je třeba si ještě doplnit. Tento proces každopádně vede k minimalizaci podnikatelského rizika v důsledku spoléhání se na jednotlivce a k optimalizaci vlastněného know-how.

Je ovšem nutné zmínit také druhou stranu mince, a to nevýhody, které se mohou vázat k zaměstnávání seniorů. K nejčastějším z nich patří:

- zdravotní stav – v seniorském věku dochází k řadě změn¹²¹, které se promítají do vyšší nemocnosti a zhoršeného zdravotního stavu seniorů
- únava, nedostatek energie, zapomětlivost
- nízká flexibilita, horší adaptabilita na neustále se měnící podmínky
- nižší výkonnost
- dogmatismus, konzervatismus
- neomylnost, namyšlenost, případně a priori nesnášenlivé projevy vůči mladším kolegům

¹²¹ viz kapitola 1.1 této práce

- neznalost (nebo nedostatečná znalost) práce s počítačem a ostatními moderními technologiemi a komunikačními prostředky
- neznalost cizích jazyků, zejména angličtiny, která je běžným komunikačním jazykem v internetovém prostředí
- neochota, neschopnost učit se
- neochota rozšiřovat své praktické znalosti v daném oboru.

Vývoj v západních zemích ukazuje, že přítomnost seniorů v pracovních kolektivech je přínosem. Kolektiv, který je věkově různorodý vykazuje vyšší výkonnost a také určitou pohodu. V průběhu pracovního procesu dochází automaticky k předávání jedinečných tacitních znalostí ze starší generace na mladší, což je každopádně přínosem pro organizaci jako celek. Pracovník v seniorském věku, který prožil většinu své profesní kariéry v jedné organizaci, je sám o sobě výpovědí o kvalitě této organizace. Taková firma je důvěryhodná a léty stabilizovaná.

Ovšem je třeba poznamenat, že organizace zaměstnávající pracovníky, kteří v ní prožili celou svou profesní kariéru, jsou dnes většinou zvláštností. Současnou společností „*charakterizuje spíše vysoká fluktuace, měnění organizací i profesí, a požadována je schopnost za prací jezdit a flexibilita*“.¹²²

3.6 Obvyklé nedostatky managementu znalostí v praxi

Vývoj informačních technologií v posledních letech, a zejména pak rozvoj internetu a zařízení, která je k internetu možno připojit, klade vyšší nároky na všechny zúčastněné, což přináší řadu problémů v praxi. Nejen, že se zrychlil přístup k informacím, ale také se zkrátila doba, po kterou vydrží být informace stále aktuální. Informace, stejně jako prostředí, ve kterém se nachází, se mění, a proto je třeba s nějakým odstupem vždy informace zrevidovat a aktualizovat. Často je velmi obtížné informace vyhledat a zpracovat tak, aby mohly být co nejdéle vhodně užity, a to i přesto, že jsou takové informace již součástí firemního systému. Je proto nezbytné, aby se pracovníci v organizaci orientovali v nových pojmech a komunikačních technologiích a aby sledovali jejich vývoj, případně, aby organizace vhodným

¹²² SAK, P. a K. KOLESÁROVÁ. *Sociologie stáří a seniorů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 135. ISBN 978-80-247-3850-5.

způsobem zajistila jejich průběžné proškolení. Pouze neustálým rozvojem a přizpůsobováním se měnícím se podmínkám je možné zachovat úspěšnou a hlavně konkurenceschopnou znalostní organizaci, což přináší v praxi řadu zvýšených nároků především na vedoucí pracovníky.

Znamená to, že s řízením znalostí je spojena celá řada problémů, s nimiž se organizace musí vyrovnat, chce-li si zachovat své místo na trhu.

Mezi jinými jsou to:

- tempo změny – často se užívá výraz *konstantní změna*
- vztah strategie řízení znalostí s podnikovou strategií
- systém firemní organizace
- neustále se vyvíjející moderní technologie
- význam procesu na společenský kapitál a kulturu – důležitá je interakce, součinnost mezi lidmi, jejich vzájemné působení, sociální a společenské sítě
- úroveň vzdělání pracovníků, jejich odborné dovednosti a schopnost používat je a sdílet je
- klima, firemní kultura
- sdílení firemní filozofie
- systém uspořádání a rozvoj organizace k předávání znalostí
- ochota učit se stále novému.

Znalostní management je třeba chápat především jako kombinaci lidského faktoru na straně jedné a moderních technologií a komunikačních prostředků na straně druhé. Pro znalostní management je charakteristické, že v rámci něj dochází k vyššímu stupni komplexnosti působení na pracovníka, jenž musí být interakcí s moderními technologiemi. Základním předpokladem úspěchu znalostního managementu v praxi je respektování rozdílnosti přístupu k cílům jednotlivých projektů, a to zejména z hlediska koncepčního, procesního, organizačního či technologického. Je nutné stanovit dílčí cíle, jež musí tvořit vyvážený a provázaný celek. Stejně důležitým předpokladem je schopnost docenění zkušeností jako jádra znalostí, což se týká zejména pracovníků, kteří v oboru pracují mnoho let, obvykle seniorů. Znalost, chcete-li

zkušenost, a to bez ohledu na obor, ve kterém se vyskytuje, zahrnuje schopnost zhodnotit situaci, její příčiny a tendenci, jak se bude vyvíjet, schopnost rozlišit, co je podstatné a co nikoliv, schopnost identifikovat a zhodnotit reálné možnosti řešení vzniklé situace a v neposlední řadě také schopnost aplikovat získané znalosti v praxi s ohledem na konkrétní podmínky a konkrétní zadání.

Pro úspěšný postup řešení problémové situace v praxi je třeba akceptovat existenci tří složek, ze kterých se znalost skládá:

- „konkrétní část znalosti projevující se k akci, vyvolávající potřebu znalosti
- modelová - obecná část znalosti, vztahující se k třídě situací
- doprovodná část znalosti, umožňující posouzení adekvátnosti znalosti určité situace (mějme na paměti význam zkušenosti při tvorbě znalosti)“.¹²³

Pohled na znalost z tohoto hlediska usnadňuje pochopení celé problematiky vytváření systému znalostí, efektivnosti jejich sdílení a zapojení potřebných pracovníků. Tento proces mimo jiné zahrnuje schopnost interpretovat obsah sdílené znalosti a vhodně přizpůsobit její užití momentální situaci.

V praxi se organizace potýká s celou řadou problémů, které musí vrcholný management průběžně řešit. Úspěch organizace v současném hyperkonkurenčním prostředí závisí na mnoha faktorech, které je třeba uvést v soulad tak, aby se navzájem pozitivně ovlivňovaly a tvořily celek schopný pohánět organizaci vpřed.

Chybně nastavený znalostní management se v praktickém životě nejčastěji projevuje těmito způsoby:

- znalosti jsou v organizaci sice shromažďovány, ale jejich další zpracování není příliš efektivní, nedochází ke sdílení, jsou nedostatečně tříděny nebo archivovány pro budoucí užití

¹²³ KATOLICKÝ, A. *Podmínky úspěchu projektů knowledge managementu. II.část – Aktuální problémy a chyby.* [online]. Systemonline.cz © 2001 – 2014. roč. 2001, č. 10. [cit. 2014-04-27]. ISSN 1802-615X. Dostupné z: <http://www.systemonline.cz/clanky/podminky-uspechu-projektu-knowledge-managementu-ii-cast-aktualni-problemy-a-chyby.htm>

- strategické a taktické cíle organizace jako celku nejsou vhodně provázány s cíli daného projektu znalostního managementu
- schválený projekt neodpovídá znalostní strategii organizace nebo stanoveným cílům
- projekt se nezakládá na reálných podkladech
- chybí průběžná kontrola a průběžné vyhodnocování činnosti nebo se věnuje nedostatečná pozornost hodnocení účinnosti opatření znalostního managementu z hlediska definovaných cílů znalostního managementu a z hlediska strategických cílů organizace jako celku
- cíle schváleného projektu nejsou dostatečně konkrétní, není jasná otázka odpovědnosti, ani způsob kontroly
- nejasnosti v chápání poslání specializovaného útvaru nebo týmu pověřeného metodickou péčí o řízení znalostí
- nedostatečné vymezení prostoru pro rozvoj aktivit týmu a nedostatečná komunikace mezi jednotlivými týmy
- nedostatek času na přípravu pro praxi, nedostatečná nebo opožděná příprava hlavních aktérů znalostního managementu, neschopnost být v předstihu před uživateli
- špatně nastavený systém kontroly a nedostatečná informovanost o něm, a to jak na straně managementu, tak na straně pracovníků
- rozpor mezi cíli projektu znalostního managementu a cíli projektu informačních sítí
- chybějící průběžná informovanost vedení firmy o rozpracovaných cílech projektu a o způsobu jejich naplňování, což vyvolává nereálné představy a očekávání
- nedostatečná informovanost liniových vedoucích o cílech znalostního managementu, případně znalostní strategii organizace
- neinformovanost členů znalostního týmu o náplni jejich práce
- neschopnost, neprůbojnost a chybějící autorita týmu pečujícího o znalostní management
- podceňování významu zpracování informací k dalšímu užití – zejména nedostatečná jejich kategorizace a klasifikace, což se

později projeví problémy ve vyhledávání a sdílení doposud získaných znalostí

- kompetenční spory mezi členy znalostního týmu a informatiky, kompetenční spory mezi členy znalostního týmu a klienty
- znalosti nejsou k dispozici všem, při jejich kategorizaci a klasifikaci chybí systemické myšlení
- znalosti nejsou vyhodnocovány dostatečně univerzálně, tedy pro potřebu více útvarů nebo pro činnosti, které na sebe navazují
- přeceňování technologie oproti lidskému faktoru, čímž dochází k nedostatečnému využívání tacitních znalostí pracovníků v seniorském věku.

Znalostní management se výrazně orientuje na znalostní stránku jednotlivých procesů, a proto je vykonáván liniovými a funkčními vedoucími. Úkolem specialistů ze znalostního týmu dané organizace je pak činnost těchto vedoucích podporovat, což ovšem neznamená, že je mají nahrazovat. Řada organizací se na počátku realizace projektu znalostního managementu potýká s problémem jeho účinnosti v praxi, neboť nebyl správně pochopen vztah mezi znalostním týmem organizace, jednotlivými vedoucími, pracovníky a zákazníkem. Má-li být znalostní management skutečně účinný, je třeba najít správný poměr mezi jeho jednotlivými atributy, vycházet z praktických poznatků a tyto vhodně adaptovat, doplňovat a měnit dle aktuální situace a prostředí, ve kterém se firma v danou chvíli nachází.

4 NÁRODNÍ A EVROPSKÉ VÝZVY PŘI ADAPTACI SENIORŮ NA ZNALOSTNÍ SPOLEČNOST

Problematikou seniorů, jejich vzděláváním, výchovou k aktivnímu občanství a aktivnímu životu obecně nebo uplatněním v praxi i v postproduktivním věku jsou nuceny ve větší či menší míře se zabývat všechny členské státy Evropské unie. V České republice bylo toto téma do nedávna značně podceňeno, což vycházelo z předchozího politického režimu, v němž senioři nebyli v centru pozornosti společenského zájmu. Ke změně vnímání stárnoucích a starších lidí u nás dochází až v posledních letech, v návaznosti na demografické stárnutí populace a nutnost toto téma systematicky řešit. Podobný trend vykazují i ostatní členské státy Evropské unie.

Plány a programy zaměřené na osoby v seniorském věku se donedávna orientovaly v podstatě pouze na poskytování zdravotních a sociálních služeb, případně na nabídku vzdělávacích programů, nejčastěji formou Univerzit třetího věku¹²⁴. Velmi zřídka jsme mohli zaznamenat aktivity, které by podporovaly aktivní účast seniorů na veřejném životě, tedy aktivní občanství, jejich ochotu angažovat se ve prospěch ostatních tím, že by jim bylo umožněno podělit se o své nabyté zkušenosti z osobního i profesního života. Chyběla také ucelená koncepce, která by podporovala mezigenerační solidaritu, a také podklady, které by se problematikou seniorů vhodným způsobem zabývaly a pomohly zajistit žádoucí občanskou informovanost a zájem o ni. Situace uplynulých let, zejména právě onen nedostatek informovanosti a zájmu o situaci a život starších lidí, výrazně přispěla k jistému negativnímu pohledu na seniory jako na někoho, jenž vlastně společnosti nijak nepřispívá, a tudíž je v podstatě společenskou přítěží.

Jednotlivé národní vlády, a samozřejmě Evropská unie jako celek, si uvědomují, že stojíme na prahu nové éry a že problematiku spojenou s demografickým stárnutím je nutné řešit komplexně a systematicky, a získané zkušenosti navzájem sdílet. Je třeba poskytnout seniorům dostatečnou nabídku, která jim zajistí podmínky nejen na trhu práce, ale také prostor pro aktivní účast na veřejném životě, dále je třeba vytvářet podmínky a podporovat projekty zaměřené na uplatnění starších lidí formou nejrůznějších dobrovolných aktivit. Aktuální tématem je také oblast vzdělávání seniorů, a s ní spojená problematika jejich zaměstnatelnosti, a celkový pohled na seniory ve

¹²⁴ viz kapitola 2.4 této práce

vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec. Stárnoucí populace s sebou nese řadu výzev, kterým musí moderní společnost čelit. Opět zde narážíme na téma celoživotního učení, jenž hraje důležitou roli v úspěšném řešení otázek spojených s demografickým stárnutím a žádoucím zajištěním potřebné kvality života pro všechny, tedy i pro občany v postproduktivním věku. Tématem celoživotního učení a jeho zpřístupněním všem občanům napříč věkovým spektrem se zabývá také řada evropských dokumentů.

Touto tematikou se dlouhodobě v rámci orgánů Evropské unie zabývá Evropská komise, která v rámci své činnosti publikovala mnoho významných dokumentů. „*Memorandum o celoživotním učení stanovilo cíl významně zvýšit investice do celoživotního učení a zlepšit jeho účinnost. Tento požadavek byl na mezinárodní úrovni naplňován zejména zpočátku. Nicméně zhruba od roku 2005 naznačují údaje z národních rozpočtů členských států EU, že se růst výdajů zpomalil*”.¹²⁵

Společnost je složitý systém, na který působí řada faktorů a které se vzájemně ovlivňují. Jedná se o faktory ekonomické, politické, sociální nebo například ekologické, jež je třeba vhodně vyvážit a v jejich mezích najít potřebné řešení. Faktem zůstává, že téma vzdělávání bylo dlouhodobě na okraji společenského zájmu, přestože je důležitou podmínkou úspěšného rozvoje, ekonomického pokroku a konkurenceschopnosti. Nedostatek kvalifikovaných lidských zdrojů negativně ovlivňuje nejen sféru hospodářskou, ale i politickou a tím i všechny ostatní. Evropská komise provedla řadu šetření k této problematice a již před časem upozornila na to, že „*Evropská unie trpí nedostatkem investic do lidských zdrojů, zejména u vyššího vzdělání*”^{126, 127} a v této souvislosti také navrhla potřebná opatření. V letech 2009 – 2010 se však rozvoj v této oblasti ještě více zpomalil, a to s příchodem ekonomické a finanční krize, kdy se do popředí dostala jiná témata. Nicméně krize ještě důrazněji poukázala na nutnost řešit otázky spojené s demografickým stárnutím, ať už z hlediska celoživotního učení či z hlediska zaměstnatelnosti seniorů a jejich celkové aktivizace, výchovy k aktivnímu občanství a celkové podpory společenské soudržnosti.

¹²⁵ TURECKIOVÁ, M. a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího vzdělávání dospělých v kontextu sjednocující se Evropy*. 1. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2010. s. 31. ISBN 978-80-87306-06-2.

¹²⁶ „The EU suffers from under-investment in human resources, especially in higher education.”

¹²⁷ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. *Progress towards the Lisbon objectives in education and training*. Brussels, 22.3.2005 SEC(2005) 419. [online]. [cit. 2014-05-04]. Dostupné z: http://aei.pitt.edu/42888/1/SEC_%282005%29_419.pdf

Pro řešení otázek spojených s demografickým stárnutím populace, podporou a posílením postavení celoživotního učení v návaznosti na zaměstnatelnost a celkový hospodářský růst je důležité učinit v členských státech Evropské unie řadu opatření, která povedou k žádoucímu výsledku s rozvoji společnosti do budoucna. Jeden z dokumentů, který se tomuto tématu podrobně věnuje, byl vydán Evropskou asociací pro vzdělávání dospělých (EAEA) v roce 2006 pod názvem *Trendy vzdělávání dospělých a problémy v Evropě*.¹²⁸

Tento dokument navrhuje podniknout konkrétní kroky, které povedou k nápravě stávající situace do budoucna a poskytnou žádoucí rozvoj v této oblasti:

- zviditelnit návratnost všech forem učení dospělých
- změnit kulturní paradigma učení
- zavést neutrální ukazatele a benchmarky
- decentralizovat a propojit jednotlivé evropské politiky vztahující se k celoživotnímu učení
- průběžně vyhodnocovat ekonomické i neekonomické přínosy učení
- zapojit politiku lokálních trhů práce
- zrevidovat a vyrovnat finanční nástroje
- podporovat motivaci a zájem o účast na vzdělávání dospělých.

Zviditelnit návratnost všech forem učení dospělých

Je nutné řádně identifikovat investice a výnosy u veškerých forem učení dospělých. Doposud používané procentuální vyjádření výdajů vynaložených na učení počítané z HDP neposkytuje dostatečné informace o této oblasti, neboť je nutné znát i další údaje, například o ekonomické efektivnosti investic. Zjištěná fakta je následně třeba šířit na všech veřejných a politických fórech, aby byla zajištěna informovanost, jako první krok k zásadnějším opatřením do budoucna.

¹²⁸ EUROPEAN ASSOCIATION FOR THE EDUCATION OF ADULTS (EAEA). *Adult education trends and issues in Europe*. Brussels, 2006. Restricted tender No. EAC/43/05. s.18 – 20. [online]. [cit. 2014-05-07]. Dostupné z: http://www.ginconet.eu/sites/default/files/library/AE_trends_issues_Europe.pdf

Změnit kulturní paradigma učení

Veřejné i soukromé financování v oblasti učení dospělých musí být více transparentní, a to ne ani tak z důvodu možné korupce, nýbrž z důvodu jasnosti a průhlednosti cílů, obsahů a dosažených výsledků v této oblasti.

Zavést neutrální ukazatele a benchmarky

Do oblasti celoživotního učení zasahují nejen státní instituce, ale také firmy, neziskové organizace, případně i jednotlivci, proto je třeba vytvořit jednotné ukazatele, které budou přístupovat ke všem účastníkům bez rozdílu, které budou všemi akceptované všemi zúčastněnými a díky kterým bude zajištěn efektivní rozvoj v oblasti učení dospělých. Systém těchto ukazatelů by též umožnil stanovit nejefektivnější kombinaci financování pro různé formy učení.

Decentralizovat a propojit jednotlivé politiky vztahující se k celoživotnímu učení

Ukázalo se, že centrální mechanismy vytvořené národními vládami, odbory a zaměstnavateli nefungují v potřebném rozsahu. Jako účinnější se jeví decentralizace stávajícího systému a zavedení mezisektorového financování v dané oblasti či regionu, do kterého by byly více zapojeny místní podniky a místní veřejná zpráva (např. projekt „učící se město“ nebo „učící se region“).

Průběžně vyhodnocovat ekonomické i neekonomické přínosy učení

Je třeba častěji připomínat a zohledňovat neekonomické přínosy celoživotního učení, a to zejména při tvorbě rozpočtu pro tuto oblast. Neekonomické přínosy učení mají vliv na společnost jako celek, ať už ve formě lepšího zdravotního stavu populace nebo snížení chudoby a trestní činnosti, případně aktivnější účasti občanů na demokratickém životě společnosti.

Zapojit politiku lokálních trhů práce

Učení dospělých a učení obecně podporují lokální ekonomický růst, proto je třeba přijmout opatření, která budou výhodná pro stát i pro jeho občany, jak to navrhuje OECD na základě svých průzkumů. Vhodným příkladem by mohla být švédská

iniciativa pro vzdělávání dospělých. Jedná se o propojení politiky lokálních trhů práce a sociální politiky na různých úrovních bez mezisektorové konkurence.

Zrevidovat a vyrovnat finanční nástroje

V rozpočtech a finančních přidělech na učení dospělých dominují úzká kritéria pracovního trhu. Je však třeba si uvědomit, že financování sociálního kapitálu je stejně důležité jako financování lidského kapitálu, ne-li důležitější. Od roku 2000 klade probíhající Lisabonský proces důraz na neformální a informální učení, ale finanční rozhodování a přidělování prostředků na učení dospělých tomu doposud neodpovídalo.

Podporovat motivaci a zájem o účast na vzdělávání dospělých

Průzkumy neziskové organizace CEDEFOP¹²⁹ poukazují na fakt, že ne vždy jsou občané ochotni platit za své další odborné vzdělávání a výcviky, a to dokonce ani částečně, přestože by to pro ně znamenalo lepší šanci udržet si své dosavadní pracovní místo. Ochotu ovšem projevují ve chvíli, kdy se nejedná o práci, ale o osobní život. Tuto skutečnost je třeba vzít v potaz a vyvodit z ní patřičné důsledky a provést žádoucí kroky k zamezení tohoto jevu, což se týká zejména veřejných orgánů, organizací, finančních agentur, ale i filantropických organizací.

Členské státy Evropské unie mají odlišné právní řády, a proto se i legislativní úprava vzdělávání, resp. učení dospělých v jednotlivých státech liší. Obecně je ale možno říci, že učení dospělých je obvykle uznáváno, podporováno a chráněno jen minimálně, a navíc v jednotlivých státech rozdílným způsobem, což v praxi vyvolává řadu administrativních i praktických překážek. Faktem zůstává, že problematika celoživotního učení je sama o sobě velmi složitá a hlavně v tomto rozsahu poměrně nová. Zasahuje společenský život v celé jeho šíři a v podstatě na všech úrovních.

¹²⁹ CEDEFOP, neboli Evropské středisko pro rozvoj odborné přípravy, je nezisková organizace, jejímž úkolem je podporovat odbornou přípravu a další odborné vzdělávání v Evropské unii. Bylo založeno v roce 1975 nařízením Rady Evropského hospodářského společenství č. 337/75 se sídlem v Soluni. Spolupracuje s Evropskou komisí, se statistickým úřadem EUROSTAT a s Evropskou nadací odborného vzdělávání. Náplní práce je provádět analýzy a výzkumy v oblasti odborného vzdělávání a povolání.

CEDEFOP působí ve třech prioritních oblastech:

- 1) zvyšování kompetencí a celoživotní vzdělávání
- 2) monitorování vývoje v odborném vzdělávání v členských státech EU
- 3) umožňování výměn a mobility v Evropě.

Zároveň je třeba vzít v potaz, že společenský systém je jakýsi živý organismus, který se neustále vyvíjí a reaguje na své okolí, tudíž se i nejrůznější opatření, která se tohoto systému týkají, musí přizpůsobovat aktuálnímu stavu věci či vývojovým trendům. V úvodu své práce jsem zmiňovala pomíjivost faktů a vysokou rychlost změny, která je charakteristická pro současnou společnost a která ovlivňuje životy nás všech. Je úkolem vlád jednotlivých členských států, aby reagovaly na danou situaci a přizpůsobily svá politická opatření aktuálním podmínkám ve společnosti. Jedná se o velmi složitý, dlouhodobý a v podstatě nepřetržitý úkol, jehož výsledek se promítne v životech následujících generací. Jedna věc je vytýčení teoretických cílů, kterých je třeba dosáhnout, ovšem zavést veškerá opatření do praxe tak, aby byla účinná, vhodně načasovaná a vyhovovala daným podmínkám, je velmi složitý proces.

Přestože oblast celoživotního učení se rozhodla plošně řešit Evropská unie jako nadstátní útvar, je třeba podotknout, že v praktickém životě jsme dosud zaznamenali jen málo změn, které se zakládají na vytýčených teoretických cílech. Učení dospělých je pro znalostní společnost klíčové, a je nutné, aby se mu dostalo dostatečného uznání a podpory ze strany jednotlivých vlád, na regionální úrovni a také místní samosprávy, jakožto jednotce, která je nejbližší občanům.

Společnost v tomto ohledu stále ještě nedoceníla veškeré přednosti celoživotního učení, které kromě přímé návratnosti investic do lidského kapitálu, přinášejí také mnoho dalších neekonomických výhod. Je proto nezbytné podporovat systémové myšlení společnosti jako celku.

Pro politická a legislativní opatření v rámci Evropské unie v oblasti vzdělávání za dané situace vyplývá celá řada cílů a úkolů, které je třeba vhodně vyřešit tak, aby byl pro budoucí generace zajištěn hospodářský růst a konkurenceschopnost s důrazem na ekologii a udržitelný rozvoj, na kterých budou moci příští generace stavět.

Zejména je třeba se soustředit na následující oblasti:

- společensky zviditelnit nutnost celoživotního učení a zajistit informovanost občanů o tomto procesu, ať už formou přednášek, občanského vzdělávání prostřednictvím médií nebo šířením strategických materiálů o vývoji v této oblasti v klasické papírové či elektronické podobě nebo na sociálních sítích.

- identifikovat a podrobně analyzovat potřeby učící ho se jedince, a to nejen v souvislosti s potřebami trhu práce, ale i v souvislosti s jeho osobními zájmy a ambicemi. Průzkumy ukazují, že v praxi existuje nežádoucí disproporce mezi vnímáním učení pro vlastní užitek, ke kterému jsou lidé svolní, a pro profesní dráhu či profesní užitek, ke kterému naopak svolní nejsou, přestože riskují ztrátu zaměstnání.
- pokrýt veškeré cíle vzdělávání jako celku komplexními a na sebe navazujícími opatřeními vzdělávací politiky, což vyžaduje především věnovat větší pozornost krokům, jenž podporují účast na učení – např. finanční stimuly. V rámci praktického odborného učení je vhodné se věnovat i ostatním tématům, jako např. sociální soudržnosti nebo aktivnímu občanství, výchově k odpovědnosti, kreativitě, schopnosti samostatně se rozhodovat, atp.
- zajistit vzdělávání pro celý dospělý věk, s tím, že bude zvláštní pozornost zaměřena na stárnoucí a starší jedince, a to nejen v oblasti jejich zájmového a občanského vzdělávání, ale především v každodenní praxi, kdy je třeba jejich poznatky aktualizovat a udržovat tak jejich začlenění do společnosti.

Zásadním faktorem současné doby, který ovlivňuje nejen oblast dalšího vzdělávání dospělých, ale i společenský pohled na tuto problematiku, je měnící se demografie. Skladba obyvatelstva je samozřejmě ovlivněna v první řadě celkovým stárnutím populace, ovšem svůj vliv na ní má také migrace do zemí Evropské unie a migrace v jejím rámci. Hovoříme-li o stárnutí populace v souvislosti s učením, máme na mysli všechny typy učení dospělých, a zejména pak seniorů, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Starší a staří lidé jsou vzhledem ke svému věku ve větší míře zasaženi veškerými změnami, ať už ekonomickými, sociokulturními nebo politickými. Proto je velmi důležité nezanedbat jejich aktivizaci, občanské vzdělávání vedoucí k sociální soudržnosti, které jim umožní plnohodnotný život v globalizujícím se multikulturním prostředí. V souvislosti se vzděláváním seniorů se také na evropské úrovni prosazuje trend jejich vzdělávání v rámci regionu, ve kterém žijí, aby jejich nově nabyté znalosti a dovednosti bylo možné užít ihned praxi, což opět podporuje začlenění do společnosti a jejich vliv na hospodářský růst a život daného regionu.

Výsledky celoživotního učení se dále promítají také do ekonomické sféry a přímým způsobem ovlivňují zaměstnatelnost. „Podle ekonomů lidský kapitál je na trhu práce symbolizován dosaženým školním vzděláním. Každý člověk však samozřejmě musí k tomuto výchozímu kapitálu přidávat další „vlastní hodnotu“, tj. vědomosti, soubor znalostí a dalších intelektuálních a komunikačních dovedností včetně praktických zkušeností”.¹³⁰ Další vzdělávání, resp. učení dospělých, tvoří v rámci Evropské unie dosud ne zcela doceněnou složku celoživotního učení. Ekonomizace a rozmach jeho pojetí, který jsme zaznamenali na přelomu 21. století, přinesly mnoho pozitivních efektů, zejména v oblasti kompetencí, jež významně ovlivňují jeho postavení na trhu práce, a pomáhají mu orientovat se v nových skutečnostech v praktickém životě. Řekli jsme, že jednou z hlavních podmínek rozvoje a konkurenceschopnosti znalostní ekonomiky jsou aktivní občané, kteří si jsou vědomi svých nabytých znalostí, dovedností a vědomostí, a jsou připraveni je využít v praxi, tedy na trhu práce. Výsledky z oblast vzdělávání a školství jako takového se promítají do společenského života až s určitým časovým odstupem, proto je důležitým tématem v oblasti vzdělávání včasná systematická příprava na všech stupních a typech škol, samozřejmě včetně dalšího vzdělávání dospělých. Pro úspěšné budování znalostní společnosti na evropské úrovni je kromě jiných opatření, nutný především dostatek kvalitních lidských zdrojů a komplexní změna vzdělávacího systému jednotlivých členských států s ohledem na narůstající počet seniorů, k čemuž se v současné době pozvolna přistupuje.

Evropská unie je složitý systém, na který působí řada vnějších i vnitřních vlivů, a mnohé z nich se vzájemně ovlivňují. Ať už jsou to vlivy politické, ekonomické, sociální nebo jiné, je třeba je nepodceňovat a najít v jejich rámci vhodné řešení. Faktem zůstává, že téma celoživotního učení, a školství jako takového, bylo dlouhodobě na okraji společenského zájmu a teprve v posledních letech v souvislosti s demografickým stárnutím populace vystupuje z pozadí. Proto je třeba zejména v praxi přistoupit ke konkrétním opatřením a změnám stávajícího systému, a pokusit se ho nastavit tak, aby poskytoval maximální podporu celoživotnímu učení v celé jeho šíři.

¹³⁰ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 133. ISBN 978-80-7357-738-4.

PRAKTICKÁ/ANALYTICKÁ ČÁST

Cílem této práce je přinést ucelený přehled o adaptaci a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti, včetně jednotlivých úskalí a stinných stránek, které jsou s touto problematikou spojeny. A právě v praktické, tedy analytické, části této práce je prostor pro analýzu vybraného vzorku české společnosti.

Nejdříve je třeba stanovit výzkumné otázky, které budou základním vodítkem pro obsahovou konstrukci vlastního výzkumu, zároveň budou určujícím prvkem pro směřování celé praktické, resp. analytické části této práce a dopomohou tak ke splnění stanoveného cíle.

5 STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK A HYPOTÉZ

Výzkumné otázky byly stanoveny autorkou práce v korelaci se zadáním následovně:

- 1) Jaká je ochota seniorů z vybraného vzorku zajímat se o technologický pokrok společnosti?
- 2) Používá již většina seniorů internet v každodenním životě?
- 3) Jsou senioři ochotní si kvůli získání, případně udržení zaměstnání, průběžně rozšiřovat své znalosti, aby si udrželi krok s technologickým rozvojem?
- 4) Byli s hledáním zaměstnání spokojeni senioři, kteří s ním mají vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost z poslední doby (tedy v období seniorského věku)?
- 5) Kde nejčastěji spatřují negativa při hledání zaměstnání senioři, kteří s ním mají vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost?

Na stanovení výzkumných otázek dále navazuje definování hypotéz, které jsou jejich předpokládanou odpovědí. Hypotézy stanovila autorka práce právě v návaznosti na výzkumné otázky takto:

- Hypotéza č. 1: Ochota zajímat se o technologický pokrok u seniorů z vybraného vzorku dosáhne maximálně polovinu optimální hodnoty.
- Hypotéza č. 2: Maximálně polovina seniorů z vybraného vzorku společnosti, používá internet v každodenním životě.
- Hypotéza č. 3: Minimálně v 50 % případů je vybraný vzorek ochoten si průběžně rozšiřovat své znalosti tak, aby si udržel krok s technologickým rozvojem, a tím zvyšoval šanci na svoji zaměstnatelnost.
- Hypotéza č. 4: Ti, z vybraného vzorku společnosti, kteří mají vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost s hledáním zaměstnání z poslední doby, učinili výhradně negativní zkušenost minimálně ve 25 % případů.
- Hypotéza č. 5: Vybraný vzorek společnosti spatřuje negativa při hledání zaměstnání ve většině případů ve svém (tedy seniorském) věku.

Sestavené hypotézy korespondují s předchozí teoretickou částí, která přinesla ucelený náhled na problematiku adaptace a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti. Je nutné zmínit fakt, že výsledky této praktické části práce nelze vztáhnout na českou společnost obecně, k tomu by bylo potřeba rozsáhlejšího dotazníkového šetření. Nicméně se domnívám, že zvolený vzorek bude schopen ukázat alespoň aktuální nástin dané problematiky v praxi, možné trendy jejího vývoje a především zhodnotit stav v rámci vzorku seniorů, kteří se výzkumu zúčastní.

Je třeba tedy připravit monitorovací výzkum, který bude proveden za pomoci dotazníku, respektive dotazníkového šetření, na vybraném vzorku populace. Minimální hranice byla stanovena na 150 respondentů.

Cílem této rigorózní práce je přinést ucelený přehled o adaptaci a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti, včetně jednotlivých úskalí a stinných stránek, které jsou s touto problematikou spojeny. Tzn. podat zprávu o tom, zda jsou lidé v seniorském věku ochotni seznamovat se s rychle se rozvíjejícími informačními technologiemi a moderními komunikačními prostředky a do jaké míry je používají v každodenním životě. Dále zda se pohybují v prostředí internetu, zda chápou vztah průběžného rozšiřování znalostí a vlastní zaměstnatelnosti a jaké zkušenosti mají s uplatněním na současném trhu práce.

Mimo to budou zkoumány individuální subjektivní charakteristiky oblasti uplatnění seniorů na trhu práce, tzn. jak jsou spokojeni ti, kteří v poslední době mají vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost s hledáním zaměstnání.

Výsledky monitorovacího výzkumu tedy ukáží nejen primárně zkoumanou schopnost adaptace a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti, ale nastíní i jejich subjektivní dojmy s touto problematikou spojené. Výsledkem zkoumání nebude pouhé popsání zjištěného stavu na vybraném vzorku populace České republiky, ale také další zpracování získaných dat. U kvantitativních parametrů to bude výpočet odchylky jednotlivých otázek od předem určeného ideálního stavu, tedy porovnání agregovaných výsledků s ideální hodnotou jednotlivých odpovědí. U kvalitativních parametrů, resp. kvalitativně nastavených otázek, budou výsledky zobrazeny pomocí grafů a bude k nim připojen komentář popisující dané odpovědi.

6 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

6.1 Monitorovací výzkum

Ke zkoumání problematiky seniorů a jejich uplatnění ve znalostní společnosti byl zvolen tzv. *monitorovací výzkum*, který se obvykle užívá v marketingu, tedy v ekonomickém prostředí, čímž se svou podstatou hodí velmi dobře i pro potřeby této rigorózní práce. „*Nejčastějším typem monitorovacího výzkumu je analýza trhu a prostředí, jejímž cílem je zajistit informace o marketingovém prostředí firmy*“.¹³¹ Tento výzkum může být realizován i jednorázově, což znamená pro specifické příležitosti organizované *ad hoc*, čehož využijeme k vlastnímu zkoumání. U seniorů budeme zjišťovat nejen jejich subjektivní názory a postoje k technologickému vývoji, ale také jejich ochotu a možnosti uplatnění poznaného v praxi, tedy v prostředí pracovního trhu.

Stejně se k této problematice vyjadřuje ve své publikaci také Čichovský, který dále píše, že monitorovací výzkum „*využívá monitorování jak vnitřních, tak i externích zdrojů sekundárních, ale často i primárních zdrojů informací (dotazování a pozorování)*“.¹³² Pro účely této práce budou monitorovány primární zdroje informací, a to dotazováním respondentů za pomoci dotazníku. Dotazník bude šířen osobně, při pohovoru se seniory, nikoliv elektronicky, jelikož schopnost seniorů používat a adaptovat se na moderní technologické prostředky či využívání internetu budou v této práci zkoumány. Z tohoto důvodu byl tedy zvolen osobní kontakt s respondenty.

Monitorovací výzkum přináší mnohé praktické výhody. Svou podstatou umožňuje monitorovat, případně kontrolovat, reálný stav v určitém okamžiku, v našem případě v okamžiku vyplňování dotazníků. Tím, že je poměrně značně ohraničen určitým časovým úsekem, umožňuje aktuální a jedinečný náhled na zkoumanou problematiku. Tento výzkum slouží k monitorování a následné analýze daného stavu k určitému datu. Z toho vyplývá, že přesně vyhovuje stanovenému zadání a povede k objasnění cílů empirické části této práce.

¹³¹ KOZEL, R., L. MYNÁŘOVÁ a H. SVOBODOVÁ. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. s. 153. ISBN 978-80-247-3527-6.

¹³² ČICHOVSKÝ, L. *Marketingový výzkum*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010. s. 109. ISBN 978-80-86730-61-5.

Monitorovací výzkum lze definovat jako systematický proces konkrétního zkoumání s cílem zjistit nová fakta. Je to vědomá činnost, která objevuje nové souvislosti a informace pro následné praktické využití. Pro účely této práce lze monitorovací výzkum ještě dále členit, případně ho upřesnit a definovat tak, jak zmiňuje ve své publikaci Čichovský¹³³, a to podle:

- délky daného výzkumu
- časové periodicity
- počtu zkoumaných témat
- povahy získávaných informací
- způsobu, jakým jsou informace získávány.

Z pohledu **délky daného výzkumu** se v našem případě jedná o krátkodobý, operativní výzkum, který pohlíží na problematiku adaptace a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti v rámci kratšího časového okamžiku. Zkoumá tedy poměrně v krátkém časovém úseku konkrétní situaci.

Z pohledu **časové periodicity** je evidentní, že se jedná o průzkum sestavený jednorázově, ke konkrétnímu účelu. Je to průzkum samostatný, připravený a organizovaný *ad hoc*, který slouží k aktuálnímu monitorování dané situace seniorů.

Z pohledu **množství zkoumaných témat** se jedná o výzkum, který zkoumá jediné téma, tedy adaptaci a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti. Přesto, že toto téma sleduje a popisuje z různých úhlů pohledu, jedná se o téma jediné, jehož cílem je podat co nejpřesnější aktuální informace o této problematice.

Z pohledu **povahy získávaných informací** se jedná o kvalitativní výzkum, jehož výsledky budou zpracovány a analyzovány pomocí hodnotících škál a dále přehledně graficky znázorněny.

Z pohledu **způsobu, jakým jsou informace získávány** se jedná o primární výzkum, jelikož data jsou získávána přímo dotazováním konkrétních respondentů za pomoci dotazníku. Takto získáme aktuální jedinečná data o dané problematice.

¹³³ ČICHOVSKÝ, L. *Marketingový výzkum*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010. s. 121 - 143. ISBN 978-80-86730-61-5.

6.2 Metoda výzkumu – dotazníkové šetření

Pro realizaci výzkumu byla zvolena kvalitativní výzkumná metoda – dotazování, za použití dotazníku s cílem získat potřebné informace. Podle Hendla¹³⁴ je tento sběr dat jedním z hlavních způsobů užívaných k získání primárních informací při kvalitativních výzkumech. Je nutné také podotknout, že při zkoumání jiného tématu by byl dotazník, především v souvislosti s využitím internetu, také snadnou a rychlou cestou, jak získat v relativně krátké době potřebné informace. Ovšem vzhledem k cílové skupině, které se výzkum týká, lze internetu využít pouze okrajově, jelikož právě schopnost užívání počítačů a pohyb seniorů v prostředí internetu představují jedny ze zkoumaných otázek, a výzkum by byl tak zcela chybně nastavený. Dotazníkové šetření bude provedeno ve většině případů klasickým způsobem, tedy za použití tištěné verze dotazníku. Každopádně proces získávání dat není ovšem jediným úskalím, které může ovlivnit kvalitu vedení výzkumu. Za podstatně složitější a především zásadní krok považují tvorbu dotazníku, sestavení jednotlivých otázek, jejich logický sled a následně pak proces vyhodnocení.

6.3 Výzkumný vzorek a metodika jeho výběru

Cílem této práce je popsat danou problematiku na vybraném vzorku populace, který bude obsahovat minimálně 150 respondentů a na který pak bude možno vztáhnout výsledky provedeného zkoumání. Výzkumný vzorek je tedy stanoven kvótně. Je logické, že velikost výběrového souboru nemůže poskytnout výsledky, které by bylo možno vztáhnout na celou Českou republiku, jako je tomu u průzkumů, které jsou pořádané profesionálními výzkumnými agenturami a jejichž výběrové vzorky čítají tisíce respondentů. Může ovšem dobře popsat závěry vztažené pouze k výběrovému souboru respondentů.

Bude proveden nahodilý výběr, tedy respondenti budou vybíráni náhodným oslovením. Cílovou skupinou tohoto výzkumu jsou *všichni senioři*, přičemž stáří budeme posuzovat na základě jejich chronologického věku¹³⁵, což je například dle Farkové¹³⁶ věk od 60 - 65 let, tedy v počátečním stadiu stárnutí, a od této hranice výše.

¹³⁴ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. s. 164. ISBN 978-80-262-0219-6.

¹³⁵ viz kapitola 1.1 této práce

¹³⁶ FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského 2008. s. 313 - 316. ISBN 978-80-86723-64-8.

6.4 Konstrukce dotazníku

Dotazník, který bude použit k výzkumu, je konstruován tak, aby co nejlépe vystihl podstatu zkoumaného tématu. Otázky jsou seřazeny za sebou v logickém sledu, aby dotazovaným co nejlépe umožnily vcítit se do zkoumané problematiky. Při sestavování otázek byl brán zřetel také na to, aby data shromážděná díky tomuto dotazníku byla relevantní a aby na základě nich bylo možné provést následně analýzu výsledků, a tím splnit cíle této práce. Snahou bylo vytvořit dotazník, který bude přehledný, stručný, otázky jednoznačné a jasně formulované, ne příliš rozsáhlý. Z psychologického hlediska je totiž třeba předpokládat, že lidé obecně spěchají a nechtějí dotazníky vyplňovat, zejména obsahují-li mnoho otázek.

Byl tedy vytvořen strukturovaný dotazník, ve kterém jsou otázky přehledně řazeny za sebou. Za každou otázkou následuje uzavřený počet variant odpovědí, přičemž na dvou místech je možné doplnit i vlastní odpověď. Podle Kozla je takovýto postup při sestavování strukturovaného dotazníku velmi vhodný, neboť v opačném případě dochází ke „*snižení informační hodnoty, jelikož respondent nemá možnost odpovědět jinak, než je mu nabízeno*“.¹³⁷

Dotazník je přílohou této práce.

K dotazníku náleží také průvodní dopis, ve kterém je stručně vysvětlen účel výzkumu, poděkování respondentům za jejich účast při dotazování a ujištění o zachování anonymity poskytnutých údajů. Také průvodní dopis je přílohou této práce.

Dotazník se skládá ze čtrnácti otázek, které je možno rozdělit na:

- 3 identifikační otázky
- 7 věcných otázek určených pro všechny respondenty
- 1 filtrační otázku
- 2 věcné otázky určené pro respondenty, kteří mají zkušenost s hledáním zaměstnání v poslední době
- 1 závěrečnou otázku, určenou pro všechny respondenty, ohledně negativ hledání zaměstnání v současné době.

¹³⁷ KOZEL, R. a kol. *Moderní marketingový výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. s. 163. ISBN 978-80-247-6978-3.

Tři identifikační otázky jsou uvedeny na začátku dotazníku a jsou určeny pro všechny respondenty. Zároveň také slouží jako jednoduché otázky úvodní, nad kterými se nemusí dlouho přemýšlet, aby se dotazovaní adaptovali na fakt, že již začali vyplňovat dotazník. Otázky se vztahují k parametrům, které následně definují výběrový soubor respondentů. Dotazujeme se zde jen na základní údaje, jakými jsou pohlaví, věk a vzdělání účastníků výzkumu.

Sedm věcných otázek, které následují, jsou určené pro všechny respondenty a již se přesně zaměřují na cíl vlastního výzkumu. Dotazují se mimo jiné ohledně technologického pokroku, moderních zařízení a způsobu, jakým se s nimi senioři seznamují, dále ohledně internetu a ochotě držet krok s technologickým rozvojem. Otázky jsou koncipovány tak, aby data z nich získaná mohla být aplikovatelná a využitelná v souvislosti s cíli této práce.

Filtrační otázka uvedená v druhé polovině dotazníku, je určena pro všechny respondenty a slouží k rozdělení dotazovaných na ty, kteří mají vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost s hledáním zaměstnání v poslední době a na ty, kteří ji nemají. Senioři, kteří tuto zkušenost mají, pokračují k další otázce. Ti, kteří takovou zkušenost nemají, přeskočí dvě otázky a pokračují v dotazníku poslední otázkou.

6.5 Otázky dotazníku, varianty odpovědí, stanovení škály a dalšího vyhodnocení

Na tomto místě si uvedeme jednotlivé otázky dotazníku a způsoby jejich budoucího vyhodnocení. Otázky pro respondenty budou vyhodnoceny pomocí dvou způsobů tak, aby to logicky odpovídalo jejich povaze.

První variantou je vyhodnocení odpovědí pomocí komentářů a agregovaných procentuálních výstupů, např. ve formě tabulek a grafů, což také platí i pro jednu filtrační otázku, která slouží k rozdělení dotazovaných a jejich nasměrování na jednotlivé větve dotazníku, a toto také platí i pro tři úvodní identifikační otázky.

V druhém případě, u těch věcných otázek, u nichž je to možné, stanovíme ordinální škálu, která nám bude pomůckou, jak pro výpočet optimální hodnoty otázky, tak pro následné vyhodnocení odchylky agregovaných odpovědí od optimálního stavu. Tady bude využita bodovací metoda, přičemž každá odpověď dostane určité bodové ohodnocení. Uvedený postup stanovení ordinální škály je zpracován dle metodiky od

Řezankové.¹³⁸ Otázky jsou tedy obodovány podle škály s tím, že optimální odpověď má nejvíce bodů.

Body byly stanoveny na základě informací z teoretické části této práce, jimž předcházela podrobná rešerše zkoumaného tématu. Počet bodů je uveden v závorce za každou odpovědí. Jednotlivé odpovědi jsou obodovány hodnotou 1 (správná odpověď) a 0 (nesprávná odpověď). U čtyřech otázek je pak ordinální škála členěna na hodnoty 0 (nesprávná odpověď), 1 (mírně pozitivní, ale ne optimální odpověď), 2 (optimální odpověď) a bodování opět vychází z rešerše provedené při zpracování teoretické části této práce.

Pro stanovení ideálních hodnot u jednotlivých otázek využijeme níže uvedené matematické výrazy:

- v maximální pozitivní valid (u jednoho respondenta)
- n maximální četnost oslovených respondentů
- pi absolutní četnost
- pn kumulativní absolutní četnost.

Pro výpočet optimální hodnoty u otázek, u nichž to jejich povaha umožňuje, je využita hodnota absolutní četnosti 172 (celkový počet respondentů, kteří vyplnili dotazník). Otázka č. 11 pak rozděluje 172 dotazovaných na ty, kteří v poslední době zkušenost s hledáním zaměstnání mají (94 respondentů), a to ať vlastní nebo pouze zprostředkovanou, a na ty, kteří tuto zkušenost nemají (78 respondentů). Z toho vyplývá, že pro následující otázky č. 12 a č. 13 je absolutní četnost souboru na hodnotě 94, a u poslední otázky je hodnota absolutní četnosti opět 172, neboť je poslední otázka určena pro všechny respondenty.

V následujícím textu si uvedeme jednotlivé otázky dotazníku, včetně způsobu jejich vyhodnocení, a u těch, které budou dále hodnoceny výpočtem odchylky od optimálního stavu, si uvedeme bodové ohodnocení každé z odpovědí a dále pak vypočítáme optimální hodnotu odpovědí dané otázky v souvislosti s absolutní četností a maximálním počtem bodů, který může získat jeden respondent.

¹³⁸ ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 3. vyd. Praha: Professional Publishing, 2011. s. 87. ISBN 978-80-7431-062-1.

Podíváme-li se na následující dotazník, zjistíme, že otázky č. 1, 2 a 3 jsou identifikační a jsou spojeny s dotazy na pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Vyhodnocení těchto otázek bude spojeno v následujícím textu s procentuálním vyjádřením jednotlivých kategorií a s příslušným komentářem.

Otázka č. 1: Jakého jste pohlaví?

- žena
- muž

Otázka č. 2: Kolik je Vám let?

- 60 – 64 let
- 65 – 69 let
- 70 – 74 let
- 75 a více let

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- ZŠ
- Vyučen/a
- Vyučen/a s maturitou, SŠ
- VŠ

Dále v dotazníku následuje 7 věcných otázek určených pro všechny respondenty:

Otázka č. 4: Zajímáte se dobrovolně o technologický pokrok (počítače, mobilní telefony, vývoj internetu, atd.)?

- ano (2 b.)
- ne (0 b.)
- jak kdy, záleží na situaci (1 b.)

Typ otázky: Uzavřená, alternativní (respondent vybírá pouze jednu z možností).

Způsob bodování: ordinální škála {0|1|2}.

$v = 2$ body $\rightarrow p_n = \sum_{i=1}^n p_i = \sum_{i=1}^{2} p_i (2) = 344$ bodů.

Při absolutní četnosti je optimální hodnota odpovědi této otázky 344 bodů.

Otázka č. 5: **Kde nejčastěji získáváte znalosti o nových zařízeních či moderních technologiích?**

- v práci
- od příbuzných, přátel
- z tisku, TV, rozhlasu
- z internetu
- chodím do školy/ na kurzy

Typ otázky: Uzavřená, alternativní (respondent vybírá pouze jednu z možností).

Tato otázka není hodnocena prostřednictvím ordinální škály, protože to její povaha neumožňuje a ani není cílem takové vyhodnocení. Primárně jde o to zjistit, který způsob seznamování se s moderními technologiemi je seniorům nejbližší a jakým způsobem lze na tuto cílovou skupinu působit.

Otázka č. 6: **Která z níže uvedených zařízení používáte?**

- nepoužívám žádná
- počítač (případně notebook)
- tablet
- chytrý mobilní telefon s internetem
- obyčejný mobilní telefon
- digitální fotoaparát nebo kamera
- jiné

Typ otázky: Polouzavřená (respondent má možnost k definovaným variantám odpovědí doplnit i svoji vlastní odpověď), selektivní (respondent vybírá z více možností, které se vzájemně nevylučují).

Ani tato otázka není hodnocena prostřednictvím ordinální škály, protože to její povaha opět neumožňuje a ani není cílem takové vyhodnocení. Primárně jde o to zjistit, které odpovědi jsou pro kolik procent respondentů nejčastěji označené a zmapovat, jaká zařízení senioři nejčastěji v běžném životě využívají.

Otázka č. 7: **K jakým účelům používáte internet?**

- internet nepoužívám
- čtení zpráv, vyhledávání informací
- posílání emailů
- skype (telefonování)
- internetové bankovníctví
- komunikace s úřady
- nakupování on-line
- e-learning
- sociální sítě (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, atd.)

Typ otázky: Uzavřená, selektivní (respondent vybírá z více možností, které se vzájemně nevylučují).

Ani tato otázka není hodnocena prostřednictvím ordinální škály, protože to její povaha opět neumožňuje a ani není cílem takové vyhodnocení. Cílem je zjistit, které odpovědi jsou pro kolik procent respondentů nejčastěji označené a zmapovat chování seniorů v prostředí internetu.

Otázka č. 8: **Jaký názor zastáváte ohledně uplatnění seniorů v současné společnosti?**

- stát se má o seniory postarat, aby nemuseli pracovat (0 b.)
- stát má seniorům zajistit dostatek vhodného uplatnění a potřebné rekvalifikace, pakliže chtějí ještě pracovat (2 b.)
- každý člověk si má pomoci sám, na vlastní náklady, případně za pomoci přátel a rodiny (0 b.)
- mají se více starat filantropické organizace (církve, charitativní spolky, atd.) (1 b.)

Typ otázky: Uzavřená, selektivní (respondent vybírá z více možností, které se vzájemně nevylučují).

Způsob bodování: ordinální škála {0|1|2}.

$v = 2 + 1 = 3$ body $\rightarrow p_n = \sum_{i=1}^n p_i = \sum_{i=1}^{1+2} p_i$ (3) = 516 bodů.

Při absolutní četnosti je optimální hodnota odpovědi této otázky 516 bodů.

Otázka č. 9: **Jste ochotni si kvůli zaměstnání držet krok s technologickým rozvojem a rozšiřovat, případně aktualizovat svoje znalosti?**

- ano, a jsem ochoten si to i zaplatit (2 b.)
- ano, ale pouze v případě, že to nebudu platit ze svého (1 b.)
- ne (0 b.)

Typ otázky: Uzavřená, alternativní (respondent vybírá pouze jednu z možností).

Způsob bodování: ordinální škála {0|1|2}.

$v = 2$ body $\rightarrow p_n = \sum_{i=1}^n p_i = \sum_{i=1}^2 p_i (2) = 344$ bodů.

Při absolutní četnosti je optimální hodnota odpovědi této otázky 344 bodů.

Otázka č. 10: **Jakým způsobem byste si hledali vhodné zaměstnání?**

- obrátila bych se na Úřad práce
- úřední vývěska na obci či kraji
- inzeráty v novinách
- inzeráty na internetu
- přes známé či rodinné příslušníky
- přímým dotazem v konkrétní firmě

Typ otázky: Uzavřená, selektivní (respondent vybírá z více možností, které se vzájemně nevylučují).

Tato otázka není hodnocena prostřednictvím ordinální škály, protože to její povaha neumožňuje a ani není cílem takové vyhodnocení. Primárně jde o to zjistit, které odpovědi jsou pro kolik procent respondentů nejčastěji označené a zmapovat tak praktické chování seniorů v prostředí trhu práce.

Otázka č. 11: **Máte vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost s hledáním zaměstnání v poslední době (tedy v seniorském věku)?**

- ano
- ne

(*pakiže ne, přejděte k otázce č. 14)

Typ otázky: Uzavřená, filtrační.

Tato otázka bude vyhodnocena procentuálně, aby bylo možné zjistit, kolik procent z celkového vzorku respondentů má vlastní nebo nějakým způsobem zprostředkovanou zkušenost s hledáním zaměstnání v poslední době. Zároveň je tato otázka v dotazníku prakticky umístěna tak, aby dotazovaní, kteří zkušenost mají, pokračovali sadou dalších dvou otázek uvedených dále, a dotazovaní, kteří tuto zkušenost nemají, byli přesměrováni rovnou k otázce poslední.

Otázka č. 12: **Vaše zkušenost s hledáním zaměstnání byla:**

- vždy pozitivní (2 b.)
- vždy negativní (0 b.)
- někdy pozitivní, někdy negativní (1 b.)

Typ otázky: Uzavřená, alternativní (respondent vybírá pouze jednu z možností).

Způsob bodování: ordinální škála {0|1|2}.

$v = 2$ body $\rightarrow p_n = \sum_{i=1}^n p_i = \sum_{i=1}^2 p_i (2) = 192$ bodů.

Při absolutní četnosti je optimální hodnota odpovědi této otázky 192 bodů.

Otázka č. 13: **Setkali jste se při hledání zaměstnání s ageismem, tedy diskriminací na základě Vašeho věku?**

- ano (2 b.)
- ne (0 b.)
- o něčem takovém jsem ani neslyšel/a (1 b.)

Typ otázky: Uzavřená, alternativní (respondent vybírá pouze jednu z možností).

Způsob bodování: ordinální škála {0|1|2}.

$v = 2$ body $\rightarrow p_n = \sum_{i=1}^n p_i = \sum_{i=1}^2 p_i (1) = 192$ bodů.

Při absolutní četnosti je optimální hodnota odpovědi této otázky 192 bodů.

**Otázka č. 14: Co byste zařadili obecně mezi negativa při hledání zaměstnání
v současné době?**

- věk
- zdravotní stav
- nedostatečná odbornost v oboru
- nedostatečné vzdělání
- neznalost práce s PC, případně jinými prostředky
- neznalost jazyků
- jiné

Typ otázky: Polouzavřená (respondent má možnost k definovaným variantám odpovědí doplnit i svoji vlastní odpověď), selektivní (respondent vybírá z více možností, které se vzájemně nevylučují).

Ani tato závěrečná otázka není hodnocena prostřednictvím ordinální škály, protože to její povaha opět neumožňuje a opět ani není cílem takové vyhodnocení provádět. Primárně jde o to zjistit, které odpovědi jsou pro kolik procent respondentů nejčastěji označené a zároveň v rámci otevřeného doplňku zjistit další možná negativa, která dotazník ve svém výčtu nenabízí.

7 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Tato část práce je věnována výsledkům monitorovacího výzkumu, který byl proveden za pomoci dotazníku, a to od 1. 12. 2014 do 30. 4. 2015. Dotazovaní senioři pocházejí z celého území České republiky, tedy jak z měst, tak i z venkova, aby vybraný výzkumný vzorek co nejlépe odpovídal rozložení populace v seniorském věku a měl tak potřebnou vypovídací hodnotu. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 172 respondentů, kteří byli vybíráni náhodně, tedy náhodným oslovením. Je zřejmé, že velikost výběrového souboru nemůže poskytnout výsledky, které by bylo možno vztáhnout na Českou republiku obecně, jako je tomu u průzkumů, které jsou pořádány velkými profesionálními agenturami a jejichž výběrové vzorky obsahují tisíce respondentů. Výzkum byl proveden výhradně pro účely této práce, nicméně se autorka práce snažila o to, aby zvolený vzorek byl schopen ukázat alespoň aktuální nástin problematiky seniorů ve znalostní společnosti, jejich zkušenosti na trhu práce a hlavně zhodnotit stav v rámci skupiny seniorů, kteří se výzkumu zúčastnili.

V následujícím textu si uvedeme v grafické podobě výsledek odpovědí na jednotlivé otázky dotazníku se stručným komentářem ke každému grafu s tím, že detailní analýza rozdílů a stanovení odchylek od optimálního stavu bude agregována do celkové tabulky výsledků umístěné za úvodními komentáři a grafy jednotlivých otázek dotazníkového šetření, které to svou povahou umožňují.

Odpovědi na jednotlivé otázky budou v následujícím textu popsány s akcentem k metodice vyhodnocení pomocí komentářů, tabulek a grafického znázornění a též následnému výpočtu odchylky od optimálního stavu, pokud tento postup daná otázka umožňuje. U jednotlivých vyhodnocení je také uvedeno, zda respondenti měli možnosti vybírat z více odpovědí (tzn., že mohli zaškrtnout více odpovědí) nebo museli zvolit pouze jedinou z nich. Zjištěné skutečnosti byly také slovně popsány a doplněny o další komentáře vztahující se k tomuto tématu.

Níže uvedená analýza výsledků je nástrojem pro splnění cílů výzkumu, které byly stanoveny v úvodu praktické, respektive analytické části této práce.

Složení respondentů dle pohlaví a věku

V průběhu dotazování bylo osloveno celkem 172 osob v seniorském věku, z čehož bylo 83 žen a 89 mužů. Konkrétní složení výzkumného vzorku z hlediska jejich věku je patrné z následující tabulky a grafu.

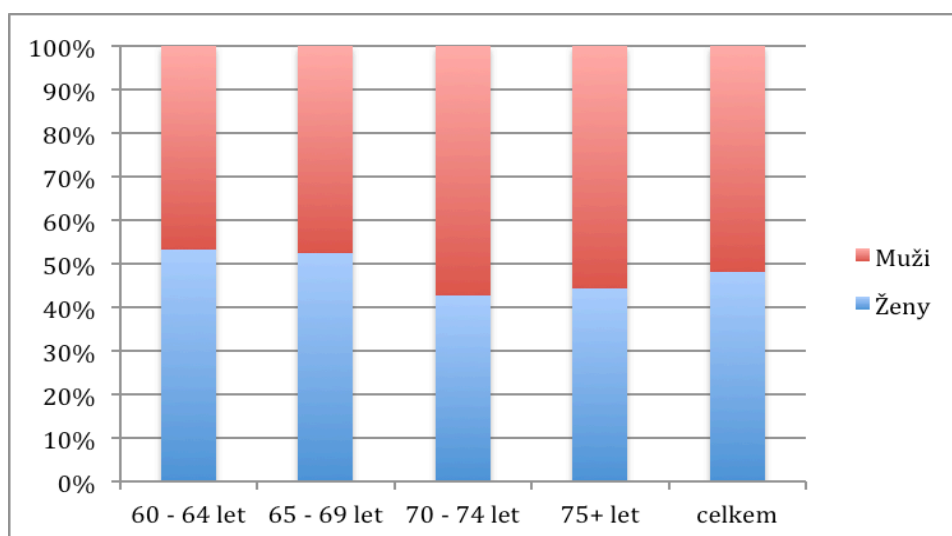
Tabulka 2: Složení výzkumného vzorku dle pohlaví a věku

Věkové rozmezí respondentů	Ženy	Muži
60 - 64 let	16	14
65 - 69 let	31	28
70 - 74 let	24	32
75 a více let	12	15
Celkem	83	89

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Záměrně jsem se snažila sestavit výzkumný vzorek tak, aby zastoupení počtu žen a mužů bylo takřka rovnoměrné, a tím bylo možno, kromě souhrnných informací, dosáhnout také optimální vypovídající hodnoty o názorech na dotazovaná témata pro jednotlivá pohlaví.

Graf 3: Složení výzkumného vzorku dle pohlaví a věku



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Složení respondentů dle pohlaví a jejich nejvyššího dosaženého vzdělání

Z následující tabulky je patrné, jaké je složení dotazovaných seniorů z hlediska pohlaví a jejich nejvyššího dosaženého vzdělání.

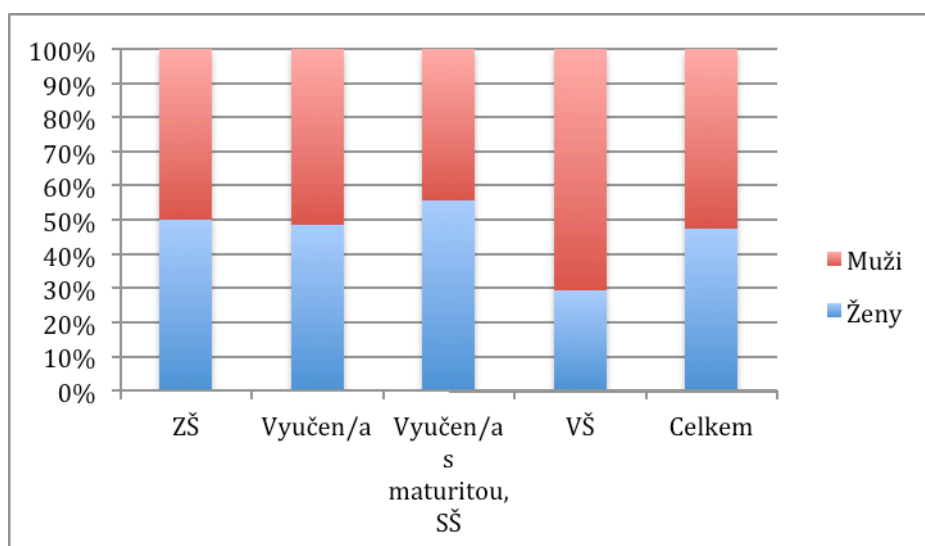
Tabulka 3: Složení výzkumného vzorku dle pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Ženy	Muži
ZŠ	10	8
Vyučen/a	17	23
Vyučen/a s maturitou, SŠ	41	32
VŠ	15	26
Celkem	83	89

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

K tabulce opět náleží i její grafické znázornění.

Graf 4: Složení výzkumného vzorku dle pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Zájem respondentů o technologický pokrok

Výzkumná otázka č. 4: Zajímáte se dobrovolně o technologický pokrok (počítače, mobilní telefony, vývoj internetu, atd.)?

Typ otázky: Uzavřená, alternativní (respondent vybíral pouze jednu z možností).

Tabulka 4: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na pohlaví

	Ženy	Muži
Ano	16	46
Ne	28	15
Jak kdy, záleží na situaci	39	28

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Tato otázka má souvislost především s aktivním zájmem seniorů o technologický pokrok a jejím cílem bylo zjištění, do jaké míry jsou senioři ochotni přijímat nové informace z této oblasti. Otázka je určena pro všechny respondenty. Zařazení této otázky hned po otázkách úvodních má své opodstatnění v tom, že je to otázka přímá, která jde rovnou k jádru věci a určuje tak směr celého dotazníku.

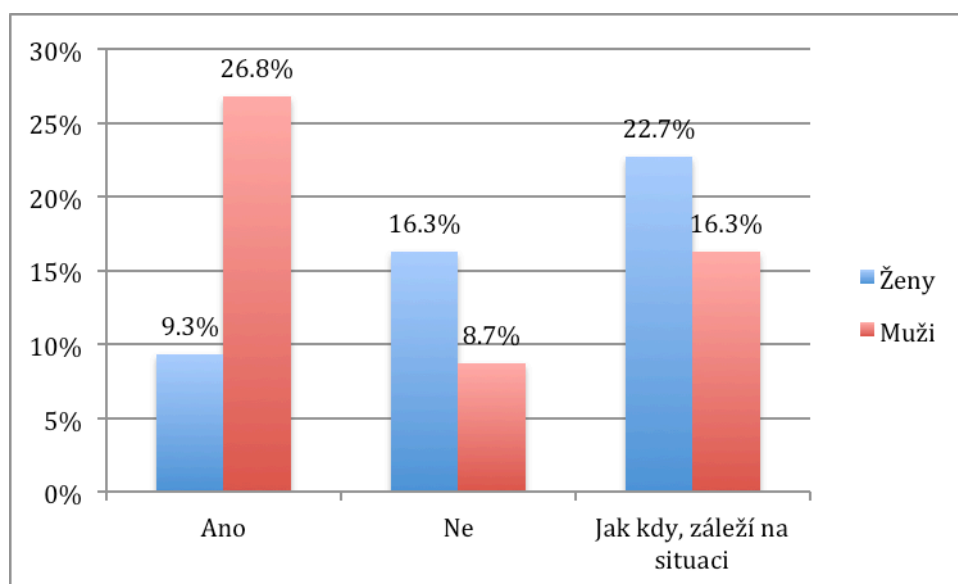
Odpovědi respondentů byly vyhodnoceny z několika hledisek, nejprve v závislosti na pohlaví, dále v závislosti na věku a také v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání. Cílem vyhodnocení jednotlivých odpovědí z několika hledisek je vždy zajistit co nejucelenější náhled na dané téma.

Zajímavým výsledkem je zjištění, že na položenou otázku, zda se zajímají dobrovolně o technologický pokrok, odpovědělo kladně 36,1 % dotazovaných seniorů, z čehož bylo 9,3 % žen a 26,8 % mužů. Odpověď *ne* zvolilo 25 %, z toho 16,3 % žen a 8,7 % mužů. Odpověď *jak kdy, záleží na situaci* zvolilo celkem 39 % dotazovaných, z čehož bylo 22,7 % žen a 16,3 % mužů. Byť jsou zjištěné výsledky poměrně příznivé, z provedeného průzkumu vyplývá fakt, že o technologický pokrok se vůbec nezajímá celá ¼ seniorů, což vzhledem k současným okolnostem je poměrně vysoké číslo.

Je třeba poznamenat, že právě složka určité dobrovolnosti, aktivního přístupu a osobního zájmu je v procesu adaptace a začleňování seniorů do znalostní společnosti velmi důležitá. Počítačová gramotnost v každém věku a pozitivní vztah k moderním technologiím pomáhá překonávat společenské problémy a také mezigenerační propast, která na přelomu devadesátých let postupně vznikala. „*Tato propast není dána tak jako v minulosti politicko-společenskou událostí, ale je příkopem vedoucím mezi věkem gramotné kultury a věkem kyberkultury. Na jedné straně příkopu je stará generace jako poslední generace gramotné kultury a na druhé straně příkopu je mladá generace jako první generace kyberkultury. Jedná se o historicky ojedinělou situaci, kdy generační propast je současně také propastí věků*”.¹³⁹

Lze si položit otázku, jakým způsobem je možno docílit většího zájmu seniorů o technologický pokrok a jejich aktivního přístupu. Jak je uvedeno v teoretické části práce, je to především vhodnou a systematickou aktivizací, přizpůsobenou společenským podmínkám, dále motivací, občanskou informovaností o věcech, se kterými se senioři v běžném životě setkávají.

Graf 5: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na pohlaví (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

¹³⁹ SAK, P. a K. KOLESÁROVÁ. *Sociologie stáří a seniorů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. s. 118. ISBN 978-80-247-3850-5.

Dále byla tato otázka vyhodnocena z hlediska věku dotazovaných. Na základě předešlé rešerše při zpracovávání teoretické části práce bylo možno usuzovat, že s narůstajícím věkem bude klesat zájem seniorů o technologický pokrok, neboť se jejich zájem ubírá spíše k řešení vlastních zdravotních problémů, případně k rodinným otázkám. Tento předpoklad se potvrdil, což vyplývá z následujících údajů.

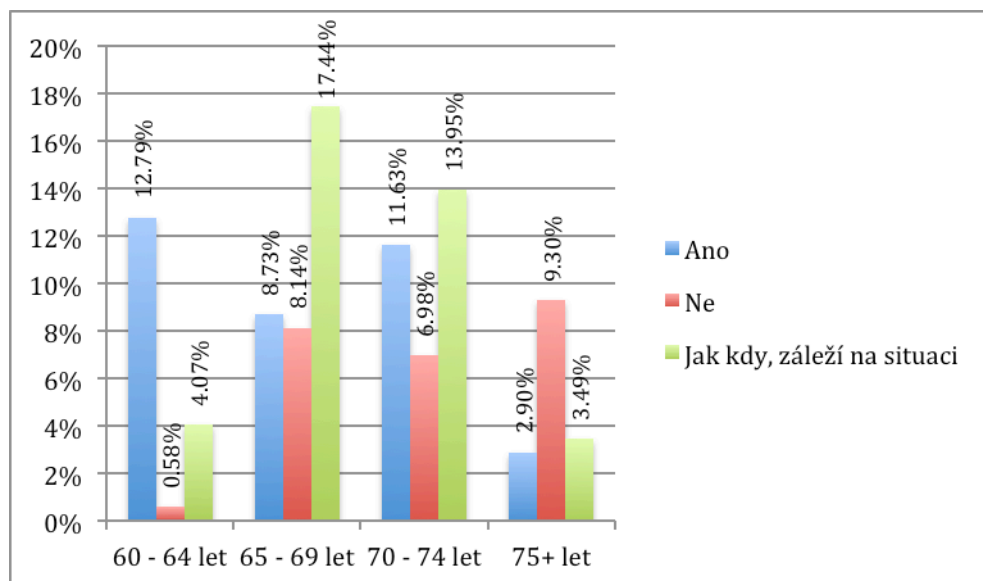
Tabulka 5: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na věku

	60 - 64 let	65 - 69 let	70 - 74 let	75 a více let
Ano	22	15	23	5
Ne	1	14	12	16
Jak kdy, záleží na situaci	7	30	24	6

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

21,52 % seniorů v prvních dvou kategoriích, tedy v rozmezí mezi 60. – 69. rokem života, odpovědělo, že se zajímá o technologický pokrok, což může být dáno především tím, že mnozí z nich ještě stále pracují a zájem je pro ně tudíž nezbytný a v podstatě běžnou součástí jejich profesního života.

Graf 6: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na věku (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

21,51 % v tomto věkovém rozmezí se vyjádřilo neurčitě, záleží na konkrétní situaci, ve které se daný senior nachází a zda při své činnosti přichází s moderními technologiemi do styku. Pouhých 8,72 % seniorů v tomto věkovém rozmezí se o technologický pokrok nezajímá vůbec.

S přibývajícím věkem pak zájem seniorů dále klesá. Pouhých 2,9 % seniorů v kategorii 75+ let se vyjádřilo, že je stále pokrok zajímavý a naopak zhruba 3x více seniorů (9,3 %) se o technologický pokrok nezajímá vůbec. Podrobné výsledky v procentuálním vyjádření pro jednotlivé věkové kategorie jsou patrné z výše uvedeného grafu.

Stejná otázka byla vyhodnocena také z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání dotazovaných seniorů.

Tabulka 6: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání

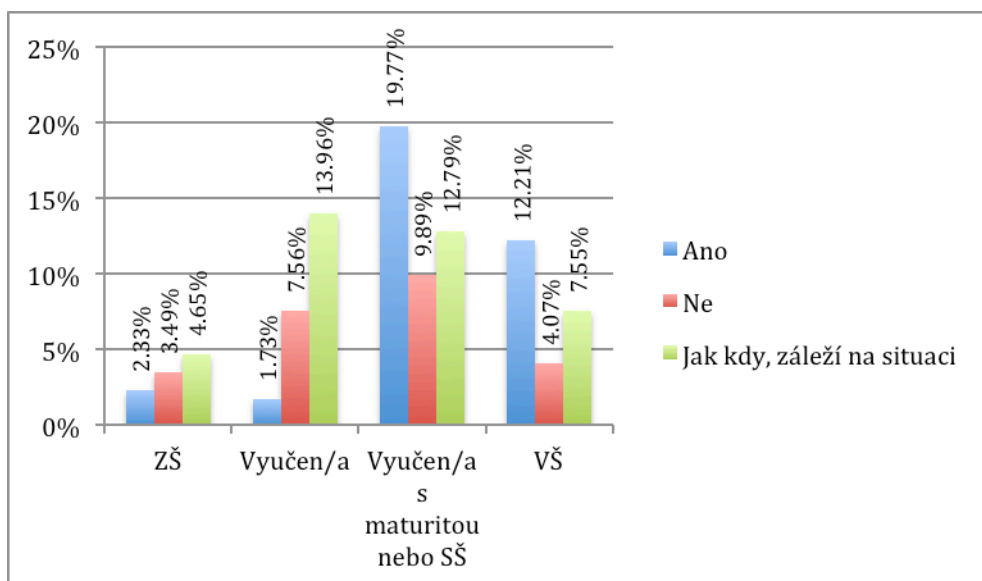
	ZŠ	Vyučen/a	Vyučen/a s maturitou nebo SŠ	VŠ
Ano	4	3	34	21
Ne	6	13	17	7
Jak kdy, záleží na situaci	8	24	22	13

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

O technologický pokrok se zajímá 36,04 % respondentů, z čehož dosáhlo 2,33 % základního vzdělání, 1,73 % je vyučených, 19,77 % seniorů má maturitní zkoušku a 12,21 % z nich je vysokoškoláků. Odpověď *ne* zvolilo celkem 25,01 % seniorů, z toho 3,49 % se základním vzděláním, 7,56 % vyučených a 9,89 % středoškoláků a 4,07 % vysokoškoláků. *Neurčitou odpověď* zvolilo celkem 38,95 % seniorů, z čehož bylo 4,65 % se základním vzděláním, 13,96 % vyučených, 12,79 % respondentů s maturitní zkouškou a 7,55 % vysokoškolsky vzdělaných.

Ze zjištěných výsledků tedy vyplývá, že dosažené vzdělání má vliv na zájem seniorů o technologický pokrok, nové věci a přístup k učení obecně.

Graf 7: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích

Výzkumná otázka č. 5: Kde nejčastěji získáváte znalosti o nových zařízeních či moderních technologiích?

Typ otázky: Uzavřená, alternativní (respondent vybíral pouze jednu z možností).

Na tuto otázku odpovídali všichni respondenti.

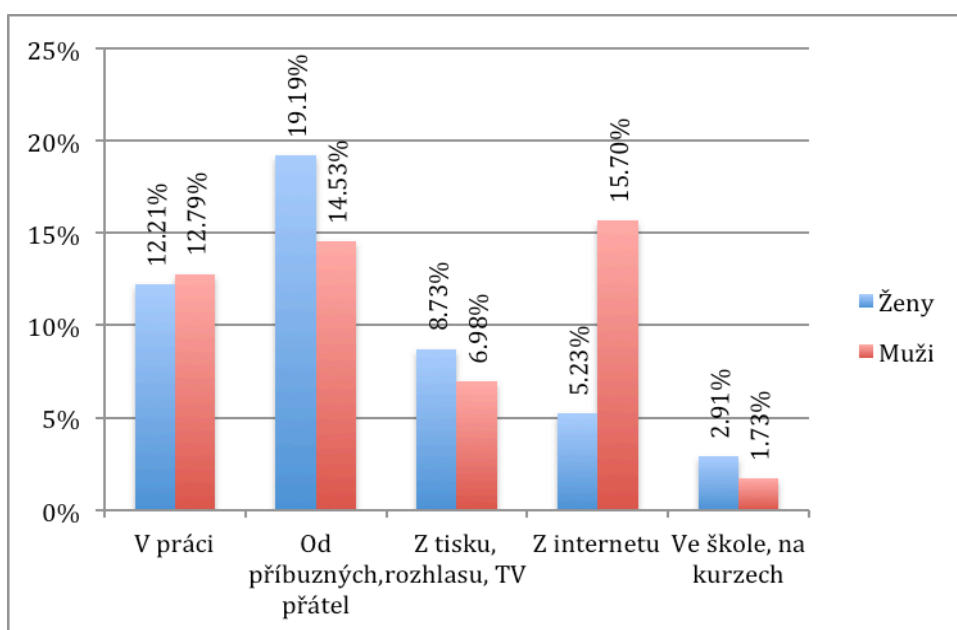
Tabulka 7: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na pohlaví

	Ženy	Muži
V práci	21	22
Od příbuzných, přátel	33	25
Z tisku, rozhlasu, TV	15	12
Z internetu	9	27
Ve škole, na kurzech	5	3

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Co se týká získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích, v kategorii stále pracujících seniorů panuje shoda mezi pohlavími. Informace v práci získává 12,21 % žen a 12,79 % mužů. Od příbuzných či přátel je to pak 19,19 % žen a 14,53 % dotazovaných mužů. Muži naopak dávají přednost vyhledávání informací na internetu, kde tak činí 15,7 % mužů, oproti pouhým 5,23 % žen. Podrobné výsledky v jednotlivých kategoriích jsou uvedeny v následujícím grafu.

Graf 8: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na pohlaví (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

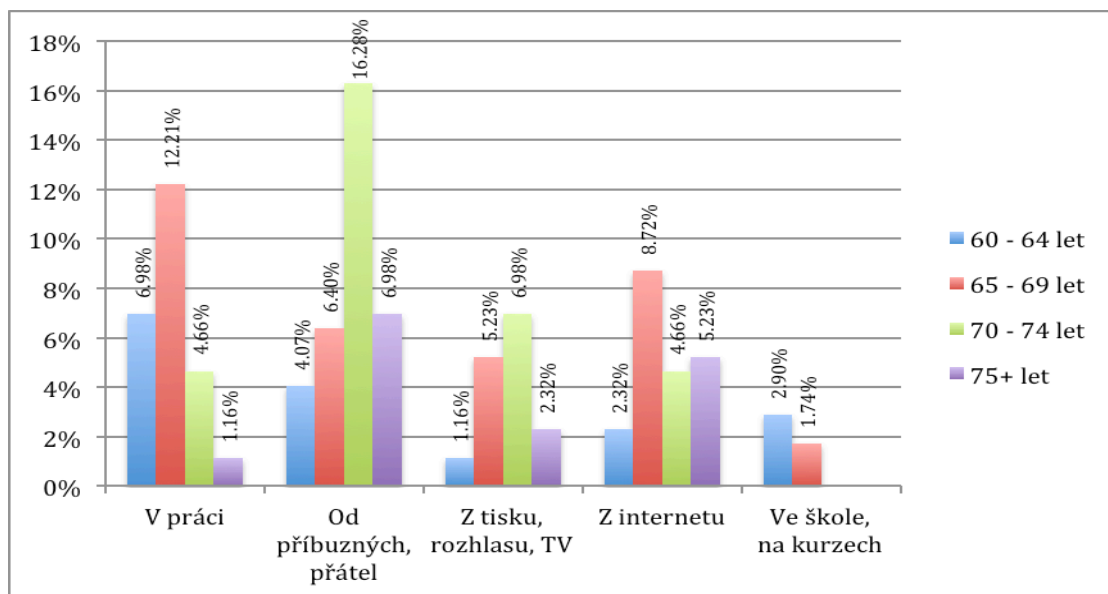
Podíváme-li se na stejnou otázku z hlediska věkového složení respondentů, zjistíme opět, že 25,01 % získává své znalosti v práci, přičemž neaktivnější je věková kategorie 65 – 69 let. Co se týká získávání znalostí od příbuzných a přátel, nejčastěji tak činí senioři, kteří dovršili 70. rok života, a to celých 23,26 %. Procentuální zastoupení seniorů v jednotlivých věkových kategoriích, kteří získávají nové znalosti z tisku, rozhlasu, televize a také z internetu jsou patrné z následující tabulky a grafu. Výzkum koresponduje zároveň i s teoretickou částí práce, kde na základě provedené rešerše bylo zjištěno, že senioři nemají příliš zájem o vzdělávání ve školských institucích či návštěvy kurzů, kladně v tomto směru odpovědělo pouhých 4,64 % dotazovaných, a to ve věku od 60 - 69 let.

Tabulka 8: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na věku

	60 - 64 let	65 - 69 let	70 - 74 let	75 a více let
V práci	12	21	8	2
Od příbuzných, přátel	7	11	28	12
Z tisku, rozhlasu, TV	2	9	12	4
Z internetu	4	15	8	9
Ve škole, na kurzech	5	3	-	-

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 9: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na věku (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Vyhodnocení výzkumné otázky z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání dotazovaných seniorů nabízí velmi zajímavý pohled na věc. Senioři se základním vzděláním a stejně tak senioři, kteří jsou vyučeni, čerpají informace nejčastěji od příbuzných či přátel. Senioři se středoškolským vzděláním se seznamují s novými technologiemi nejčastěji v práci, dále pak od svých příbuzných či přátel a pak také

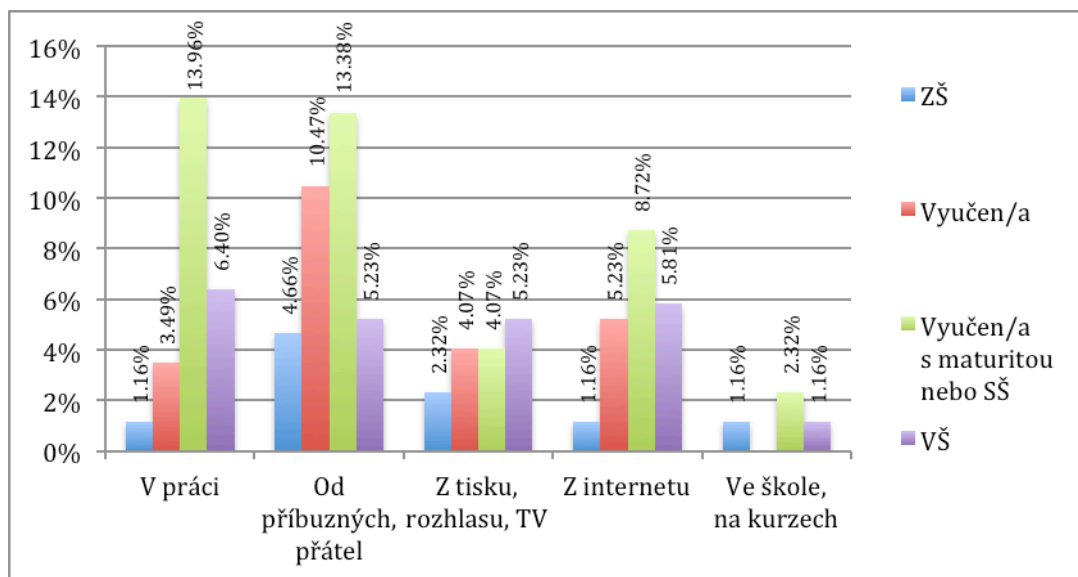
z internetu. Vysokoškoláci čerpají informace téměř rovnoměrně ze všech uvedených zdrojů. Co se týká vzdělávání se ve škole, výsledky jasně ukazují, že senioři tuto variantu nevyhledávají, ať už je jejich dosažené vzdělání jakékoliv. Podrobnosti jsou opět uvedeny v následující tabulce a grafickém znázornění.

Tabulka 9: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání

	ZŠ	Vyučen/a	Vyučen/a s maturitou nebo SŠ	VŠ
V práci	2	6	24	11
Od příbuzných, přátel	8	18	23	9
Z tisku, rozhlasu, TV	4	7	7	9
Z internetu	2	9	15	10
Ve škole, na kurzech	2	-	4	2

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 10: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Nejčastěji užívaná zařízení v seniorském věku

Výzkumná otázka č. 6: Která z níže uvedených zařízení používáte?

Typ otázky: Polouzavřená (respondent měl možnost k definovaným variantám odpovědi doplnit i svoji vlastní odpověď), selektivní (respondent vybíral z více možností, které se vzájemně nevylučují).

Tabulka 10: Nejčastěji užívaná zařízení v seniorském věku v závislosti na pohlaví

	Ženy	Muži	Celkem
Nepoužívám žádná	-	-	-
Počítač (notebook)	55	64	119
Tablet	28	45	73
Chytrý mobilní telefon s internetem	35	45	80
Obyčejný mobilní telefon	52	37	89
Digitální fotoaparát, kamera	35	42	77
Jiná zařízení	2	7	9

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Na tuto výzkumnou otázku odpověděli všichni dotazovaní senioři, že používají alespoň některé z uvedených zařízení, přestože jim byla také nabídnuta varianta nezvolit žádné z nich. Za zajímavou lze považovat skutečnost, že všichni respondenti vlastní mobilní telefon, ať už chytrý nebo obyčejný¹⁴⁰, a jeho praktické výhody spatřují zejména v tom, že si mohou přivolat pomoc, bude-li to potřeba. Většina seniorů také mimo dotazník poznamenala, že preferují využívat k telefonování klasickou pevnou linku, nejlépe v pohodlí domova, neboť je spojení lépe slyšet a neruší je při telefonování vnější vlivy, např. hluk z ulice. Z tabulky je dále patrné, že narůstá počet seniorů, kteří vlastní chytrý mobilní telefon, na kterém oceňují zejména velká tlačítka pro volbu volaného čísla.

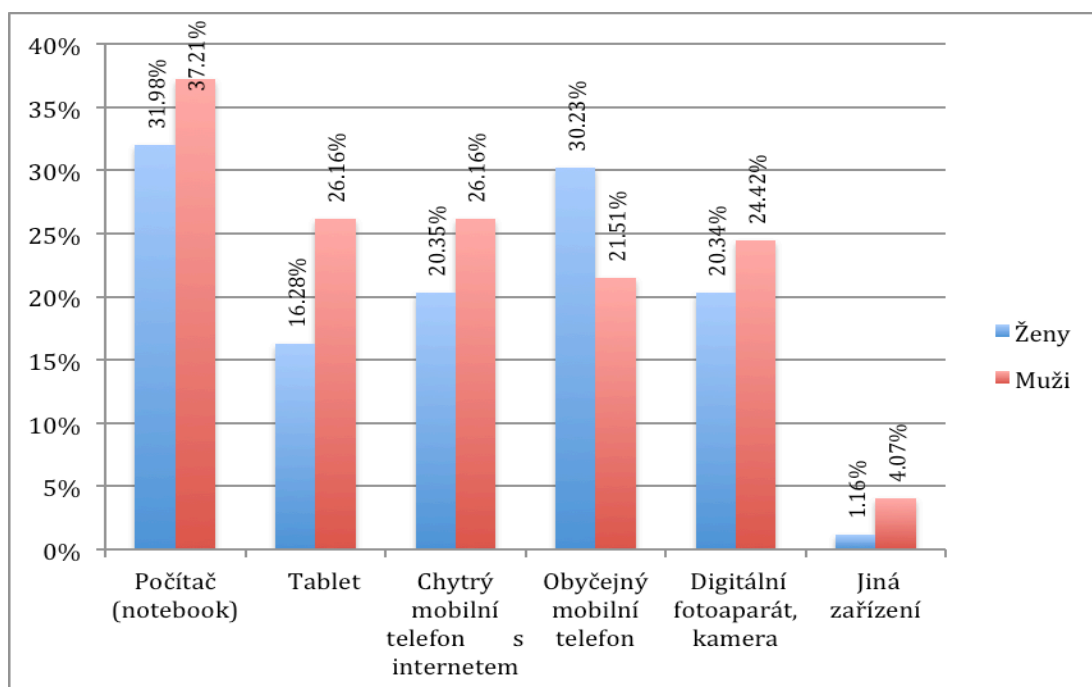
¹⁴⁰ Obyčejným mobilním telefonem se pro účely této práce rozumí přístroj, který je schopen telefonovat, případně posílat SMS, a nemá žádné další přídavné funkce či aplikace.

Celých 69,19 % seniorů vlastní a využívá počítač, z toho 31,98 % žen a 37,21 % mužů. Dokonce i tablety jsou mezi seniory již značně rozšířené, neboť jejich výhodou je to, že jsou přenosné, jsou dají se připojit k wifi a také jejich nízká pořizovací cena v poslední době. 42,44 % seniorů používá tablet, z čehož je 16,28 % žen a 26,16 % dotazovaných mužů.

Senioři hojně využívají digitální fotoaparáty, případně videokamery, které mají své nezastupitelné místo při jejich volnočasových aktivitách, zejména cestování. Kladně na tuto otázku odpovědělo 44,76 % dotazovaných, z toho 24,34 % žen a 24,42 % mužů. K tomuto bodu bylo ještě nad rámec dotazníkového šetření zjištěno, že senioři obecně prohlížejí pořízené fotografie v tradiční, tedy papírové podobě, nikoliv v podobě elektronické, i když s přibývajícím computerizací obliba fotografií v digitálním formátu stoupá.

Mezi ostatními moderními technologickými zařízeními, které dotazovaní uvedli jsou např. navigace, diktafon, externí záznamové zařízení (tzv. flashka) či vysílač pro RC modely používaný v leteckém modelářství.

Graf 11: Nejčastěji užívaná zařízení v seniorském věku v závislosti na pohlaví (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Stejná výzkumná otázka byla dále vyhodnocena z hlediska věkového složení zúčastněných respondentů.

Tabulka 11: Nejčastěji užívaná zařízení v závislosti na věku

	60 - 64 let	65 - 69 let	70 - 74 let	75 a více let
Počítač (notebook)	43	38	25	13
Tablet	22	32	8	11
Chytrý mobilní telefon s internetem	36	19	14	11
Obyčejný mobilní telefon	8	18	29	34
Digitální fotoaparát, kamera	38	23	8	8
Jiná zařízení	2	3	2	2

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Z tabulky je zřejmé, že chytrý mobilní telefon je používán v podstatě rovnoměrně napříč věkovým spektrem, což znamená, že toto zařízení zaznamenalo v poslední době opravdu rozmach i mezi nejstarší generací. Nejméně oblíben je u nejstarších seniorů, tedy ve věkové kategorii 75+ let. Ti naopak využívají stále ještě obyčejný mobilní telefon, a to v celých 19,77 %, což představuje 1/5 dotazovaných seniorů.

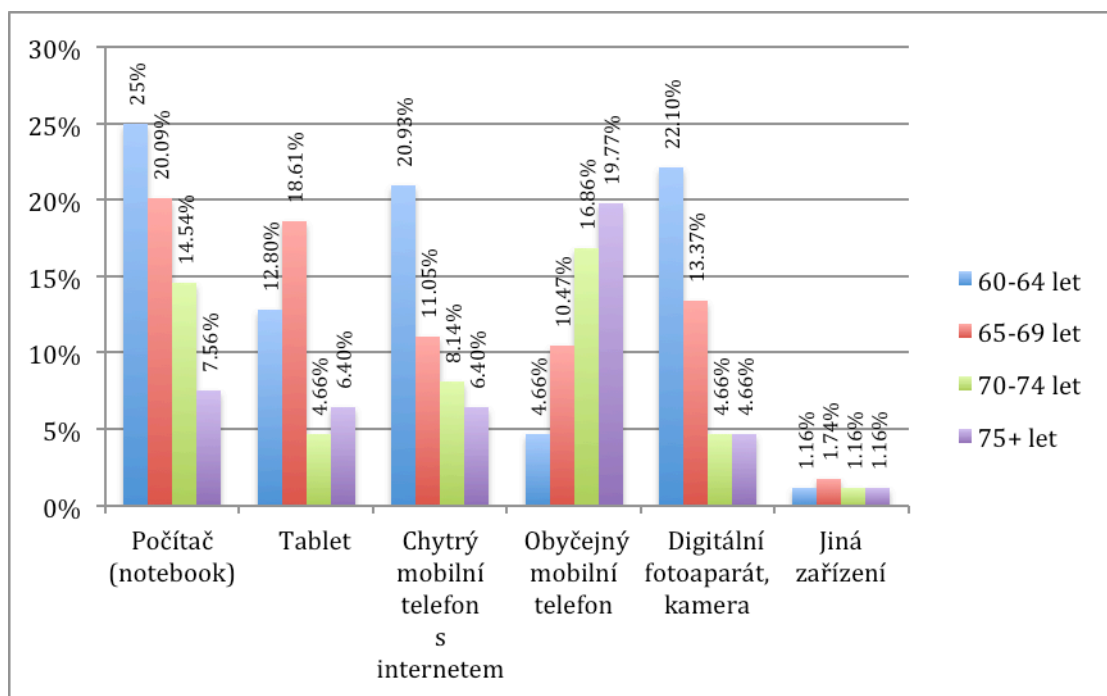
Podíváme-li se podrobněji do tabulky, zjistíme, že počítače a tablety využívají nejvíce senioři v prvních dvou kategoriích, tedy ve věku od 60 - 69 let. S přibývajícím věkem pak užívání počítačů či tabletů klesá.

Užívání digitálních fotoaparátů a kamer je logicky spjata spíše s mladšími seniory, kteří tráví svůj čas aktivněji, mnozí z nich stále pracují a ve volném čase se pak věnují svým koníčkům, mezi které často patří cestování, a právě tam nalézají tato zařízení široké uplatnění.

Ostatní zařízení, které měli respondenti možnost sami doplnit, jsou obvykle závislá na jejich stylu života a způsobu trávení volného času.

Podrobné údaje v procentuálním vyjádření vyplývají z následujícího grafu.

Graf 12: Nejčastěji užívaná zařízení v seniorském věku
v závislosti na věku (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Způsob využívání internetu v seniorském věku

Výzkumná otázka č. 7: K jakým účelům používáte internet?

Typ otázky: Uzavřená, selektivní (respondent vybírá z více možností, které se vzájemně nevylučují).

Jednou z výhod internetu je zrychlení a usnadnění vzájemné výměny informací. Nejrozšířenější způsob komunikace přes internet je pomocí emailu, což vyplývá i z provedeného průzkumu. Odesílání, doručování a přijímání elektronických zpráv využívá celých 70,35 % dotazovaných seniorů, z toho je 33,72 % žen a 36,63 % mužů. Rychlost doručení se v současné době zkrátila na několik vteřin.

Internetové zpravodajské portály přinášejí denně informace o aktuálním dění ze světa politiky, sportu, kultury, ekonomiky či techniky. 57,56 % seniorů uvedlo, že používá internet právě ke čtení zpráv a dále k vyhledávání nejrůznějších informací.

Tabulka 12: Způsob využívání internetu v seniorském věku v závislosti na pohlaví

	Ženy	Muži	Celkem
Internet nepoužívám	-	-	-
Čtení zpráv, vyhledávání informací	47	52	99
Posílání emailů	58	63	121
Skype (telefonování)	15	28	43
Internet. bankovníctví	37	43	80
Komunikace s úřady	15	12	27
Nakupování on-line	7	3	10
E-learning	2	1	3
Sociální sítě	3	-	3

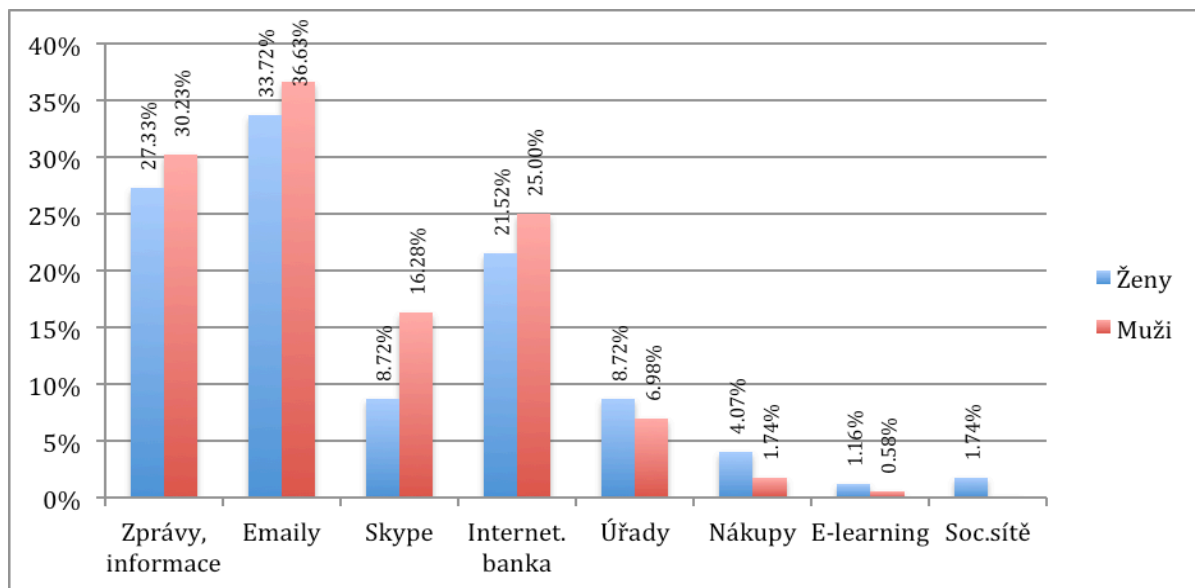
Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

25 % dotazovaných, z toho 8,72 % žen a 16,28 % mužů, uvedlo, že využívá internet k telefonování, pomocí programu *Skype*. Nad rámec dotazníkového šetření bylo zjištěno, že se jedná z převážné většiny o seniory, kteří tráví svůj volný čas cestováním, a tímto způsobem udržují kontakt s přáteli nebo případně s rodinnými příslušníky žijícími v zahraničí.

Internetové bankovníctví využívá v rámci zkoumaného vzorku již celých 46,52 % respondentů, z čehož bylo 21,52 % žen a 25 % mužů. 15,7 % dotazovaných komunikuje s úřady elektronicky. Jakou hlavní výhodu uvedli rychlost provedených operací a šetření času. Nákupy přes internet využívá jen 5,81 % respondentů. S e-learningem má zkušenost pouhých 1,74 % seniorů. A sociální sítě, v souladu s rešerší uvedenou v teoretické části práce, seniory neoslovily. Na sociálních sítích se pohybují pouze 3 z dotazovaných seniorů, což představuje 1,74 % z celkového počtu respondentů.

Kompletní procentuální vyhodnocení jednotlivých odpovědí je opět patrné z následujícího grafu.

Graf 13: Způsob využívání internetu v seniorském věku v závislosti na pohlaví (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázku využívání internetu v seniorském věku jsem dále vyhodnotila opět z hlediska věku dotazovaných. Na první pohled je patrné, že neaktivnější jsou senioři v rozmezí 60 – 69 let. Celých 29,08 % dotazovaných v tomto věkovém rozmezí využívá zpravodajské portály či vyhledává jiné potřebné informace na internetu, 44,18 % seniorů komunikuje pomocí emailů a 12,79 % telefonuje přes internet.

Tabulka 13: Způsob využívání internetu v seniorském v závislosti na věku

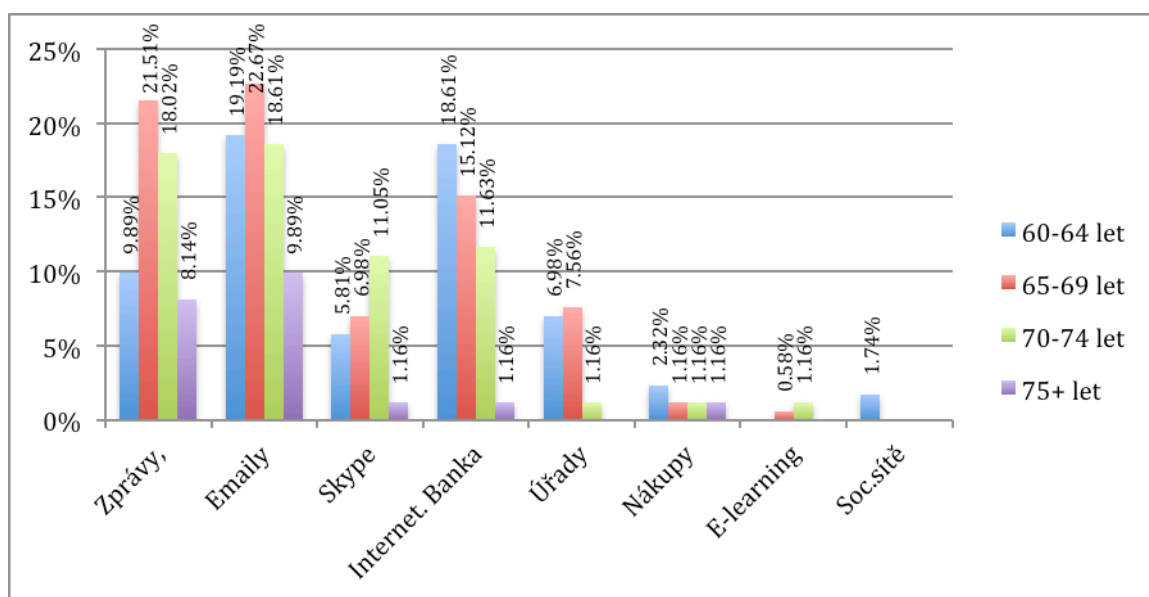
	60 - 64 let	65 - 69 let	70 - 74 let	75 a více let
Čtení zpráv, vyhledávání informací	17	37	31	14
Posílání emailů	33	39	32	17
Skype (telefonování)	10	12	19	2
Internet. bankovníctví	32	26	20	2
Komunikace s úřady	12	13	2	-
Nakupování on-line	4	2	2	2
E-learning	-	1	2	-
Sociální síť	3	-	-	-

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Každopádně lze ze zjištěných údajů velmi dobře vypožorovat, že čtení zpráv či vyhledávání informací na internetu, komunikování pomocí emailu a telefonování přes internet, je hojně využíváno napříč věkovým spektrem. Naopak elektronickou komunikaci s oficiálními institucemi, mezi které patří nejrůznější úřady či organizace, jsou spíše opět doménou seniorů v rozmezí 60-69 let, staří senioři dávají přednost klasické komunikaci s úřady a internetu příliš v tomto ohledu nevěří.

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v následujícím grafu.

Graf 14: Způsob využívání internetu v seniorském věku v závislosti na věku (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Zajímavé bylo vyhodnotit stejnou otázku v závislosti na vzdělání dotazovaných seniorů. 13,37 % seniorů, kteří dosáhli základního vzdělání čte zprávy na internetu, 15,7 % využívá emaily, 4,07 % telefonuje pomocí skypu a 2,31 % z nich platí pomocí internetového bankovníctví. Vyučení senioři čtou zpravodajské portály v 7,51 %, využívají emailovou komunikaci ve 20,93 %, v 6,4 % telefonují pomocí skypu a velké procento z nich - celých 16,86 % využívá internetové bankovníctví. S internetem nejvíce pracují senioři, kteří dosáhli středoškolského vzdělání. 22,1 % z nich využívá zpravodajské portály či vyhledává jiné potřebné informace na internetu, 18,64 % využívá emailovou komunikaci a 10,47 % telefonuje přes internet. Internetové bankovníctví využívá 22,1 % z nich a internetové nakupování 4,66 %.

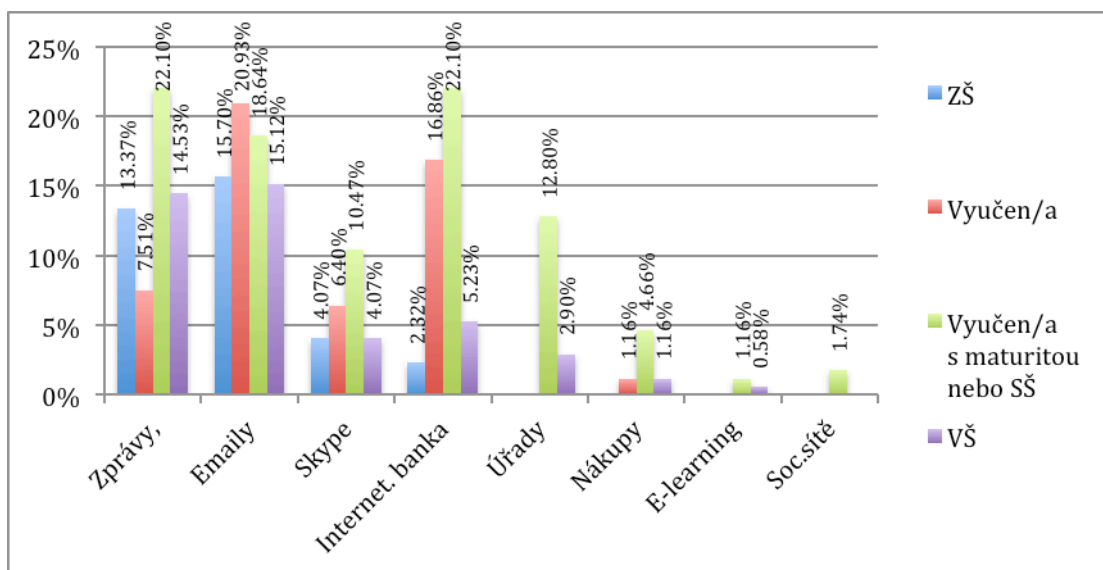
Tabulka 14: Způsob využívání internetu v seniorském v závislosti na vzdělání

	ZŠ	Vyučen/a	Vyučen/a s maturitou nebo SŠ	VŠ
Čtení zprávy vyhledávání informací	23	13	38	25
Posílání emailů	27	36	32	26
Skype (telefonování)	7	11	18	7
Internet. bankovníctví	4	29	38	9
Komunikace s úřady	-	-	22	5
Nakupování on-line	-	2	8	2
E-learning	-	-	2	1
Sociální sítě	-	-	3	-

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

14,53 % vysokoškoláků čte internetové zpravodajské portály, 15,12 % komunikuje prostřednictvím emailu, 4,07 % používá skype a 5,23 % z nich využívá internetové bankovníctví.

Graf 15: Způsob využívání internetu v seniorském v závislosti na vzdělání (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti

Výzkumná otázka č. 8: Jaký názor zastáváte ohledně uplatnění seniorů v současné společnosti?

Typ otázky: Uzavřená, selektivní (respondent vybírá z více možností, které se vzájemně nevylučují).

V této části dotazníku postupně přistupujeme k dotazování seniorů ohledně jejich praktických zkušeností s uplatněním na trhu práce. Nejprve jsem zkoumala jejich názory v obecné rovině, tedy kdo podle nich má nést odpovědnost za jejich existenci v současné společnosti. Otázka nám umožnila nahlédnout do problematiky odpovědnosti a ochoty podílet se na rizicích, které jsou s přechodem do seniorského věku spojeny.

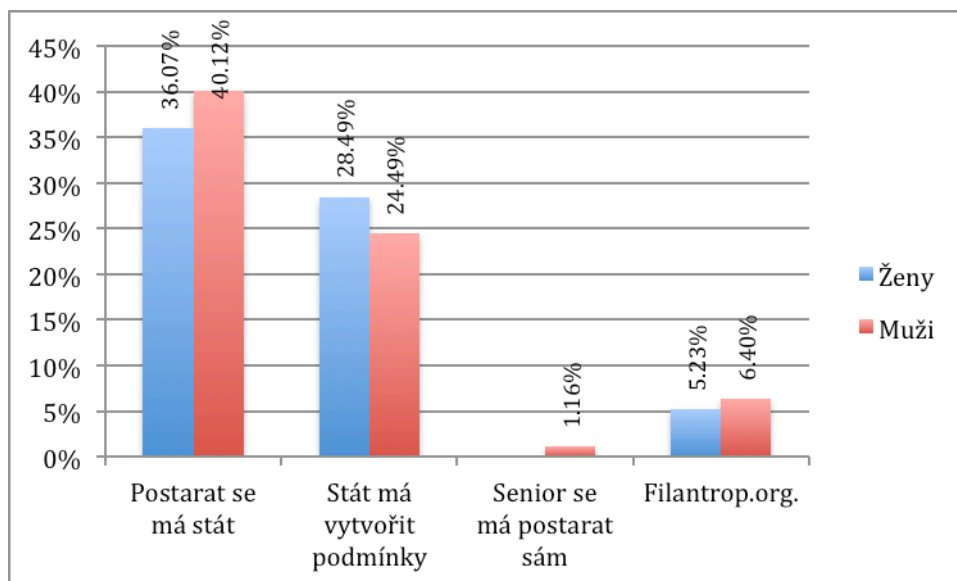
Tabulka 15: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti - dle pohlaví

	Ženy	Muži	Celkem
Postarat se má stát	62	69	131
Stát má vytvořit podmínky	49	42	91
Senior se má postarat sám	-	2	2
Filantropické organizace	9	11	20

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Celkem 76,19 % odpovědělo, že postarat o seniory se má stát, a to do té míry, aby už nemuseli pracovat. Z toho bylo 36,07 % žen a 40,12 % mužů. Vysoké je i procento seniorů, a to 52,98 %, kteří zastávají názor, že stát má zajistit dostatek vhodného uplatnění a potřebné rekvalifikace pro osoby v seniorském věku, pakliže ještě chtějí pracovat. Z toho bylo 28,49 % žen a 24,49 % mužů. Pouze 2 muži z celkového počtu dotazovaných osob uvedlo, že si člověk má pomoci sám, na vlastní náklady, případně za pomoci přátel a rodiny a 20 osob, tedy 11,63 % osob by rádo vidělo větší zapojení filantropických organizací, popř. církví a různých dobrovolných spolků.

Graf 16: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti - dle pohlaví (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Stejnou otázku jsem dále vyhodnotila také z hlediska věku dotazovaných a jejich nejvyššího dosaženého vzdělání.

Tabulka 16: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti v závislosti na věku

	60 - 64 let	65 - 69 let	70 - 74 let	75 a více let
Postarat se má stát	25	27	39	40
Stát má vytvořit podmínky	45	26	9	11
Senior se má postarat sám	2	-	-	-
Filantropické organizace	9	2	4	5

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

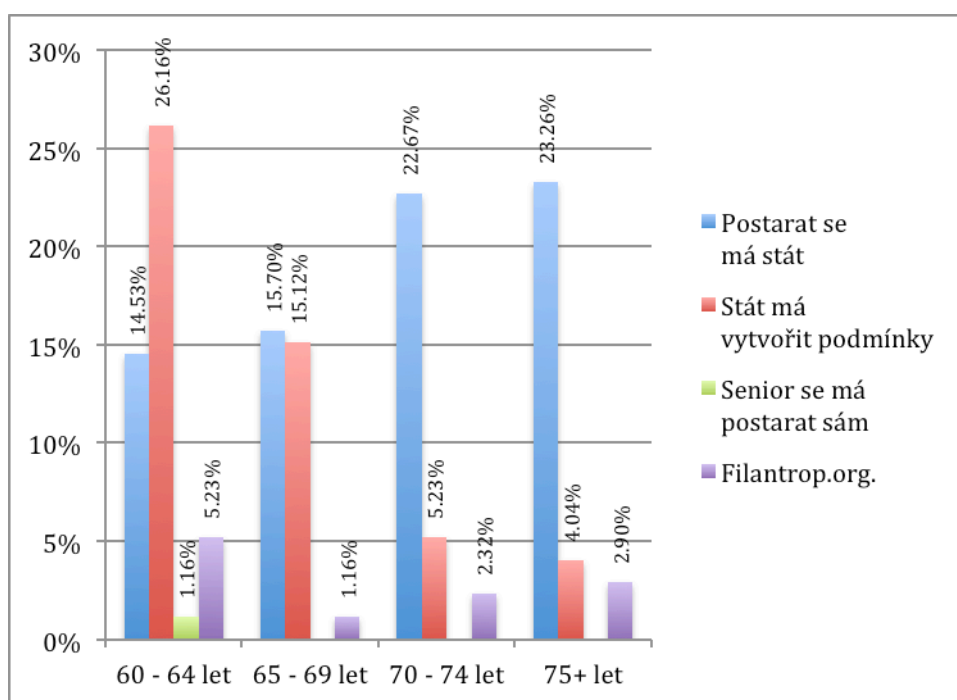
Variantu odpovědi, že postarat se má stát, a to do té míry, aby již nebylo třeba pracovat, zvolili senioři v podstatě ve stejné míře napříč věkovým spektrem. Počet seniorů, kteří se v tomto smyslu vyjádřili se zvyšuje logicky s přibývajícím věkem, kdy lidé postupně přestávají pracovat, odcházejí do důchodu, a také se u nich začínají projevovat nejrůznější neduhy spojené se stárnutím.

Názor, že stát má vytvořit vhodné podmínky zastává 26,16 % seniorů ve věku od 60 - 64 let, tedy seniorů, kteří většinou ještě pracují a na odchod do důchodu se teprve chystají. Dále 15,12 % seniorů ve věku od 65 - 69 let. S přibývajícimi roky opět klesá počet seniorů, kteří takto smýšlejí.

Variantu filantropických organizací zvolilo pouze 20 seniorů, a to napříč věkovým spektrem. Je to pravděpodobně způsobeno tím, že není příliš mnoho organizací, které se zabývají právě touto problematikou. Círky a víra obecně nejsou v České republice příliš rozšířeny, protože ze statistických údajů vyplývá, že téměř 80 % populace je bez víry nebo žádnou víru nedeclarovalo.

Podrobné údaje jsou zachyceny v následujícím grafu.

Graf 16: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti
v závislosti na věku (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Tabulka 17: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání

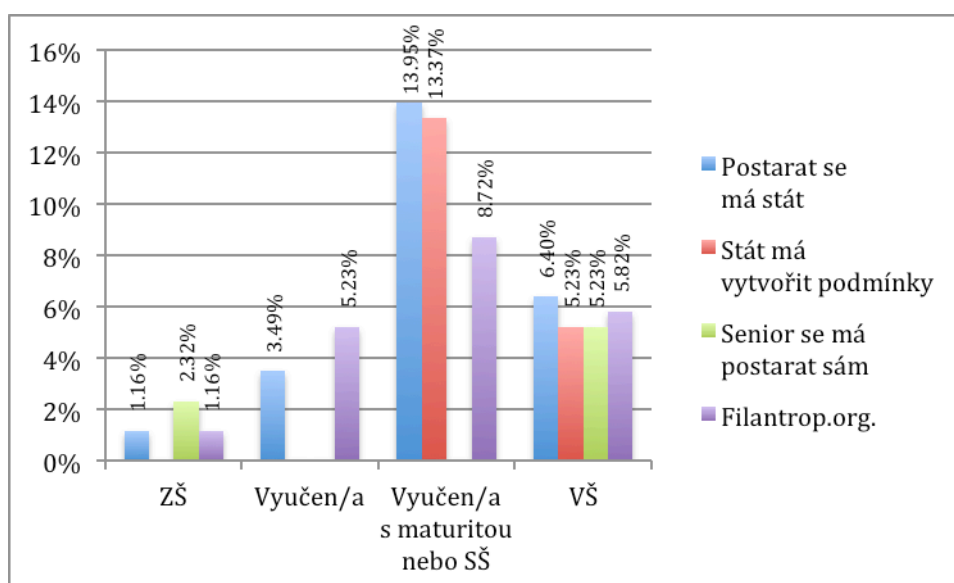
	ZŠ	Vyučen/a	Vyučen/a s maturitou nebo SŠ	VŠ
Postarat se má stát	35	25	48	23
Stát má vytvořit podmínky	11	27	43	10
Senior se má postarat sám	1	-	1	-
Filantropické organizace	-	7	4	9

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Názor, že stát má zajistit takové podmínky, aby už seniori nemuseli pracovat zastává 13,95 % středoškoláků a 6,04 % vysokoškoláků. Odpověď, že stát má vytvořit vhodné podmínky zvolilo 13,37 % středoškolsky vzdělaných a 5,23 % vysokoškolsky vzdělaných.

Podrobné odpovědi rozložené dle věkového spektra dotazovaných jsou opět patrné z následujícího grafického znázornění.

Graf 18: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem

Výzkumná otázka č. 9: Jste ochotni si kvůli zaměstnání držet krok s technologickým rozvojem a rozšiřovat, případně aktualizovat svoje znalosti?

Typ otázky: Uzavřená, alternativní (respondent vybírá pouze jednu z možností).

Tato otázka zjišťovala ochotu seniorů přizpůsobovat se měnícím se podmínkám v současné společnosti, a to v zájmu udržení si nebo získání vhodného zaměstnání, a zda jsou ochotni za to platit ze svých vlastních prostředků. Z rešerše teoretické části práce vyplývá, že senioři, a lidé obecně, jsou ochotni vynaložit prostředky na vlastní vzdělávání či osobnostní růst, ale pouze v případě, kdy se to netýká jejich profesního života. V takovém případě očekávají, že se o ně postará zaměstnavatel, případně stát, respektive státní instituce.

Tabulka 18: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem v závislosti na pohlaví

	Ženy	Muži	Celkem
Ano	18	14	32
Ano, ale pouze bezúplatně	58	62	120
Ne	7	13	20

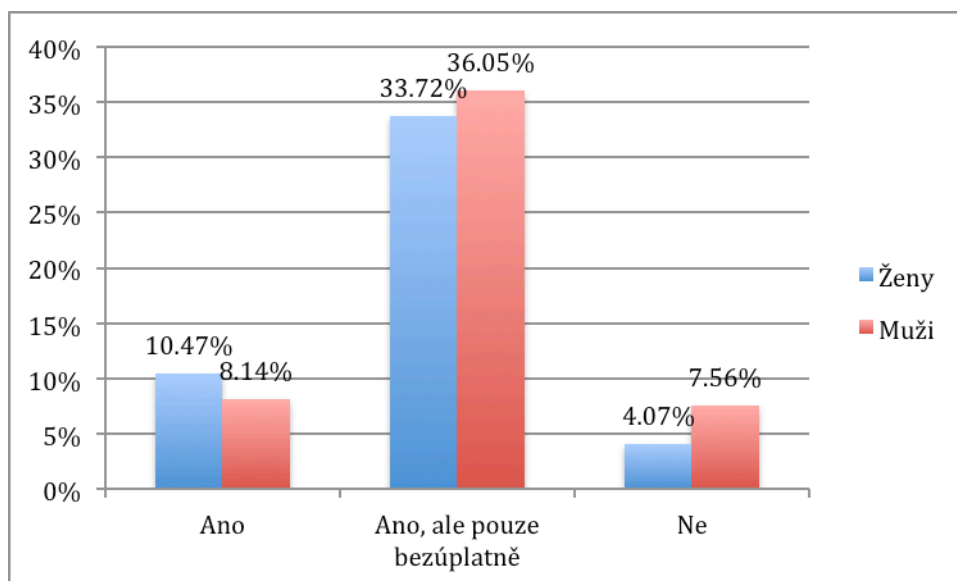
Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Tento trend potvrdilo i provedené dotazníkové šetření, neboť pouze 18,61 % dotazovaných seniorů jednoznačně odpovědělo, že jsou ochotni se vzdělávat i za to platit. Z uvedených bylo 10,47 % žen a 8,14 % mužů.

Rozšiřovat či aktualizovat své znalosti, ovšem pouze bezúplatně, je ochotno 69,77 % seniorů, z toho 33,72 % žen a 36,05 % mužů.

Jednoznačnou neochotu si kvůli zaměstnání držet krok s technologickým rozvojem a rozšiřovat, případně aktualizovat svoje znalosti projevilo celkem 11,63 % z celkového počtu dotazovaných seniorů. Z toho bylo 4,07 % žen a 7,56 % mužů.

Graf 19: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem
v závislosti na pohlaví (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Stejnou otázku jsem opět vyhodnotila také z hlediska věku a nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů.

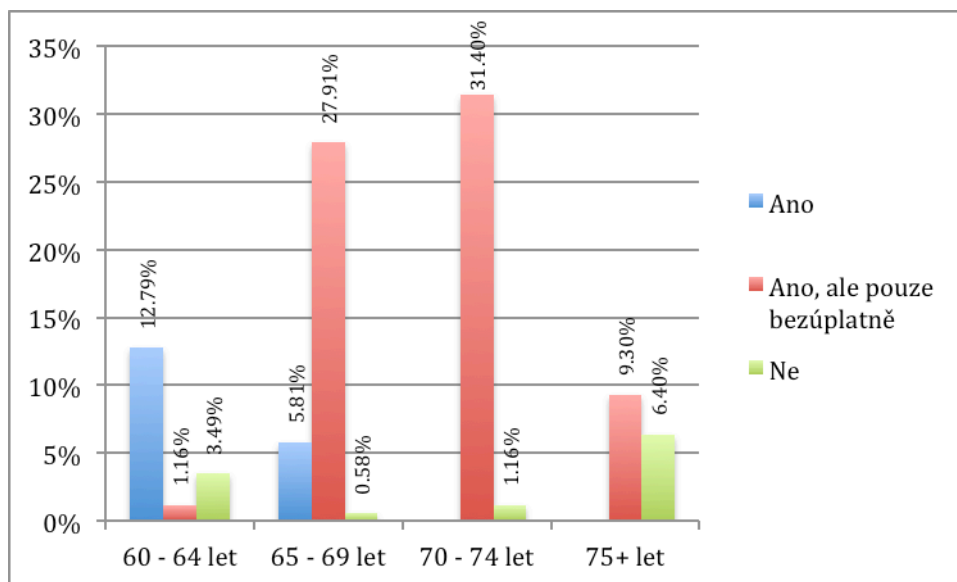
Tabulka 19: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem
v závislosti na jejich věku

	60 - 64 let	65 - 69 let	70 - 74 let	75 a více let
Ano	22	10	-	-
Ano, ale pouze bezúplatně	2	48	54	16
Ne	6	1	2	11

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Podíváme-li se na vyhodnocení stejného dotazu z hlediska věkové struktury respondentů, zjistíme, že jednoznačně *ano* odpovědělo 18,6 % seniorů ve věku od 60 - 69 let. Jednoznačné *ne* jde napříč věkovým spektrem, ovšem největší procento jsme zaznamenali u seniorů v kategorii 75+ let, a to 6,4 % z dotazovaných. Nejvíce seniorů, kteří jsou ochotni se vzdělávat, ale pouze bezúplatně, najdeme v kategorii 65 - 70 let, a to 27,91 % a v kategorii 70 - 74 let, a to 31,4 %.

Graf 20: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem
v závislosti na jejich věku (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

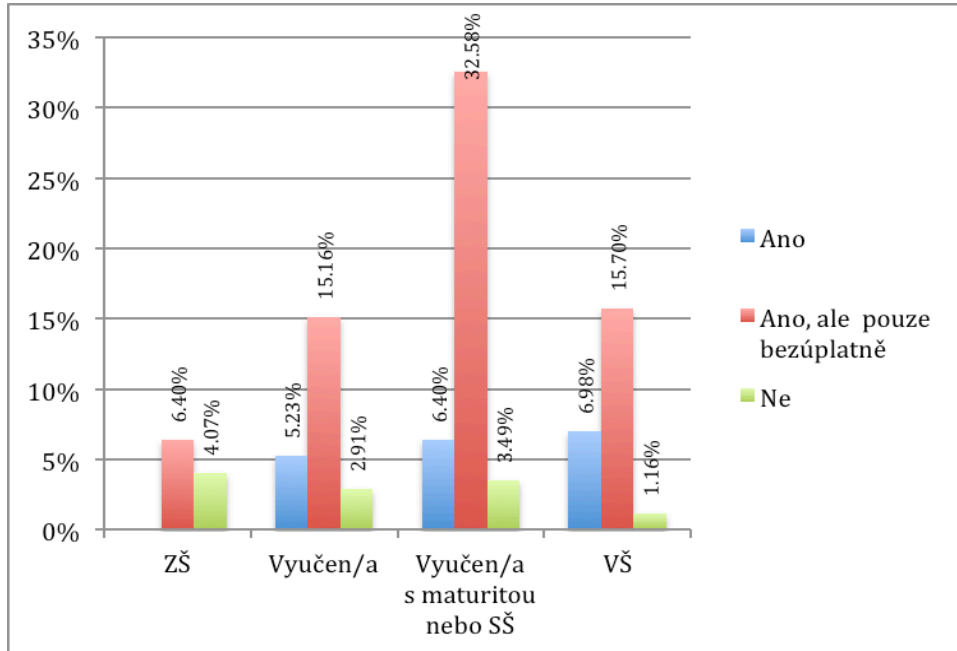
Vyhodnocení této výzkumné otázky v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání je nezajímavější u respondentů, kteří jsou ochotni se vzdělávat, ale pouze bezúplatně. 6,4 % z toho má základní vzdělání, 15,16 % z nich je vyučeno, 32,58 % má maturitu a 15,7 % je vysokoškolsky vzdělaných. Ostatní odpovědi, tedy jednoznačné *ano* a jednoznačné *ne* jsou v podstatě rovnoměrně rozloženy napříč věkovým spektrem dotazovaných.

Tabulka 20: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem
v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání

	ZŠ	Vyučen/a	Vyučen/a s maturitou nebo SŠ	VŠ
Ano	-	9	11	12
Ano, ale pouze bezúplatně	11	26	56	27
Ne	7	5	6	2

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 21: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem
v závislosti nejvyšším dosaženým vzdělání (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Schopnost orientace na trhu práce

Výzkumná otázka č. 10: Jakým způsobem byste si hledali vhodné zaměstnání?

Typ otázky: Uzavřená, selektivní (respondent vybírá z více možností, které se vzájemně nevylučují).

Tato otázka zjišťovala praktické schopnosti dotazovaných seniorů při hledání uplatnění na trhu práce a odpovídali na ni všichni senioři. Dotazovaní mohli zaškrtnout více možností, tak aby jejich odpovědi co nejlépe zachycovaly danou realitu v této oblasti. Nejprve jsem vyhodnotila tuto otázku v závislosti na pohlaví respondentů. Zaznamenané výsledky jsou patrné z následující tabulky.

Pro vybraný vzorek seniorů platí, že většina z nich by hledala zaměstnání nejprve pomocí inzerátu v novinách, a to celých 72,09 %, z čehož bylo 37,79 % žen a 34,3 % mužů.

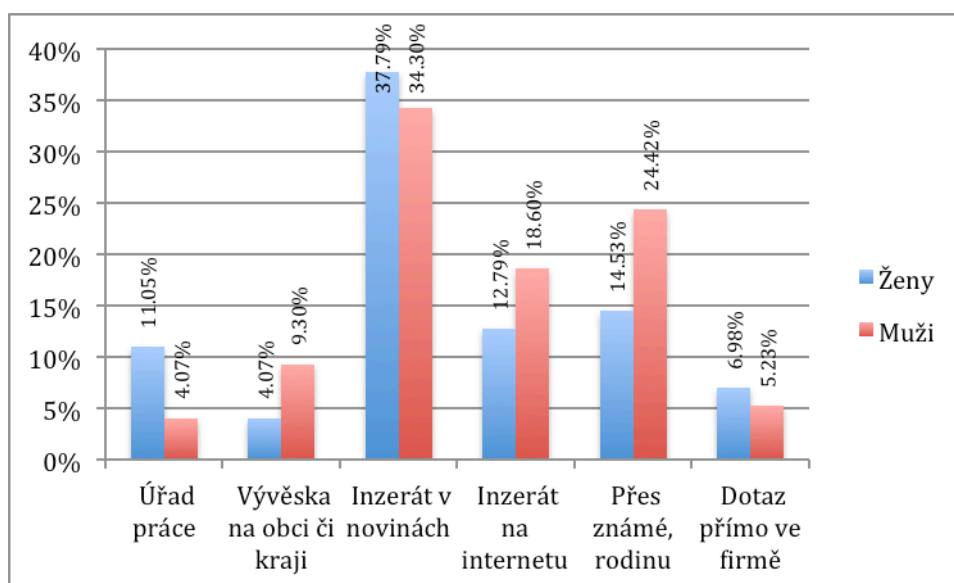
Tabulka 21: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na pohlaví

	Ženy	Muži	Celkem
Úřad práce	19	7	26
Vývěska na obci či kraji	7	16	23
Inzerát v novinách	65	59	124
Inzerát na internetu	22	32	54
Přes známé, rodinu	25	42	67
Dotaz přímo ve firmě	12	9	21

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Populární jsou také inzeráty ohledně zaměstnání v elektronické podobě uveřejněné na internetových portálech. Tuto možnost by zvolilo 31,39 % seniorů, z toho 12,79 % žen a 18,6 % mužů. Práci přes známé či rodinné příslušníky by práci shánělo 38,95 % respondentů, z toho 13,53 žen a 24,42 mužů. Úřad práce by volilo celkem 15,12 % dotazovaných, z čehož bylo 11,05 % žen a 4,07 % mužů. Vývěsku na obci či kraji by vyhledalo 13,37 % dotazovaných.

Graf 22: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na pohlaví (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Tabulka 22: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na věku

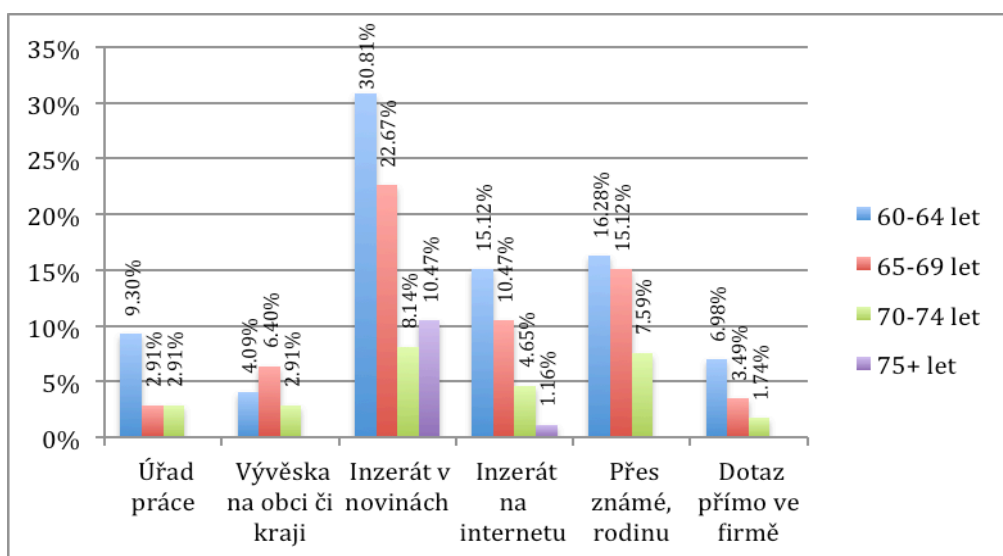
	60-64 let	65-69 let	70-74 let	75+ let
Úřad práce	16	5	5	-
Vývěska na obci či kraji	7	11	5	-
Inzerát v novinách	53	39	14	18
Inzerát na internetu	26	18	8	2
Přes známé, rodinu	28	26	13	-
Dotaz přímo ve firmě	12	6	3	-

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

V kategorii 60 - 64 let, tedy seniorů, kteří většinou ještě pracují by 30,81 % hledalo vhodné zaměstnání v novinách, 15,12 % na internetu, 16,28 % přes známé či rodinné příslušníky, 9,3 % by zvolilo Úřad práce, 4,09 % vývěsku na Obecním či Krajském úřadu a 6,98 % by se dotazovalo přímo v konkrétní firmě. Ze získaných výsledků lze usuzovat, že pracující senioři se velmi dobře orientují na trhu práce a vědí, jakým způsobem mají najít vhodné pracovní uplatnění.

Výsledky v ostatních věkových kategoriích jsou patrné z následujícího grafu.

Graf 23: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na věku (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

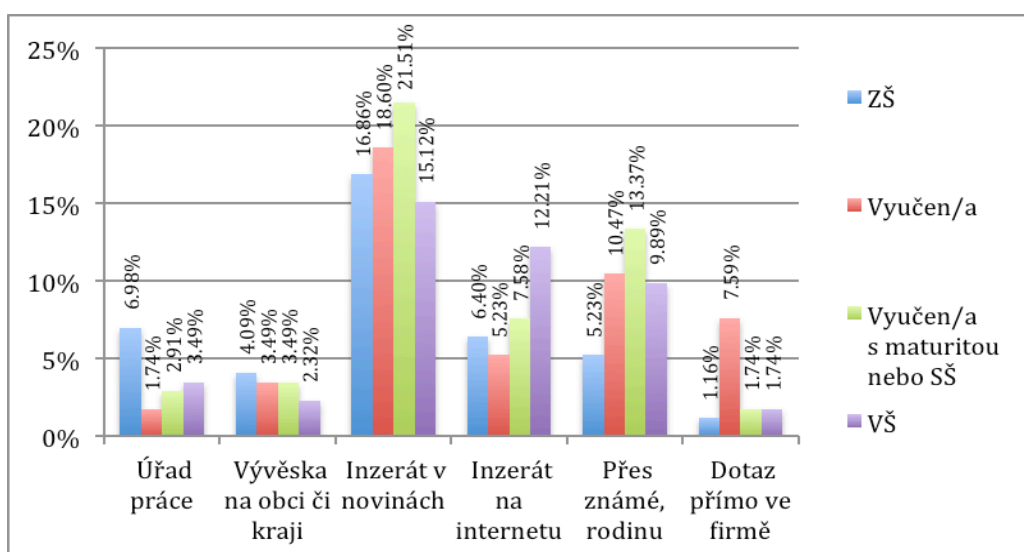
Tabulka 23: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání

	ZŠ	Vyučen/a	Vyučen/a s maturitou nebo SŠ	VŠ
Úřad práce	12	3	5	6
Vývěska na obci či kraji	7	6	6	4
Inzerát v novinách	29	32	37	26
Inzerát na internetu	11	9	13	21
Přes známé, rodinu	9	18	23	17
Dotaz přímo ve firmě	2	13	3	3

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Podíváme-li se na výsledky dotazníkového šetření z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů, zjistíme, že pro všechny odpovědi jsou výsledky v podstatě rovnoměrné rozložené, tudíž volba varianty odpovědi nezávisí příliš na vzdělání dotazovaných.

Graf 24: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Zkušenost s hledáním zaměstnání v poslední době (tzn. v seniorském věku)

Výzkumná otázka č. 11: Máte vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost s hledáním zaměstnání v poslední době (tedy v seniorském věku)?

Typ otázky: Uzavřená, filtrační.

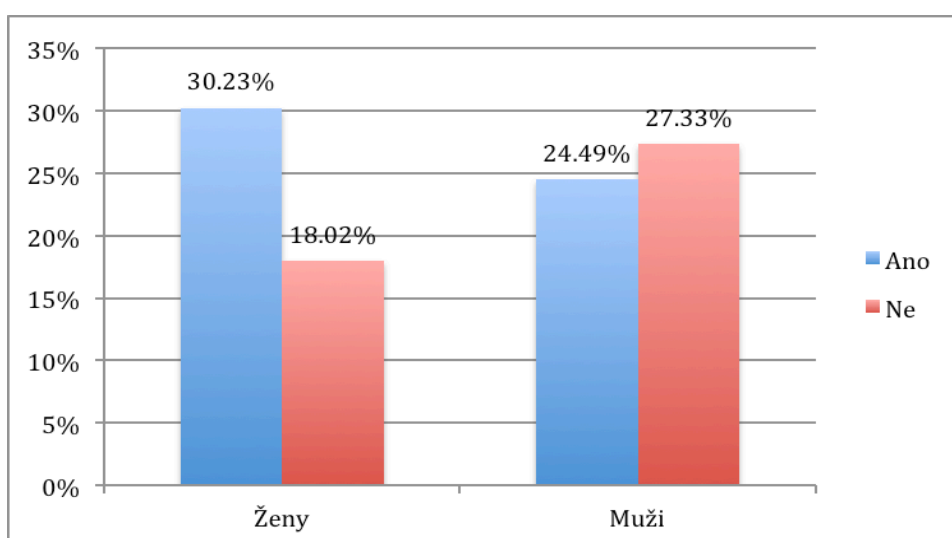
Na tuto otázku odpovídali všichni respondenti a jejím cílem bylo rozdělit seniory na dvě skupiny. Na ty, kteří v poslední době zkušenost s hledáním zaměstnání mají, ať už vlastní nebo zprostředkovanou, a na ty, kteří tuto zkušenost nemají.

Tabulka 24: Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době - dle pohlaví

	Ženy	Muži	Celkem
Ano	52	42	94
Ne	31	47	78

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 25: Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době - dle pohlaví (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Na tuto otázku odpovědělo kladně 54,72 % dotazovaných seniorů, z čehož bylo 30,23 % žen a 24,49 % mužů. V dalších dvou otázkách budeme pracovat pouze se seniory, kteří na položenou otázku odpověděli kladně.

Tabulka 25: Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době v závislosti na věku

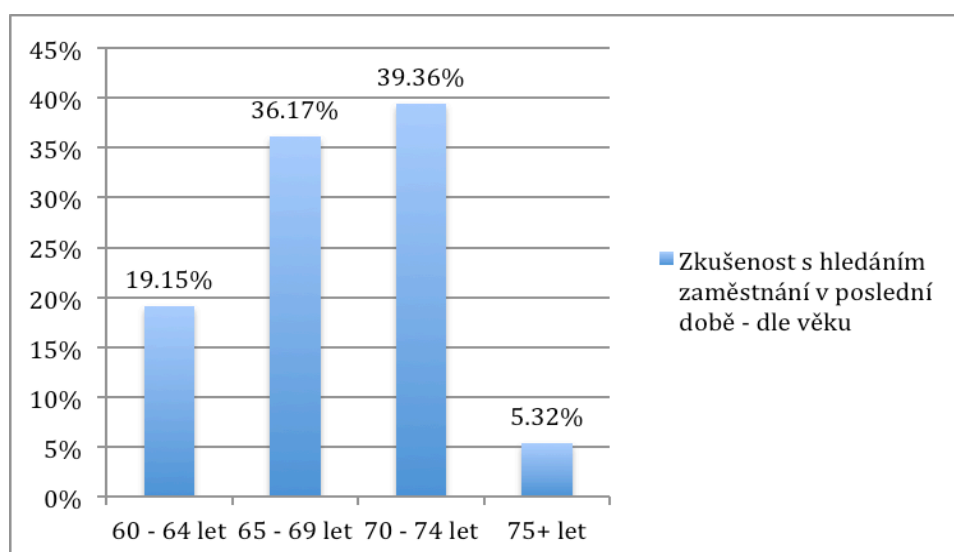
	60 - 64 let	65 - 69 let	70 - 74 let	75 a více let
Ano	18	34	37	5

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

V kategorii 60 - 64 let odpovědělo *kladně* 19,15 % seniorů, v kategorii 65 - 69 let to bylo 36,17 % seniorů, v kategorii 70 - 74 let 39,36 % seniorů a v kategorii 75+ let to bylo 5,32 % dotazovaných.

U věkové kategorie 70 a více let se jedná zejména o ty seniory, kteří hledají různé brigády či práci na zkrácený úvazek, a to většinou v případě, že důchod jako jediný příjem pro ně není dostačující.

Graf 26: : Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době v závislosti na věku (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

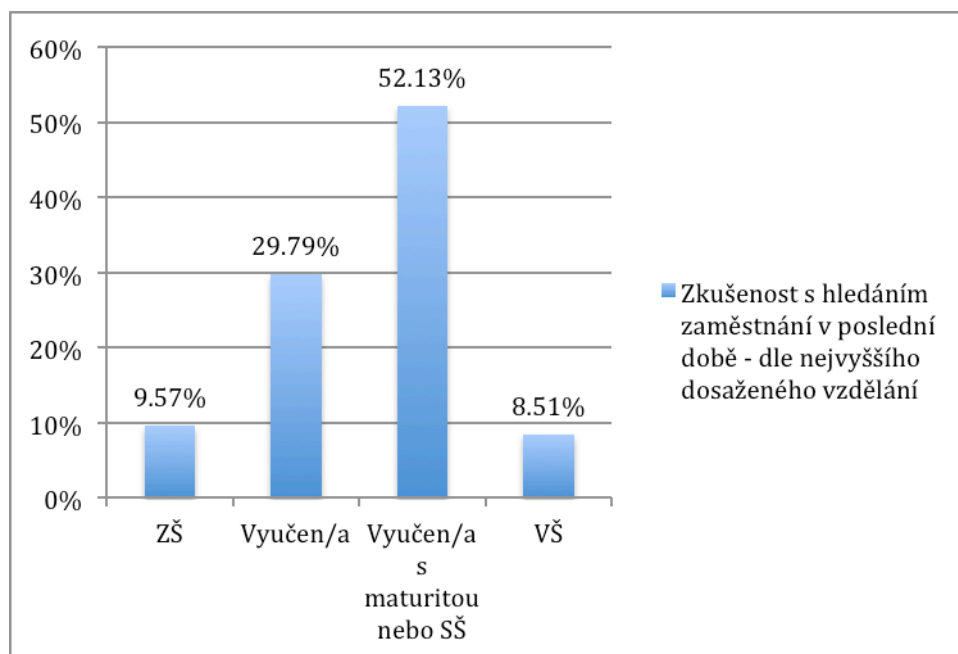
Tabulka 26: Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání

	ZŠ	Vyučen/a	Vyučen/a s maturitou nebo SŠ	VŠ
Ano	9	28	49	8

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Podíváme-li se na vyhodnocení stejné otázky na základě nejvyššího dosaženého vzdělání dotazovaných, zjistíme že kladně odpovědělo 9,57 % seniorů, kteří mají základní vzdělání, 29,79 % seniorů, kteří jsou vyučeni, 52,13 % středoškoláků a 8,51 % vysokoškoláků. Zaznamenané výsledky jsou patrné z následujícího grafického znázornění.

Graf 27: Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání

Výzkumná otázka č. 12: Jaká byla vaše zkušenost s hledáním zaměstnání?

Typ otázky: Uzavřená, alternativní (respondent vybírá pouze jednu z možností).

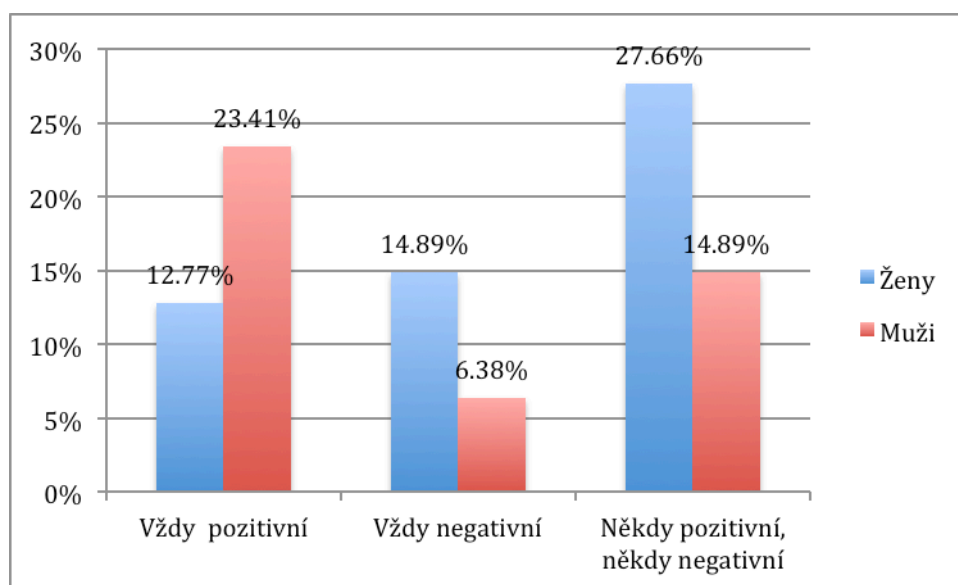
Tato otázka byla určena pouze pro ty seniory, kteří na předešlou otázku (č. 11) odpověděli kladně.

Tabulka 27: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na pohlaví

	Ženy	Muži	Celkem
Vždy pozitivní	12	22	34
Vždy negativní	14	6	20
Někdy pozitivní, někdy negativní	26	14	40

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 28: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na pohlaví (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Cílem této otázky bylo nalézt subjektivní pocit respondentů s hledáním uplatnění. Jednotlivé odpovědi mají ukazovat obecnou spokojenost seniorů s přístupem k nim na současném trhu práce.

Vždy pozitivní zkušenost mělo celkem 36,18 % dotazovaných seniorů, z čehož bylo 12,77 % žen a 24,41 % mužů. Naopak vždy negativní zkušenost uvedlo 21,27 % seniorů, z toho 14,89 % žen a 6,38 % mužů. Smíšené zkušenosti, tedy občas pozitivní, občas negativní uvedlo 42,55 % dotazovaných, z čehož bylo 27,66 % žen a 14,89 % mužů.

Ze zjištěných výsledků lze vyplývá, že dotazovaní muži mají lepší zkušenosti s hledáním uplatnění než ženy. Může to být způsobeno mezilidskými vztahy na pracovištích a ve společnosti obecně, kdy provedené průzkumy vyhodnocují ženské kolektivy a ženské interpersonální vztahy jako více problematické v porovnání s těmi mužskými.

Stejná otázka byla vyhodnocena opět také z hlediska věku dotazovaných a jejich nejvyššího dosaženého vzdělání.

Tabulka 28: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na věku

	60 - 64 let	65 - 69 let	70 - 74 let	75 a více let
Vždy pozitivní	9	13	10	2
Vždy negativní	1	11	7	1
Někdy pozitivní, někdy negativní	8	10	20	2

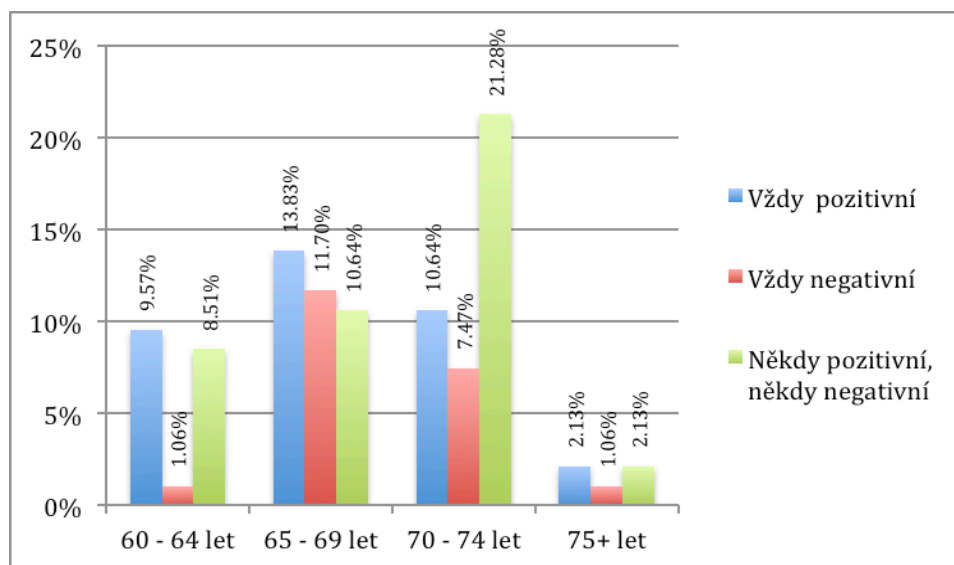
Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Vždy pozitivní zkušenost mělo 9,57 % seniorů v kategorii 60 - 64 let, 13,83 % seniorů v kategorii 65 - 69 let, 10,64 % v kategorii 70 - 74 let a 2,13 % seniorů starších 75 let.

Vždy negativní zkušenost při hledání vhodného uplatnění udělalo 1,06 % seniorů v kategorii 60 - 64 let, 11,7 % seniorů v kategorii 65 - 69 let, 7,47 % v kategorii 70 - 74 let a 1,06 % seniorů v kategorii 75+ let.

Smíšené zkušenosti, tedy někdy pozitivní a někdy negativní mělo 8,51 % seniorů v kategorii 60 - 64 let, 10,64 % seniorů v kategorii 65 - 69 let, 21,28 % v kategorii 70 - 74 let a 2,13 % seniorů v kategorii 75+ let.

Graf 29: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na věku (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Stejná otázka byla opět vyhodnocena také z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání dotazovaných.

Tabulka 29: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání

	ZŠ	Vyučen/a	Vyučen/a s maturitou nebo SŠ	VŠ
Vždy pozitivní	5	12	15	2
Vždy negativní	1	9	8	2
Někdy pozitivní, někdy negativní	3	7	26	4

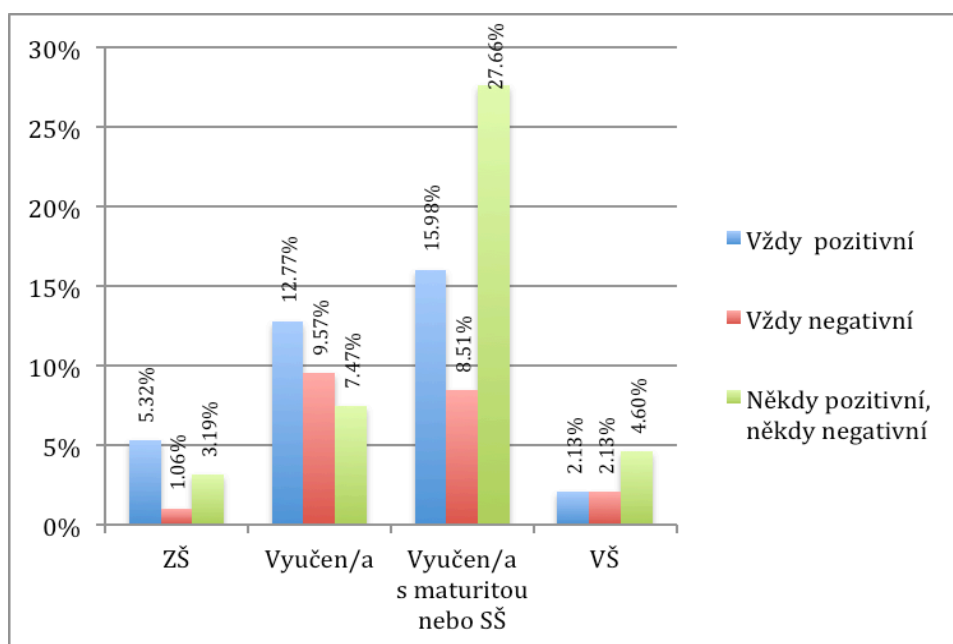
Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Vždy pozitivní zkušenost při hledání zaměstnání v poslední době mělo 5,32 % seniorů, kteří mají základní vzdělání, 12,77 % vyučených, 15,98 % středoškoláků a 2,13 % vysokoškolsky vzdělaných seniorů.

Vždy negativní zkušenost mělo 1,06 % seniorů, kteří mají základní vzdělání, 9,57 % vyučených, 8,51 % středoškoláků a 2,13 % vysokoškoláků.

Smíšené zkušenosti, tedy někdy pozitivní a někdy negativní zaznamenalo 3,19 % seniorů se základním vzděláním, 7,47 % vyučených, 27,66 % středoškoláků a 4,6 % s vysokoškolským vzděláním.

Graf 30: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Nedalo se očekávat, že respondenti budou mít vždy pozitivní zkušenost, nicméně příznivým výsledkem odpovědí na tuto otázku je to, že více než 1/3 dotazovaných měla výhradně pozitivní zkušenost s hledáním zaměstnání, z čehož se dá usuzovat, že se současný trh práce začíná pozvolna měnit a adaptovat se na narůstající počet pracovníků v seniorském věku.

Ageismus v praxi současných seniorů

Výzkumná otázka č. 13: Setkali jste se při hledání zaměstnání s ageismem, tedy diskriminací na základě Vašeho věku?

Typ otázky: Uzavřená, alternativní (respondent vybírá pouze jednu z možností).

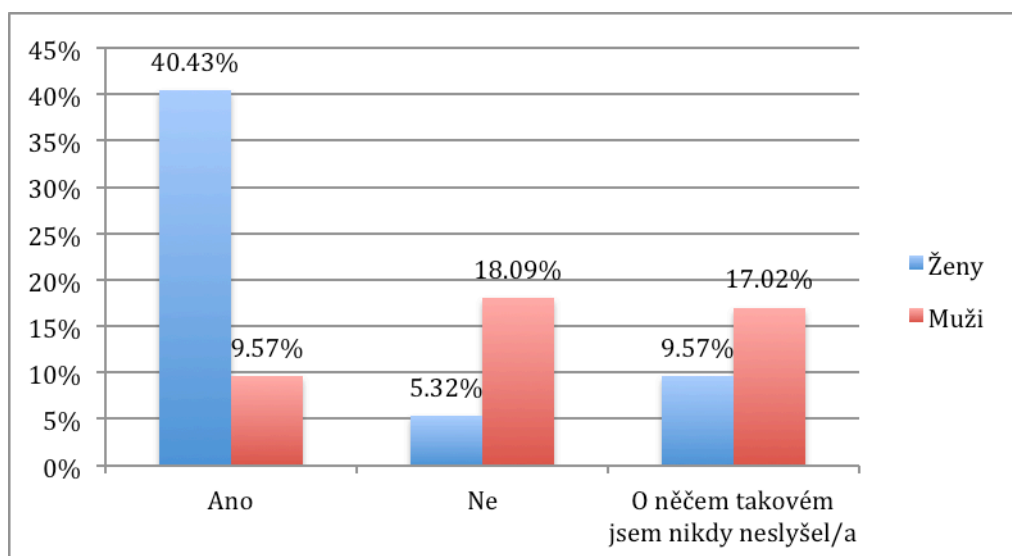
Tato otázka byla určena pouze pro ty seniory, kteří na otázku č. 11 odpověděli kladně. Cílem této otázky bylo nalézt praktickou zkušenost respondentů s diskriminací na základě jejich věku.

Tabulka 30: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na pohlaví

	Ženy	Muži	Celkem
Ano	38	9	47
Ne	5	17	22
O něčem takovém jsem nikdy neslyšel	9	16	25

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 31: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na pohlaví (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Na tuto otázku odpovědělo *kladně* celkem 50 % dotazovaných seniorů, z čehož bylo 43,43 % žen a 9,57 % mužů. Záporně, tedy že takovou zkušenost nikdy nemělo, odpovědělo 23,41 % seniorů, z toho 5,32 % žen a 18,09 % mužů.

Zajímavá z hlediska vyhodnocení je varianta třetí, tedy že dotazovaný senior o ageismu nikdy neslyšel, tudíž toto nemůže hodnotit. Tuto možnost zaškrtno v dotazníku celkem 26,59 % respondentů, z čehož bylo 9,57 % žen a 17,02 % mužů.

Z rešerše v teoretické části práce, že ageismus jako forma diskriminace není pro seniory známým pojmem a často ani nevědí, že se s tímto fenoménem v praxi setkali. Svůj neúspěch při hledání zaměstnání chápou prostě jen jako neúspěch nebo jako fakt, že firmy dávají přednost mladším pracovníkům. O výhodách pracovníků v seniorském věku se také zmiňují v teoretické části práce.

Tabulka 31: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na věku

	60 - 64 let	65 - 69 let	70 - 74 let	75 a více let
Ano	11	15	19	2
Ne	3	9	10	-
O něčem takovém jsem nikdy neslyšel	4	10	8	3

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

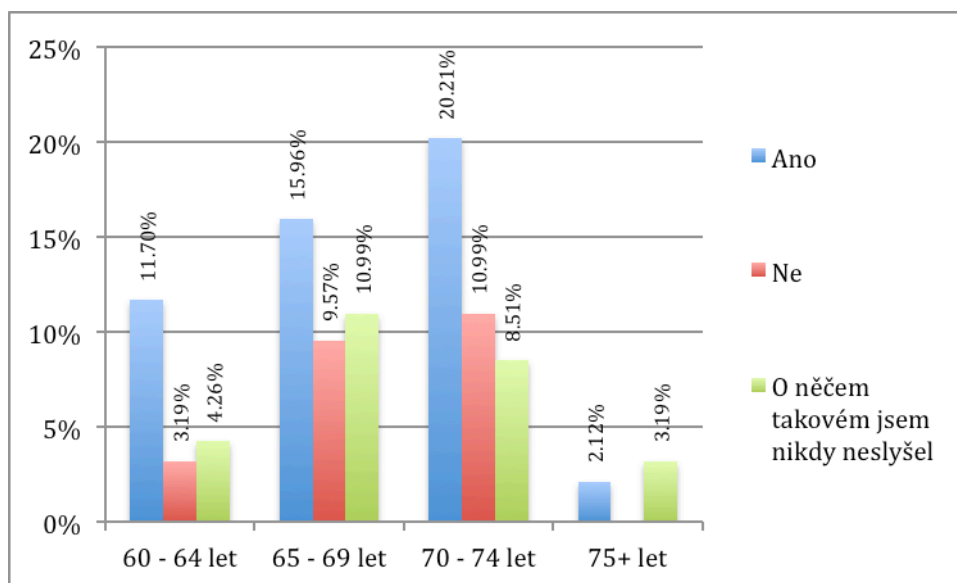
Zkušenost s touto formou diskriminace mělo 11,7 % seniorů v kategorii 60 - 64 let, 15,96 % seniorů v kategorii 65 - 69 let, 20,21 % v kategorii 70 - 74 let a 2,12 % seniorů starších 75 let.

Žádnou zkušenost s ageismem při hledání vhodného uplatnění nemělo 3,19 % seniorů v kategorii 60 - 64 let, 9,57 % seniorů v kategorii 65 - 69 let, 10,99 % v kategorii 70 - 74 let a nikdo v kategorii 75+ let.

O tomto fenoménu nikdy neslyšelo 4,26 % seniorů v kategorii 60 - 64 let, 10,99 % seniorů v kategorii 65 - 69 let, 8,51 % v kategorii 70 - 74 let a 3,19 % v kategorii seniorů starších 75 let.

Takék této odpovědi následuje grafické znázornění.

Graf 32: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na věku (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Stejně jako v předchozích případech, i tato otázka byla vyhodnocena z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání dotazovaných seniorů. Primárně šlo o to zjistit, jaké je věkové složení seniorů, kterých se ageismus může týkat.

Tabulka 32: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání

	ZŠ	Vyučen/a	Vyučen/a s maturitou nebo SŠ	VŠ
Ano	4	6	33	4
Ne	2	10	9	1
O něčem takovém jsem nikdy neslyšel	3	12	7	3

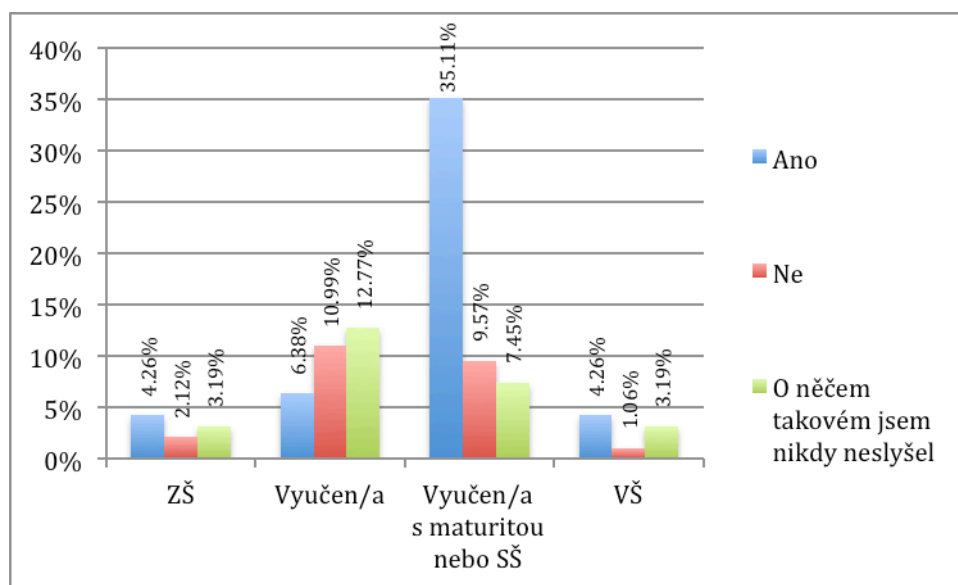
Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Zkušenost s ageismem při hledání vhodného zaměstnání mělo v poslední době 4,26 % seniorů, kteří mají základní vzdělání, 6,38 % vyučených, 35,11 % středoškoláků a 4,26 % vysokoškolsky vzdělaných seniorů.

Žádnou zkušenost s ageismem nemělo 2,12 % seniorů, kteří mají základní vzdělání, 10,99 % vyučených, 9,57 % středoškoláků a 1,06 % vysokoškoláků.

O tomto jevu nikdy neslyšelo 3,19 % seniorů se základním vzděláním, 12,77 % vyučených, 7,45 % středoškoláků a 3,19 % s vysokoškolským vzděláním.

Graf 33: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Z praktického pohledu je ageismus sociálním fenoménem posledních desetiletí. Jedná se o ideologii a přesvědčení většiny o menšině, v tomto případě o seniorech. Jelikož téma této práce se seniorů týká, dalo se předpokládat, že někteří z nich tuto zkušenost z praxe budou mít. Naopak neznalost tohoto jevu a problematiky obecně, kterou jsme zaznamenali u 26,59 % respondentů, lze považovat za poměrně vysoké číslo, jehož důvodem může být mimo jiné například nedostatečná občanská informovanost o tomto tématu.

Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době

Výzkumná otázka č. 14: Co byste zařadil/a obecně mezi negativa při hledání zaměstnání v současné době?

Typ otázky: Polouzavřená (respondent má možnost k definovaným variantám odpovědi doplnit i svoji vlastní odpověď), selektivní (respondent vybírá z více možností, které se vzájemně nevylučují).

Jednalo se opět o otázku, u níž bylo možno zaškrtnout více odpovědí, případně dopsat odpověď vlastní, čímž dostali respondenti možnost odpovědět i jinak, než jim bylo výčtem v dotazníku nabízeno. Na otázku odpovídali všichni respondenti, tzn. 172 osob v seniorském věku.

Tabulka 33: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době v závislosti na pohlaví

	Ženy	Muži	Celkem
Věk	79	68	147
Zdravotní stav	61	65	126
Nedostatečná odbornost v oboru	10	4	14
Nedostatečné vzdělání	6	5	11
Neznalost práce s PC, atd.	39	19	58
Neznalost cizích jazyků	45	13	58
Ostatní	4	6	14

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Jako nevýhodu při hledání zaměstnání uvedlo svůj věk 85,43 % respondentů, z čehož bylo 45,93 % žen a 39,53 % mužů. Mnozí z nich poznamenali, že věk je nejčastějším omezením, které je uvedeno již v popisu zveřejněné volné pracovní pozice, neboť obvykle je nabízena práce v mladém, dynamickém kolektivu. Toto zjištění bohužel potvrzuje fakt, že trh práce je jedna z prvních oblastí, kde se ve společnosti setkáváme s nerovnými šancemi vzhledem k věku, tedy s ageismem.

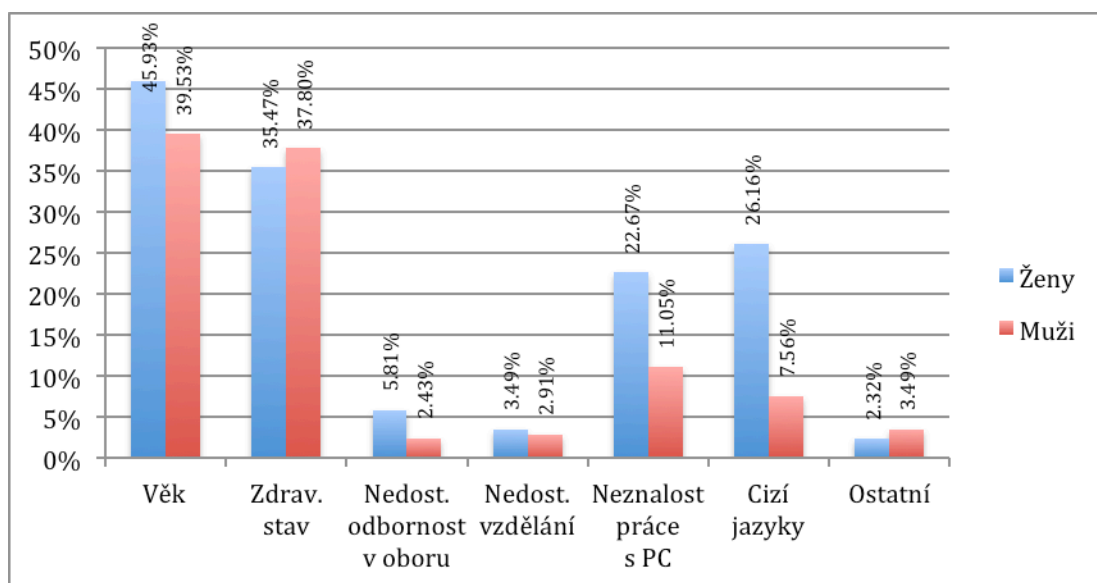
Zdravotní stav jako nevýhodu vnímá 73,27 % dotazovaných, z toho 35,47 % žen a 37,8 % mužů z vybraného výzkumného vzorku. Podíváme-li se do tabulky, je na první pohled zřejmé, že tyto dva faktory představují nejčastější limity při uplatnění na trhu práce, se kterými se mají dotazovaní senioři praktickou zkušenost.

Nedostatečnou odbornost ve svém oboru v důsledku rozvoje pracovní pozice a nárůstu nových informací, které je třeba obsáhnout, uvedlo celkem 8,24 % seniorů, z čehož bylo 5,81 % žen a 2,43 % mužů. V teoretické části práce je uvedeno, že s přibývajícím věkem klesá u člověka ochota ke změnám a že právě nízká schopnost adaptace je klíčovým faktorem, který ovlivňuje zaměstnatelnost lidí v seniorském věku. Nedostatečné vzdělání zmínilo celkem 6,4 % dotazovaných, z čehož bylo 3,49 % žen a 2,91 % mužů.

Neznalost práce s počítačem, případně jinými prostředky, uvedlo celkem 33,72 % respondentů, z čehož bylo 22,67 % žen a 11,05 % mužů. Neznalost cizích jazyků uvedlo jako svůj handicap 33,72 % dotazovaných seniorů, z toho 26,16 % žen a 7,56 % mužů.

Jako ostatní nevýhody, které nebyly zmíněny v navrženém výčtu, uvedli senioři neschopnost řídit automobil nebo vzdálenost mezi bydlištěm a zaměstnáním,

Graf 34: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době v závislosti na pohlaví (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Podíváme-li se na uplatnění na trhu práce z hlediska věku dotazovaných, zjistíme, že věk jako nevýhodu uvedly v hojném počtu všechny věkové kategorie. 28,49 % seniorů v kategorii 60 - 64 let, 24,42 % seniorů v kategorii 65 - 69 let, 15,12 % v kategorii 70 - 74 let a 17,44 % seniorů starších 75 let.

Zdravotní stav jako handicap uvedlo 14,54 % seniorů v kategorii 60 - 64 let, 30,81 % seniorů v kategorii 65 - 69 let, 19,77 % v kategorii 70 - 74 let a 8,14 % seniorů starších 75 let.

Tabulka 34: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době
v závislosti na věku

	60 - 64 let	65 - 69 let	70 - 74 let	75 a více let
Věk	49	42	26	30
Zdravotní stav	25	53	34	14
Nedostatečná odbornost v oboru	11	3	1	-
Nedostatečné vzdělání	4	4	1	2
Neznalost práce s PC, atd.	17	21	12	8
Neznalost cizích jazyků	32	19	5	2
Ostatní	2	3	1	8

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

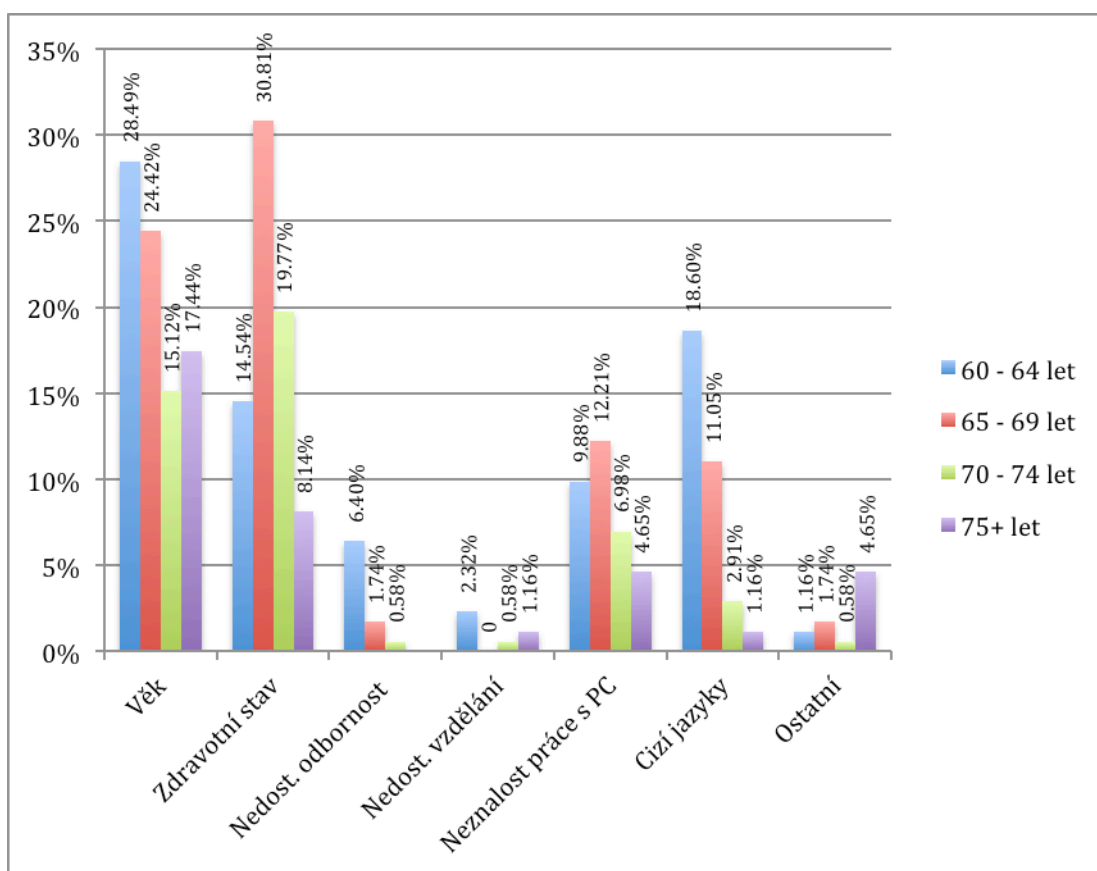
Nedostatečnou odbornost v oboru zvolilo 6,4 % seniorů v kategorii 60 - 64 let, 1,47 % seniorů v kategorii 65 - 69 let, 0,58 % v kategorii 70 - 74 let. Nedostatečné vzdělání uvedlo v dotazníku 2,32 % seniorů v kategorii 60 - 64 let, 0,58 % v kategorii 70 - 74 let a 1,16 % seniorů v kategorii 75+ let.

Neznalost práce s počítačem, případně jinými prostředky trápí seniory ve věku 60-64 let, a to 9,88 %, dále pak seniory ve věku 65 - 69 let, a to ve 12,21 %, dále 6,98 % seniorů ve věku 70 - 74 let a jen 1,16 % nejstarších seniorů, tzn. v kategorii 75+ let.

Neznalost cizích jazyků, kterou jako svou nevýhodu označilo 18,6 % seniorů v kategorii 60 - 64 let, 11,05 % seniorů v kategorii 65 - 69 let, 2,91 % v kategorii 70 - 74 let a 1,16 % seniorů starších 75 let.

Výsledky dotazníkového šetření byly opět graficky zaznamenány.

Graf 35: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době v závislosti na věku (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Stejná otázka byla vyhodnocena opět i z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů a při zkoumání získaných odpovědí bylo zjišťováno, jak se tento faktor promítá do vnímání situace seniorů v jednotlivých věkových kategoriích při hledání zaměstnání.

Věk jako svou nevýhodu vnímá nejvíce seniorů, kteří ukončili studium maturitní zkouškou, a to 37,8 %, dále 18,6 % vyučených a stejné procento vysokoškoláků.

Naopak věk jako nevýhodu chápe v porovnání s ostatními kategoriemi pouhých 10,47 % dotazovaných, kteří mají základní vzdělání.

Zdravotní stav zvolilo 26,16 % seniorů se základním vzděláním, 18,6 % vyučených, 22,1 % seniorů, kteří mají maturitní zkoušku a 6,4 % vysokoškoláků.

Tabulka 35: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době
v závislosti na dosaženém vzdělání

	ZŠ	Vyučen/a	Vyučen/a s maturitou nebo SŠ	VŠ
Věk	18	32	65	32
Zdravotní stav	45	32	38	11
Nedostatečná odbornost v oboru	2	8	2	2
Nedostatečné vzdělání	4	5	2	-
Neznalost práce s PC, atd.	23	18	12	5
Neznalost cizích jazyků	17	12	24	5
Ostatní	11	3	1	-

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Nedostatečnou odbornost zmínilo 4,65 % vyučených, v ostatních kategoriích to bylo vždy 1,16 % dotazovaných.

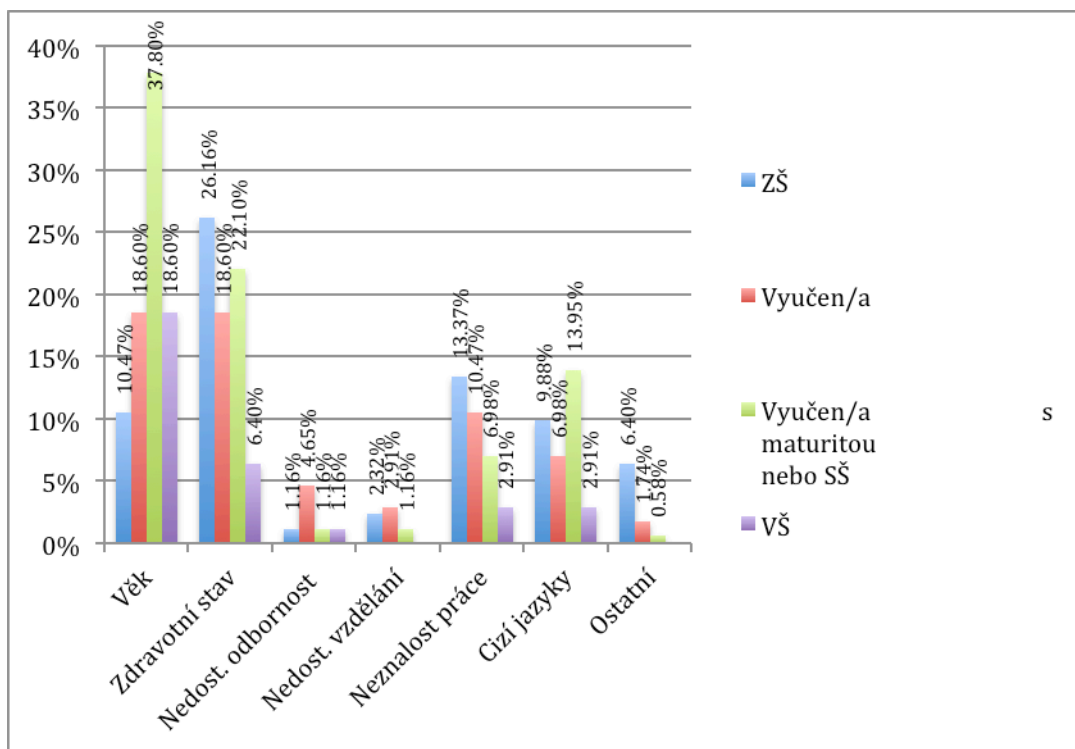
Nedostatečné vzdělání uvedlo 2,32 % seniorů se základním vzděláním, 2,91 % vyučených a 1,16 % seniorů, kteří zakončili svá studia maturitní zkouškou.

Neznalost práce s počítačem zvolilo v dotazníku 13,37 % seniorů se základním vzděláním, 10,47 % vyučených, 6,98 % seniorů, kteří mají maturitní zkoušku a 2,91 % vysokoškoláků.

Neznalost cizích jazyků opět trápí seniory, kteří ukončili studium na základní škole, a to v 9,88 %, dále 6,98 % vyučených, 13,95 % seniorů s maturitní zkouškou a 2,91 % vysokoškoláků.

I tato otázka byla zpracována do přehledného grafu.

Graf 36: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době v závislosti na dosaženém vzdělání (v %)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

7.1 Interpretace výsledků výzkumu

Po uvedení tabulek, grafů a komentářů k jednotlivým otázkám a jejich odpovědím, které byly uvedeny v předcházející textu, je potřeba se nyní zaměřit na statistickou analýzu vyššího stupně, tzn. na výpočet odchylek od optimálního stavu, a tím nalézt i odpovědi na výzkumné otázky a následně potvrdit či vyvrátit hypotézy stanovené v úvodu této praktické (analytické) části práce.

Některé z meritorních otázek dostaly vlastní ordinální škálu, která byla základem výpočtu celkové optimální hodnoty odpovědí na danou otázku. Otázky, které ordinální škálu neobsahují, nebylo možné z jejich povahy vyhodnotit tímto procesem, a ani nebylo cílem takové vyhodnocení provádět. Primárně šlo o to zjistit, které odpovědi jsou pro kolik procent respondentů nejčastěji zvolené a zároveň v rámci otevřeného doplňku, byl-li tento doplněk u otázky uveden, zjistit další možné odpovědi, které dotazník ve svém výčtu nenabízel.

Otázky, které nebylo možno hodnotit pomocí ordinální škály:

- otázka č. 1, 2, 3 - identifikační otázky
- otázka č. 5 - uzavřená, alternativní (respondent vybíral pouze jednu z možností)
- otázka č. 6 - polouzavřená (respondent měl možnost k definovaným variantám odpovědi doplnit i svoji vlastní odpověď), selektivní (respondent vybíral z více možností, které se vzájemně nevylučovaly)
- otázka č. 7 - uzavřená, selektivní (respondent vybíral z více možností, které se vzájemně nevylučovaly)
- otázka č. 10 - uzavřená, selektivní (respondent vybíral z více možností, které se vzájemně nevylučovaly)
- otázka č. 11 - uzavřená, filtrační
- otázka č. 14 - polouzavřená (respondent měl možnost k definovaným variantám odpovědi doplnit i svoji vlastní odpověď), selektivní (respondent vybíral z více možností, které se vzájemně nevylučovaly).

Bodová hodnota odpovědi u otázek, kde se pomocí této metody bude vyhodnocovat, je stanovena na základě rešerše uvedené v teoretické části této rigorózní práce. Optimální bodová hodnota každé otázky je pak stanovena na základě součtu maximálního počtu bodů, které může získat jeden respondent a na základě celkového počtu respondentů zařazených v dotazníkovém šetření (absolutní četnost). Otázky, u kterých odpovídají respondenti obecně, činí hodnota absolutní četnosti 172, tzn. že odpovídalo 172 respondentů. U otázek, které následují po otázce filtrační, tudíž na ní odpovídali pouze ti respondenti, kteří mají v poslední době zkušenost s hledáním uplatnění na trhu práce, ať už vlastní nebo zprostředkovanou, činí hodnota absolutní četnosti 94, tzn. že na tyto otázky odpovídalo 94 respondentů.

V následující tabulce jsou uvedeny hodnoty jednotlivých parametrů výzkumu včetně finálních odchylek od optimálních hodnot, a to jak v absolutním, tak v procentuálním vyjádření, a dále pak procentuální vyjádření naměřeného podílu optima.

Tabulka 36: Celkové výsledky výpočtu odchylek od optimálního stavu

otázka číslo	absolutní četnost	max valid u respondenta	max valid při absolutní četnosti	odpověď	bodová hodnota	počet respond., kteří odpověděli	získaný valid	získaný valid suma	rozdíl max valid ku naměřený valid - abs.	rozdíl max valid ku naměřený valid v %	% optima
1	identifikační otázky - hodnoceno komentáři a grafy										
2											
3											
4	172	2	344	a	2	62	124	191	153	44,48%	55,52%
				b	0	43	0				
				c	1	67	67				
5	nelze hodnotit pomocí ordinální škály - hodnoceno komentáři a grafy										
6	nelze hodnotit pomocí ordinální škály - hodnoceno komentáři a grafy										
7	nelze hodnotit pomocí ordinální škály - hodnoceno komentáři a grafy										
8	172	3	516	a	0	131	0	202	314	60,85%	39,15%
				b	2	91	182				
				c	0	2	0				
				d	1	20	20				
9	172	2	344	a	2	32	64	184	160	46,51%	53,49%
				b	1	120	120				
				c	0	20	0				
10	nelze hodnotit pomocí ordinální škály - hodnoceno komentáři a grafy										
11	filtrační otázka - hodnoceno komentáři a grafy										
12	94	2	188	a	2	34	68	108	80	42,55%	57,45%
				b	0	20	0				
				c	1	40	40				
13	94	2	188	a	2	47	94	119	69	36,70%	63,30%
				b	0	22	0				
				c	1	25	25				
14	nelze hodnotit pomocí ordinální škály - hodnoceno komentáři a grafy										
Celkem									46,72%	53,28%	

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

V tabulce jsou uvedeny jednotlivé otázky, a tam, kde to povaha otázky umožňuje také hodnoty absolutní četnosti, možný maximální bodový zisk respondenta, maximální bodová hodnota, které je možné teoreticky dosáhnout, pokud by všichni respondenti odpověděli správně, dále pak jsou uvedeny jednotlivé varianty odpovědí s hodnotami ordinální bodovací škály a počty respondentů, kteří danou odpověď v dotazníku zvolili. Poté následují výsledky výzkumu, tzn. kumulovaná získaná hodnota bodů všech respondentů, rozdíl mezi optimální teoretickou hodnotou a získanou hodnotou, která vyplývá z odpovědí všech respondentů, vše ve vyjádření absolutním

(počty respondentů) i ve vyjádření procentuálním. Jedná se tedy o výpočet odchylek od optimálního stavu.

V následujícím textu si shrneme za každou otázku v dotazníku a pokud je to možné, určíme její výsledek z hlediska odchylky od optimálního stavu a v závěrech výzkumu odpovíme na výzkumné otázky a potvrdíme či vyvrátíme stanovené hypotézy.

Otázky č. 1, 2, 3 jsou otázky identifikační a byly vyhodnoceny spolu s dalšími otázkami pomocí komentářů, tabulek a grafického znázornění.

Otázka č. 4 získala v dotazníkovém šetření celkovou hodnotu 191 bodů. Oproti optimální hodnotě 344 bodů je tedy rozdíl mezi optimální a naměřenou hodnotou 153 bodů, což odpovídá rozdílu 44 % po zaokrouhlení, tedy přibližně 56 % shodě s optimální hodnotou. Znamená to tedy, že se většina respondentů zajímá dobrovolně o technologický pokrok (počítače, mobilní telefony, vývoj internetu, atd.). Ovšem podíváme-li se podrobně na počty respondentů u jednotlivých odpovědí, zjistíme, že vysoký počet respondentů se o technologický pokrok nezajímá vůbec, a ještě vyšší pouze někdy, což může odpovídat obecným celospolečenským stereotypům, kdy většina populace má zažitou triádu mládí - produktivní věk - stáří, a stáří chápe pouze jako čas zaslouženého odpočinku.

Otázka č. 5 zjišťovala, jaký způsob seznamování se s moderními technologiemi je seniorům nejbližší a jakým způsobem lze na tuto cílovou skupinu působit, aby bylo dosaženo žádoucích výsledků. Jednotlivé odpovědi byly vyhodnoceny v této kapitole pomocí komentářů, tabulek a grafického znázornění.

Otázka č. 6 se dotazovala na to, která zařízení senioři ve svém praktickém životě používají. Otázka byla koncipována jako polouzavřená a umožnila respondentům doplnit i vlastní odpověď, čímž bylo zajištěno širší spektrum získaných odpovědí, než jakou dotazník sám o sobě nabízel. Jednotlivé odpovědi byly opět vyhodnoceny v této kapitole pomocí komentářů, tabulek a grafického znázornění.

Otázka č. 7 zjišťovala, k jakým účelům senioři využívají internet. Tato otázka nebyla opět vyhodnocena pomocí ordinální škály, neboť to její povaha neumožňuje, nicméně přinesla aktuální informace o pohybu současných seniorů v prostředí internetu. Jednotlivé odpovědi byly vyhodnoceny v této kapitole pomocí komentářů, tabulek a grafického znázornění.

Otázka č. 8 naměřila ve výzkumném šetření hodnotu 202 bodů, a tedy v porovnání s optimální hodnotou 516 bodů je ztráta na tuto hodnotu 314 bodů, což v procentuálním vyjádření znamená rozdíl 61 % po zaokrouhlení, respektive 39 % optima. Zde opět narážíme na společenský stereotyp a je nutné konstatovat, že většina seniorů nemá zájem již společnosti ničím přispívat a naopak očekává od společnosti, chcete-li státu, že o ně bude postaráno tak, aby už nemuseli pracovat a jakkoliv se společensky zapojovat do dění. Podíváme-li se podrobněji na získané výsledky, zjistíme, že mezi seniory existuje také poměrně vysoké procento 53 %, které je ochotno nějakým způsobem přispívat, ovšem pouze za předpokladu, že jim to bude nabídnuto, případně nějak umožněno a nebudou muset nic platit. V opačném případě je na ně nutno nahlížet jako na skupinu pasivní, která nevyvíjí žádnou činnost.

Otázka č. 9 dosáhla v dotazníkovém šetření kumulované hodnoty 184 bodů, oproti optimální kumulované hodnotě 344 bodů je tedy ztráta 160 bodů, což odpovídá rozdílu zaokrouhlení 47 %, tedy 53 % optima. Všeobecně to tedy znamená, že méně než polovina respondentů je schopna držet krok s technologickým rozvojem a rozšiřovat, případně aktualizovat svoje dosavadní znalosti. Opět to ukazuje na určitou pasivitu seniorů a zaběhlé společenské stereotypy, které bude velmi obtížné odstranit.

Otázka č. 10 zjišťovala, jakým způsobem by si senioři hledali vhodné zaměstnání. Tato otázka nebyla vyhodnocena pomocí ordinální škály, neboť to její povaha neumožňuje, nicméně přinesla aktuální informace o tomto tématu. Jednotlivé odpovědi byly vyhodnoceny v této kapitole pomocí komentářů, tabulek a grafického znázornění.

Otázka č. 11 byla otázka filtrační a rozdělila respondenty do dvou skupin. Zjišťovala, kolik procent z celkového vzorku respondentů má vlastní nebo nějakým způsobem zprostředkovanou zkušenost s hledáním zaměstnání v poslední době. Zároveň byla tato otázka v dotazníku prakticky umístěna tak, aby dotazovaní, kteří zkušenost mají, pokračovali sadou dalších dvou otázek uvedených dále, a dotazovaní, kteří tuto zkušenost nemají, byli přesměrováni rovnou k otázce poslední. Tato otázka byla vyhodnocena pomocí komentářů, tabulek a grafického znázornění.

Otázka č. 12 naměřila ve výzkumném šetření hodnotu 108 bodů, a tedy v porovnání s optimální hodnotou 188 bodů je ztráta na tuto hodnotu 80 bodů, což v procentuálním vyjádření znamená rozdíl 43 % po zaokrouhlení, respektive 57 %

optima. Znamená to tedy, že více než polovina seniorů měla pozitivní zkušenost při hledání zaměstnání, což ukazuje na fakt, že se společnost pozvolna mění a zvyšuje se postupně svou tolerantnost vůči seniorům, kteří se pohybují na trhu práce a chtějí společnosti ještě něčím přispět. Výhody věkově smíšených kolektivů jsou popsány v teoretické části práce.

Otázka č. 13 dosáhla ve výzkumu naměřené hodnoty 119 bodů, což odpovídá oproti optimální hodnotě 188 bodů rozdílu 69 bodů, tedy 37 % po zaokrouhlení, tedy 63 % optima. Tato otázka zjišťovala praktické zkušenosti dotazovaných seniorů s bariérami na trhu práce, konkrétně s ageismem. Ze zjištěných výsledků vyplývá, že tento fenomén v naší společnosti existuje a že je nutno mu čelit. Na tomto místě je vhodné připomenout, že ageismus (a jakákoliv jiná forma diskriminace) se nemusí týkat pouze určité skupiny, v našem případě seniorů. Ageismus se vyskytuje ve společnosti jako nežádoucí jev a do styku s tím přicházejí i ostatní věkové kategorie. Těmto nežádoucím jevům lze čelit informovaností a vhodnou občanskou aktivizací.

Otázka č. 14 se dotazovala na negativa při hledání zaměstnání v současné době. Otázka byla koncipována opět jako polouzavřená a umožnila respondentům doplnit i vlastní odpověď, jež dotazník sám o sobě nabízel. Jednotlivé odpovědi byly vyhodnoceny v této kapitole pomocí komentářů, tabulek a grafického znázornění.

8 ZÁVĚRY VÝZKUMU

Na tomto místě shrneme výsledky výzkumu, zodpovíme výzkumné otázky a potvrdíme či vyvrátíme stanovené hypotézy.

Výzkumu se prostřednictvím dotazníkového šetření zúčastnilo celkem 172 respondentů. Z tohoto celkového počtu jich mělo 94 vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost s hledáním zaměstnání v poslední době, tzn. v seniorském věku. Každá otázka byla vyhodnocena pomocí komentářů, tabulek i grafického znázornění a u otázek, jejichž povaha to umožňovala, byla vypočítána kumulovaná optimální bodová hodnota a ta byla porovnávána s kumulovanou naměřenou hodnotou. Interpretace těchto výsledků byla uvedena v předcházející části. Nyní si zodpovíme výzkumné otázky a potvrdíme či zamítneme příslušné předem stanovené hypotézy.

Výzkumná otázka č. 1: Jaká je ochota seniorů z vybraného vzorku zajímat se o technologický pokrok společnosti? Z výsledku výzkumu lze shrnout, že ochota dotazovaných seniorů se pohybuje po zaokrouhlení na 56 % optima. Což ovšem v praxi neukazuje na příliš určitý výsledek, neboť řádově polovina seniorů se o technologický pokrok zajímá a polovina nezajímá.

Hypotéza č. 1: Ochota zajímat se o technologický pokrok u seniorů z vybraného vzorku dosáhne maximálně polovinu optimální hodnoty. Hypotéza je zamítnuta. Ochota seniorů dosáhla vyšší než poloviční hodnoty optima.

Výzkumná otázka č. 2: Používá již většina seniorů internet v každodenním životě? Výsledek výzkumu jednoznačně ukazuje, že všichni dotazovaní senioři (tzn. 100 % z nich) používají internet. Variantu *internet nepoužívám* ne zvolil v dotazníku žádný z respondentů.

Hypotéza č. 2: Maximálně polovina seniorů z vybraného vzorku společnosti, používá internet v každodenním životě. Hypotéza je zamítnuta. Z provedeného výzkumu jasně vyplývá, že 100% respondentů využívá internet.

Výzkumná otázka č.3: Jsou senioři ochotní si kvůli získání, případně udržení zaměstnání, průběžně rozšiřovat své znalosti, aby si udrželi krok s technologickým rozvojem? Z výsledku výzkumu lze vyčíst, že ochota dotazovaných seniorů rozšiřovat své znalosti za účelem získání nebo udržení si zaměstnání se pohybuje po zaokrouhlení na 54 % optimální hodnoty. Na tuto otázku tudíž opět nelze jednoznačně odpovědět. Řádově to totiž znamená, že polovina z nich ochotna je a polovina není.

Hypotéza č. 3: Minimálně v 50 % případů je vybraný vzorek ochoten si průběžně rozšiřovat své znalosti tak, aby si udržel krok s technologickým rozvojem, a tím zvyšoval šanci na svou zaměstnatelnost. Hypotéza se potvrzuje. Podle výsledku dotazníkového šetření bylo dosaženo 54 % optima.

Výzkumná otázka č. 4: Byli s hledáním zaměstnání spokojeni senioři, kteří s ním mají vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost z poslední doby (tedy v období seniorského věku)? Na základě výsledku provedeného výzkumu lze uvést, že s hledáním zaměstnání v poslední době bylo spokojeno 36,18 % dotazovaných seniorů, a naopak nespokojeno 21,27 % seniorů.

Hypotéza č. 4: Ti, z vybraného vzorku společnosti, kteří mají vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost s hledáním zaměstnání z poslední doby, učinili výhradně negativní zkušenost minimálně ve 25 % případů. Hypotéza je zamítnuta. Podle výsledků dotazníkového šetření mělo výhradně negativní zkušenost 20 dotazovaných, což představuje 21,27 % z celku.

Výzkumná otázka č. 5: Kde nejčastěji spatřují negativa při hledání zaměstnání senioři, kteří s ním mají vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost? Nejčastěji spatřují respondenti negativa ve svém věku. Tuto variantu zvolilo v dotazníku 85,43 % dotazovaných, z čehož bylo 45,93 % žen a 39,53 % mužů.

Hypotéza č. 5: Vybraný vzorek společnosti spatřuje negativa při hledání zaměstnání ve většině případů ve svém (tedy seniorském) věku. Hypotéza se potvrzuje. 147 respondentů označilo v dotazníku variantu *věk*, což odpovídá 85,43 % z celkového počtu osob, které se průzkumu zúčastnily.

Celkově je možné shrnout, že výsledky dotazníkového šetření ve své čisté podobě výsledků i v podobě následných statistických propočtů, zodpověděly všechny výzkumné otázky, které byly předem stanoveny a které přispěly k dosažení cíle této rigorózní práce. Tři z pěti předem stanovených hypotéz byly zamítnuty, dvě byly potvrzeny. Obecně autorka této práce předpokládala menší zájem seniorů o moderní technologické a komunikační prostředky, i nižší schopnost adaptace na současném trhu práce. Pozitivním výsledkem tohoto výzkumu je, že všichni dotazovaní senioři již využívají internet a také to, že jsou alespoň za určitých okolností ochotni se dále vzdělávat a rozšiřovat své dovednosti. Zároveň bylo dobře odhadnuto, že nejóžehavějším problémem seniorů je jejich věk, díky němuž jsou vystaveni řadě výzev, kterým musí z hlediska trhu práce čelit.

ZÁVĚR

Práce přinesla ucelený přehled o problematice uplatnění seniorů v současné společnosti a také o schopnostech a možnostech jejich adaptace v rychle se měnících sociálních a ekonomických podmínkách, zejména pak ve vztahu k trhu práce. Uvedené téma bylo prozkoumáno ze dvou různých aspektů, a to jednak z pohledu seniorů a též z pohledu firem a organizací. Podrobná rešerše a zkoumání situace ze dvou odlišných pohledů zajistily objektivitu, vyváženost a širší náhled na skutečný stav této problematiky. Vlastním přínosem je pak zkoumání a podrobná analýza vybraného vzorku české společnosti, tedy českých seniorů, kde hlavním tématem bylo zjištění jejich technologického povědomí, ochoty se adaptovat a zároveň jejich zkušenosti s uplatněním v praxi. U těch seniorů, kteří měli vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost s hledáním práce v poslední době, se výzkum dále věnoval jejich subjektivním pocitům, ale i negativům, kterým museli čelit v této oblasti.

Cílem rigorózní práce bylo přinést ucelený přehled o adaptaci a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti, včetně jednotlivých úskalí a stinných stránek, které jsou s touto problematikou spojeny. Cíl práce byl splněn, práce obsahuje v teoretické části důkladnou rešerši dané problematiky a mimo jiné zohledňuje také statistické údaje, platnou legislativu a oficiální dokumenty platné pro tuto oblast.

Přestože bylo téma primárně zkoumáno v návaznosti na aktuální stav v České republice, v teoretické části práce byly zmíněny také výzvy a úkoly, které je třeba v problematice seniorů, jejich aktivizace, zaměstnatelnosti či celoživotního učení udělat na úrovni evropské. Demografické stárnutí populace není problémem pouze České republiky, ale potýká se s ním většina vyspělých zemí, proto bylo nutné seznámit se s tímto jevem komplexně a v celé jeho šíři. Vzhledem k narůstající globalizaci a přítomnosti řady nadnárodních firem a korporací na našem pracovním trhu, je třeba nahlížet na problematiku seniorů i z tohoto pohledu a hledat a následně aplikovat vhodná řešení nejen v evropském, ale také v mezinárodním kontextu.

Schopnost adaptace a možnosti uplatnění seniorů byly zjišťovány v praktické, respektive analytické části práce, čímž byl také splněn cíl této rigorózní práce. Vlastní výzkum byl spojen s dotazníkovým šetřením koncipovaným jako operativní, monitorovací, ad hoc průzkum, jenž byl realizován po dobu 5 měsíců, a to od

1. 12. 2014 do 30. 4. 2015 na nahodilém souboru respondentů, kdy minimální hranicí bylo získat odpovědi od 150 respondentů. Do tohoto výzkumu bylo zapojeno 172 respondentů, a tím byl splněn metodicky procesní cíl výzkumu. Dotazník byl šířen osobní formou při pohovoru se seniory, nikoliv elektronicky, jelikož schopnost seniorů používat a adaptovat se na moderní technologické prostředky či využívání internetu byly v této práci primárně zkoumány. Z tohoto důvodu byl tedy zvolen osobní kontakt s respondenty. Faktem samozřejmě zůstává, že za pomoci např. aplikace Google Forms, která je součástí Google Docs a která je volně dostupná, by se sběr dat a celý výzkum jednoznačně urychlil a zefektivnil. Nebylo by ale dosaženo požadované vypovídací hodnoty.

Vlastní dotazník se skládal ze tří identifikačních otázek, které byly spojeny s pohlavím, věkem a nejvyšším dosaženým vzděláním respondentů a byly uvedeny na začátku dotazníku. Dále následovalo sedm věcných otázek, které byly určeny pro všechny dotazované osoby a které se zaměřovaly na cíl vlastního výzkumu. Filtrační otázka uvedená v druhé polovině dotazníku rozdělila dotazované na ty, kteří měli vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost s hledáním zaměstnání v poslední době a na ty, kteří tuto zkušenost neměli. Senioři, kteří tuto zkušenost měli, pokračovali k další otázce. Ti, kteří zkušenost neměli, vynechali dvě otázky a pokračovali v dotazníku otázkou poslední.

V úvodu praktické části práce bylo stanoveno 5 výzkumných otázek, které dopomohly ke splnění cíle této rigorózní práce. Ke každé z otázek byla stanovena hypotéza, jež byla po vyhodnocení výzkumu potvrzena nebo vyvrácena. Samotné hypotézy byly stanoveny poměrně přísně, neboť autorka práce předpokládala menší zájem seniorů o nové technologie a moderní komunikační prostředky a také převážně negativní zkušenosti s hledáním uplatnění na současném trhu práce.

Výsledky celého výzkumu se opíraly o zjištěná primární data, která byla dále zpracována a analyzována. Otázkám, které to svou povahou umožňovaly, byla přidělena ordinální škála. Bodové ohodnocení bylo stanoveno na základě informací z rešerše, která předcházela vlastnímu výzkumu. Každá z těchto otázek pak byla přepočtena na hodnotu optimálního stavu. Tyto hodnoty byly následně porovnány s naměřeným stavem a byly spočítány v absolutním i procentuálním vyjádření odchylky od

optimálního stavu. Podrobné výsledky jednotlivých výzkumných otázek a potvrzení či zamítnutí předem stanovených hypotéz je uvedeno v kapitole Závěry výzkumu.

Na tomto místě shrneme výčetem výsledky výzkumu, a to v pěti bodech tak, jak korespondují s výzkumnými otázkami.

Výsledkem výzkumu je tedy v souhrnu:

- 56 % ochota seniorů z vybraného vzorku zajímat se o technologický pokrok společnosti
- 100% schopnost seniorů z vybraného vzorku využívat internet
- 54 % ochota seniorů z vybraného vzorku si kvůli získání, případně udržení zaměstnání, průběžně rozšiřovat své znalosti tak, aby si udrželi krok s technologickým rozvojem
- 36 % spokojenost se situací na trhu práce seniorů z vybraného vzorku, kteří s hledáním práce měli v poslední době vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost
- zjištění, že *věk* je nejožehavějším problémem při hledání zaměstnání v současné době.

Zároveň je třeba upozornit na skutečnost, že tři z pěti hypotéz byly zamítnuty, autorka práce totiž původně predikovala horší výsledek dotazníkového šetření a statistické analýzy primárních dat. Je tedy pozitivním přínosem, že zájem o moderní technologie a schopnost seniorů se adaptovat je vyšší, než byl původní předpoklad. Pozitivním zjištěním tohoto výzkumu také je, že všichni dotazovaní senioři již využívají internet a také to, že jsou alespoň za určitých okolností ochotni se dále vzdělávat a rozšiřovat své znalosti a dovednosti. Nicméně je třeba konstatovat, že získaný výsledek je možno vztáhnout pouze na výběrový soubor respondentů, a nikoliv na populaci v České republice jako takovou, neboť v takovém případě by musel výběrový soubor mít alespoň několik tisíc respondentů a měl by být sbírán spíše cíleným, sociálně demografickým výběrem. Tato činnost však patří do dlouhodobých výzkumů specializovaných výzkumných agentur, kde je takový výzkum prováděn kontinuálně a pracuje na něm celý tým výzkumníků. I tak byl ale proveden kvalitní, poměrně široký

výzkum, kdy reprezentativnost vzorku 172 respondentů není zanedbatelná. Autorka práce usuzuje, že pozitivní výsledek výzkumu oproti předpokladu mohlo mimo jiné ovlivnit i to, že velké procento respondentů jsou středoškolsky (42,44 %) a vysokoškolsky (23,84 %) vzdělaní lidé.

Je možno shrnout, že tato práce by mohla být zajímavým východiskem dalších výzkumů. Při zachování dosavadní metodiky a zvýšení počtu respondentů by mohla být využita i k širším výzkumům spojených s trendy v problematice seniorů. Po teoretické stránce by mohla práce sloužit jako východisko shrnutí a zpracování dostupných odborných, statistických i legislativních pramenů ve studiu problematiky uplatnění současných seniorů na trhu práce.

Závěrem je třeba připomenout, že hlavní motivací autorky této práce byl její vlastní reálný zájem v oblasti problematiky seniorů, které se obvykle ve společnosti dostává menší pozornosti, než by si skutečně zasloužila, přestože populace postupně stárne a demografické prognózy neukazují na ústup tohoto jevu.

Musíme mít na paměti, že kvalita života seniorů je sice výrazně ovlivněna jejich dosavadní pozicí ve společnosti a finančními možnostmi, ale rozhodujícím činitelem je právě jejich ochota učit se novému, získávat nové znalosti a dovednosti a být schopen se rychle adaptovat, chcete-li přizpůsobit se změnám. Tradiční pojetí stáří, jako čas zaslouženého odpočinku, pomalu doznívá a je nahrazován novými koncepty, kdy je získávání znalostí a schopnost jejich využití v praxi klíčovým faktorem k úspěchu i faktickému začlenění do současné znalostní společnosti. Zásadní roli zde hraje včasná a systematická příprava na všech stupních a typech škol, včetně dalšího vzdělávání dospělých, které navíc zohledňuje evropské, popř. zahraniční zkušenosti. Koncept celoživotního vzdělávání se tudíž jeví pro řešení situace současných seniorů jako vhodné východisko.

RESUMÉ

Tato práce se zabývala problematikou seniorů ve znalostní společnosti a také schopností jejich adaptace a uplatnění v rychle se měnících sociálních a ekonomických podmínkách, zejména pak na trhu práce. Toto téma bylo prozkoumáno ze dvou různých pohledů, a to jednak ze strany seniorů a též ze strany firem a organizací. Přesto, že jsou zájmy obou činitelů v určitých momentech zcela protichůdné, je třeba hledat taková řešení, která by spolu působila ve vzájemné symbióze a pozitivně ovlivňovala vývoj společnosti jako celku.

V úvodní kapitole jsem vysvětlila základní pojmy a souvislosti, jako například vývoj člověka, proces stárnutí a změny ke kterým dochází v seniorském věku. Dále pak tendence společenského a demografického vývoje, které zásadním způsobem ovlivňují život člověka a směr, jímž se západní společnost v současné době ubírá. Upozornila jsem na význam vzdělávání pro znalostní společnost, jelikož vzdělávání, schopnost učit se a nakládat s informacemi, představuje nový fenomén, a především klíčový faktor úspěchu v moderní době.

Ve druhé kapitole jsem se zaměřila na situaci z pohledu seniorů, ať už se jednalo o problematiku jejich aktivizace, gramotnosti, motivace k učení a faktory, které ovlivňují jejich další vzdělávání, dále pak specifika vzdělávání seniorů a také zásady, které je třeba dodržovat, chceme-li aby byl tento proces efektivní. Zmínila jsem ovšem i záporné faktory, tedy bariéry, které tento proces ovlivňují a které musejí senioři v praxi překonávat.

Třetí kapitola byla věnována firmám a organizacím, jež se snaží uspět a získat konkurenční výhodu na trhu v současné společnosti. Upozornila jsem na vysoké tempo změn, nezměrné množství informací, které jsou mnohdy neúplné nebo zcela zavádějící, hyper-konkurenční prostředí a postupující celkovou globalizací. Principy, na nichž funguje znalostní organizace, jsou totiž možným řešením, jak těmto změnám úspěšně a efektivně čelit. Téma firem a organizací jsem zde rozebrala i z hlediska zaměstnávání pracovníků v seniorském věku a z hlediska jejich ekonomického přínosu.

Přestože jsem popisovala toto téma primárně v návaznosti na aktuální stav v České republice, považovala jsem za vhodné podívat se též na výzvy a úkoly, které je

třeba v problematice seniorů a celoživotního učení vůbec udělat plošně, tedy na úrovni evropské.

Poměrně široké téma je specifikováno především v empirické části práce, kde na vybraném vzorku populace byly zkoumány položené otázky a na základě zjištěných výsledků pak zamítány nebo potvrzovány předem stanovené hypotézy. Získané odpovědi jsou vyhodnoceny nejen graficky či pomocí komentářů, ale byl proveden i statistický výpočet odchylek od předem stanovených kumulativních optimálních hodnot. Výsledky dotazníkového šetření jsou pak v rámci syntézy vztaženy k cílům této práce, slovně okomentovány a provázány právě s daným primárním výzkumem. Zajímavým zjištěním práce a vlastním přínosem autorky k tomuto tématu je prozkoumání aktuálního stavu vybraného vzorku seniorů žijících v České republice, a to zejména z hlediska adaptace a existujících možností jejich uplatnění v praxi.

V závěru je celá situace zhodnocena a doplněna úvahami o dalším možném vývoji. Zájmy jednotlivců a zájmy firem jsou mnohdy protichůdné, nicméně je třeba nepřestávat hledat nová kreativní řešení a účinná opatření tak, aby v konečném efektu oba činitelé tvořili harmonický komplex, který svým působením zajistí žádoucí vývoj naší společnosti jako celku.

RESUMÉ

This work dealt with problematic of seniors in knowledge society and their ability to adapt and to be useful in rapidly changing social and economic conditions and namely at labour market. This topic was investigated from two points of view, firstly from the point of view of seniors and secondly from the point of view of companies. Despite the fact that the interest of both sides are in certain moments contradictory, it is necessary to find such solutions which will together have symbiosis effect and which will generally positively influence the society development as such.

In introductory chapter I explained basic terms and connections, for example the human being development, aging process and changes that arise in senior age. After that tendency of social and demographic development, which basically influence the life of man and the direction what is recently followed by Western society. I pointed out the importance of education for knowledge society, while education, the ability to learn and to deal with information represents new phenomena, and is namely the key factor of success in present-day.

Second chapter concerns the situation from the senior point of view, whether linked to the problematic of their activation, literacy, motivation to learn and factors influencing their next education, as well as specifics of senior education and also principles which should be kept to reach effective process. I mentioned also negative factors, e.g. barriers, influencing this process, which the seniors have to overcome in praxis.

Third chapter concerns the companies and organisations what try to be successful and to get competitive advantage in the market of recent society. I stressed the high tempo of changes, huge amount of information, which are usually not complete or are misleading, hyper-competitive environment and continuous general globalisation. The principles on which the knowledge society is based are possible solution how to successfully and effectively face these changes. I analysed the topic of companies and organisations also from the point of view of employment of workers in senior age and from the point of view of their economic contributions.

Despite the fact that I described this topic primarily in connection with the recent situation in Czech Republic, I considered useful to look also at challenges and

tasks to be done globally in the area of seniors and life-long learning - at European level.

Relatively large topic is specified especially in the empiric part of this work, where on a selected sample of population given questions were evaluated and based on results the in advance stated hypothesis were refused or confirmed. Received answers are evaluated not only graphically or via comments, but statistical calculation of deviations from in advance given cumulative optimum values was also done. Results of the questionnaire are in the frame of synthesis linked to aims of this work, verbally commented and linked with given primary research. Interesting finding of this work and own contribution of author of this work to this topic is the examination of the current sample of seniors living in Czech Republic, namely from the point of view of adaptation of the existing possibilities and their exercise in practice.

In the concluding part the whole situation was evaluated and amended by reflections about next possible development. The interests of individuals and interests of companies are frequently contradictory; nevertheless we should not stop to search for new creative solutions and measures leading at the end to harmonious complex, ensuring desirable development of our society.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2002. ISBN 80-247-0469-2.
- BARTÁK, J. *Od znalostí k inovacím: tvorba, rozvíjení a využívání znalostí v organizacích*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-87197-03-5.
- BARTÁK, J. *Skryté bohatství firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-17-6.
- BEDRNOVÁ, E., I. NOVÝ & kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2002. s. 243. ISBN 80-7261-064-3.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BOČKOVÁ, L., Š. HASTRMANOVÁ a E. HAVRDOVÁ. *50+ Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. 1. vyd. Praha: Respekt institut, 2011. ISBN 978-80-904153-2-4.
- BUREŠ, V. *Klasifikace znalostí, znalostní strategie a styly znalostního managementu*. Liberec: E+M Ekonomie a Management, 2004. roč. 7, č. 1 s. 43 – 48. ISSN 1212-3609.
- BUREŠ, V. *Znalostní management a proces jeho zavádění*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1978-8.
- ČICHOVSKÝ, L. *Marketingový výzkum*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010. ISBN 978-80-86730-61-5.
- DIENSTBIER, Z. *Průvodce stárnutím aneb jak ho oddálit*. 1. vyd. Praha: Radix, 2009. ISBN 978-80-86013-88-0.
- DOSTÁL, J. *Informační a počítačová gramotnost – klíčové pojmy informační výchovy. Moderní informační a komunikační technologie ve vzdělávání*. 1. vyd. Olomouc: Votobia, 2007. ISBN 978-80-7220-301-7.
- DUŠOVÁ, B. *Aktivizace ve stáří. Sborník I. Ostravské sympozium ošetrovatelství*. Ostrava: Ostravská univerzita ZSF, 2001. ISBN 80-7042-324-2.
- FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-64-8.

- HAŠKOVCOVÁ, H. *Fenomén stáří*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství Havlíček Brain Team, 2010. ISBN 978-80-87109-19-9.
- HAŠKOVCOVÁ, H. *Sociální gerontologie aneb seniori mezi námi*. 1.vyd. Praha: Galén, 2012. ISBN 978-80-7262-900-8.
- HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. s. 164. ISBN 978-80-262-0219-6.
- CHVALOVSKÝ, V. *Řízení projektů aneb překážkový běh na dlouhou trať*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-085-8.
- KALVACH, Z. a kol. *Úvod do gerontologie a geriatrie*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 1997. ISBN 80-7184-366-0.
- KALVACH, Z., Z. ZADÁK, R. JIRÁK, H. ZAVÁZALOVÁ, P. SUCHARDA a kolektiv. *Geriatric a gerontologie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 978-80-247-7038-3.
- KOZEL, R. a kol. *Moderní marketingový výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-6978-3.
- KOZEL, R., L. MYNÁŘOVÁ a H. SVOBODOVÁ. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 978-80-247-3527-6.
- KŘIVOHLAVÝ, J. a V. SCHREIBER. *Psychologie nemoci*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0179-0.
- LANGMEIER, J., a D. KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 978-80-247-1284-0.
- MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-52-3.
- MUŽÍK, J. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: Aspi, 2004. ISBN 80-7357-045-9.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.
- MÜHLPACHR, P. *Gerontopedagogika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3345-2.
- MÜHLPACHR, P. *Schola gerontologica*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3838-1.

- NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. 2. vyd. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0625-7.
- PALÁN, Z. a T. LANGER *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PETŘKOVÁ, A. *Senioři jako účastníci vzdělávacích aktivit*. In: Člověk a společnost na přelomu tisíciletí. Sborník příspěvků z mezinárodní konference. Olomouc: Univerzita Palackého, 1998. ISBN 80-7067-923-9.
- PLHÁKOVÁ, A. *Učebnice obecné psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 2008. ISBN 978-80-200-1499-3.
- POKORNÁ, A. *Komunikace se seniory*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3271-8.
- PROVAZNÍK, V. a R. KOMÁRKOVÁ. *Motivace pracovního jednání*. 2. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, Oeconomica, 2004. s. 23. ISBN 80-254-0703-X.
- PRŮCHA, J. *Pedagogická encyklopedie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-546-2.
- PRŮCHA, J. *Přehled pedagogiky*. 2. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7178-944-5.
- PRŮCHA, J., a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.
- RABUŠICOVÁ, M. a L. RABUŠIC. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 3. vyd. Praha: Professional Publishing, 2011. ISBN 978-80-7431-062-1.
- ŘÍČAN, P. *Cesta životem: vývojová psychologie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-124-7.
- SAK, P. a K. KOLESÁROVÁ. *Sociologie stáří a seniorů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3850-5.
- STUART-HAMILTON, I. *Psychologie stárnutí*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-274-2.
- SÝKOROVÁ, D. *Autonomie ve stáří. Kapitoly z gerontosociologie*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2007. Studie, 45. ISBN 978-80-86429-62-5.

- ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.
- ŠKODA, J. a P. DOUDLÍK. *Psychodidaktika. Metody efektivního a smysluplného učení a vyučování*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-7378-0.
- TOFFLER, A. *Šok z budoucnosti*. 1.vyd. Ostrava: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 1992. ISBN 80-208-0160-X.
- TOŠNEROVÁ, T. *Jak si vychutnat seniorská léta*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978-80-251-2104-7.
- TRUNEČEK, J. *Znalostní podnik ve znalostní společnosti*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. ISBN 80-86419-67-3.
- TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0405-6.
- TURECKIOVÁ, M. a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího vzdělávání dospělých v kontextu sjednocující se Evropy*. 1. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2010. ISBN 978-80-87306-06-2.
- VACÍNOVÁ, M. a M. LANGOVÁ. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 1. vyd. Praha: Československý spisovatel, 2011. ISBN 978-80-7459-014-6.
- VACÍNOVÁ, M., D. TRPIŠOVSKÁ a M. FARKOVÁ. *Psychologie*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-7452-008-2.
- VACÍNOVÁ, T. *Dějiny vzdělávání od antiky po Komenského*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-74-7.
- VÁGNEROVÁ, M. *Úvod do psychologie*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0015-3.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie dětství a dospívání*. 2. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2153-1.
- VETEŠKA, J. a M. TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.
- VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. 1. vyd. Brno: Mezinárodní politologický ústav, 2008. ISBN 978-80-210-4627-6.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

EUROPEAN COMMISSION. *The demographic future of Europe – from challenge to opportunity*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. ISBN 92-79-02092-7.

EUROSTAT and EUROPEAN COMMISSION. *Key figures on Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. ISBN 978-92-79-18441-3.

Seznam použitých internetových zdrojů

AU3V.ORG *Členové*. [online]. [cit. 2014-10-25]. Dostupné z:

<http://www.au3v.org/home/clenove>

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. *Progress towards the Lisbon objectives in education and training*. Brussels, 22.3.2005 SEC(2005) 419. [online].

[cit. 2014-05-04]. Dostupné z: http://aei.pitt.edu/42888/1/SEC_%282005%29_419.pdf

CVUT.CZ *Centrum znalostního managementu*. [online]. [cit. 2014-04-12].

Dostupné z: <http://czm.fel.cvut.cz/wiki/Stranky%20wikiwebu>

[/Znalostn%C3%AD%20management.aspx](http://czm.fel.cvut.cz/wiki/Stranky%20wikiwebu/Znalostn%C3%AD%20management.aspx)

CZSO.CZ *Důchodci a jejich aktivita na trhu práce*. [online]. [cit. 2014-03-15].

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/77D200489915>

CZSO.CZ *Sčítání lidu, domů a bytů 2011 – Pramenné dílo*. [online]. [cit. 2013-12-30].

Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/24000-13-n_2013-02

CZSO.CZ *Senioři*. [online]. [cit. 2014-01-23]. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/seniori>

DIVERSITY-MANAGEMENT.CZ *Úvod*. [online]. [cit. 2014-06-20].

Dostupné z: <http://www.diversity-management.cz/>

DOPITA, M. *Zdroje a původ konceptu znalostní společnosti* [online]. *Pedagogika.sk*.

2010 - 2014, roč. 1, č. 3 [cit. 2013-11-25]. ISSN 1338-0982.

Dostupné z: <http://www.casopispedagogika.sk/category/rocnik-1-cislo-3>

ESFCR.CZ *Státní informační a komunikační politika e-Česko 2006* [online].

[cit. 2014-02-20]. Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/modules/download/file.php?rew=/1287/SIKP.pdf>

EUROPEAN ASSOCIATION FOR THE EDUCATION OF ADULTS (EAEA).

Adult education trends and issues in Europe. Brussels, 2006. Restricted tender No. EAC/43/05. [online]. [cit. 2014-05-07]. Dostupné z: http://www.ginconet.eu/sites/default/files/library/AE_trends_issues_Europe.pdf

EU-MEDIA. *Komise se dívá na demografické změny z té pozitivní stránky*. [online]. Euractiv.cz. © 2004 - 2014 [cit. 2014-01-24]. ISSN 1803-2486. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/analyza/komise-se-dv-na-demografick-zmny-z-t-pozitivn-strnky>

HEŘMANOVÁ, E. *Lidské zdroje, celoživotní vzdělávání a vzdělávání seniorů v Česku a EU*. [online]. Borec.cz. [cit. 2014-02-28]. Dostupné z: http://kdem.borec.cz/P_PDF/Hermanova.pdf

HŮLE, D. *Stárnutí*. [online]. Demografie.info. © 2004 - 2014 [cit. 2014-01-10]. ISSN 1801-2914. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_demstarnutiobecne=

KATOLICKÝ, A. *Podmínky úspěchu projektů knowledge managementu. II.část – Aktuální problémy a chyby*. [online]. Systemonline.cz © 2001 – 2014. roč. 2001, č. 10. [cit. 2014-04-27]. ISSN 1802-615X. Dostupné z: <http://www.systemonline.cz/clanky/podminky-uspechu-projektu-knowledge-managementu-ii-cast-aktualni-problemy-a-chyby.htm>

KHAN, A. W. *Education in and for the Information Society*. [online]. © UNESCO, 2003. [cit. 2013-12-10]. Dostupné z: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001355/135528e.pdf>

MLÁDKOVÁ, L. *Dvě dimenze znalostí, explicitní a tacitní*. [online]. Bpm-tema.blogspot.cz [cit. 2014-04-23]. ISSN 1802-5676. Dostupné z: <http://bpm-tema.blogspot.cz/2008/06/dve-dimenze-znalosti-explicitni-tacitni.html>

MUŽÍK, J. *Charakteristiky a rozvoj kompetencí v podnikovém prostředí*. [online]. Jaroslavmuzik.cz. © 2011 [cit. 2013-12-17]. Dostupné z: <http://www.jaroslavmuzik.cz/materialy-pro-vyuku-ke-stazeni>

MPSV.CZ *Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 (Kvalita života ve stáří)*. [online]. © 1.8.2008 [cit. 2013-12-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5045>

MPSV.CZ *Podkladová studie. Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017*. s. 9. [online]. [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14540/Podkladova_studie.pdf

MZCR.CZ *Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity*. [online].
[cit. 2014-03-22]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Unie/obsah/evropsky-rok-aktivniho-starnuti-a-solidarity-mezi-generacemi_2511_8.html

SAK, P. a K. SAKOVÁ. *Počítačová gramotnost a způsoby jejího získávání*. [online].
Lupa.cz. © 1998 – 2014 [cit. 2014-02-25]. ISSN 1213-0702. Dostupné z:
<http://www.lupa.cz/clanky/pocitacova-gramotnost-zpusoby-ziskavani/>

SMÉKALOVÁ, L. *Psychodidaktika a její význam ve vyučování*. [online].
Paidagogos.net. [cit. 2014-03-09]. Dostupné z:
<http://www.paidagogos.net/issues/2005/1/3/article.html>

SYMONS, D. K. *Psychological age*. [online]. Springerreference.com. © 2013
[cit. 2013-10-08]. Dostupné z:
<http://www.springerreference.com/docs/html/chapterdbid/180452.html>

SYSTEMICKY-INSTITUT.CZ *Systémové myšlení*. [online]. [cit. 2014-04-15].
Dostupné z: <http://www.systemicky-institut.cz/cz/workshopy-a-kurzy/systemove-mysleni.html>

VLÁDA ČR. *Státní informační politika – cesta k informační společnosti*. Praha, 1999.
[online]. [cit. 2013-12-17]. Dostupné z:
<http://www.vlada.cz/rady/sip/dokumenty/sipcesta/sip.win.htm>

WHO.INT *Definition of an older or erderly person*. [online]. © 2013 [cit. 2013-09-27].
Dostupné z: <http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/>

Seznam ostatních zdrojů

Zákon č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, čl. 33 odst. 1.

Dostupné také z:

<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40453&fulltext=&nr=2~2F1993&part=&name=&rpp=15#local-content>

SEZNAM ZKRATEK

A3V	Akademie třetího věku
CEFEDOP	Evropské středisko pro rozvoj odborné přípravy
EAEA	Evropská asociace pro vzdělávání dospělých
EU	Evropská unie
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů
UNESCO	Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu
U3V	Univerzita třetího věku
WHO	Světová zdravotnická organizace

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Informační gramotnost	47
Obrázek 2: Znalostní management	68
Obrázek 3: Jednotlivé skupiny znalostních strategií	83

Seznam grafů

Graf 1: Procentuální zastoupení populace ve věku 65 a více let v jednotlivých státech Evropy v roce 2011.....	28
Graf 2: Věkové složení obyvatelstva k 31. 12. 2012.....	31
Graf 3: Složení výzkumného vzorku dle pohlaví a věku.....	124
Graf 4: Složení výzkumného vzorku dle pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání	125
Graf 5: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na pohlaví	127
Graf 6: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na věku.....	128
Graf 7: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	130
Graf 8: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na věku	131
Graf 9: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na pohlaví	132
Graf 10: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	133
Graf 11: Nejčastěji užívaná zařízení v seniorském věku v závislosti na pohlaví	135
Graf 12: Nejčastěji užívaná zařízení v seniorském věku v závislosti na věku	137

Graf 13: Způsob využívání internetu v seniorském věku v závislosti na pohlaví	139
Graf 14: Způsob využívání internetu v seniorském věku v závislosti na věku	140
Graf 15: Způsob využívání internetu v seniorském věku v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	141
Graf 16: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti - dle pohlaví	143
Graf 17: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti v závislosti na věku	144
Graf 18: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	145
Graf 19: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem v závislosti na pohlaví	147
Graf 20: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem v závislosti na jejich věku	148
Graf 21: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	149
Graf 22: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na pohlaví	150
Graf 23: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na věku	151
Graf 24: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	152
Graf 25: Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době - dle pohlaví	153
Graf 26: Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době v závislosti na věku	154
Graf 27: Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	155
Graf 28: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na pohlaví	156
Graf 29: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na věku	158

Graf 30: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	159
Graf 31: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na pohlaví.....	160
Graf 32: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na věku.....	162
Graf 33: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	163
Graf 34: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době v závislosti na pohlaví	165
Graf 35: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době v závislosti na věku	167
Graf 36: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	169

Seznam tabulek

Tabulka 1: Ukazatele věkového složení při sčítání lidu 1991, 2001 a 2011.....	29
Tabulka 2: Složení výzkumného vzorku dle pohlaví a věku.....	124
Tabulka 3: Složení výzkumného vzorku dle pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání	125
Tabulka 4: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na pohlaví	126
Tabulka 5: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na věku	128
Tabulka 6: Zájem respondentů o technologický pokrok v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	129
Tabulka 7: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na pohlaví	130
Tabulka 8: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na věku	132
Tabulka 9: Získávání znalostí o nových zařízeních a moderních technologiích v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	133

Tabulka 10: Nejčastěji užívaná zařízení v seniorském věku v závislosti na pohlaví	134
Tabulka 11: Nejčastěji užívaná zařízení v seniorském věku v závislosti na věku	136
Tabulka 12: Způsob využívání internetu v seniorském věku v závislosti na pohlaví	138
Tabulka 13: Způsob využívání internetu v seniorském věku v závislosti na věku	139
Tabulka 14: Způsob využívání internetu v seniorském věku v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	141
Tabulka 15: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti - dle pohlaví	142
Tabulka 16: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti v závislosti na věku	143
Tabulka 17: Odpovědnost za uplatnění seniorů v současné společnosti v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	145
Tabulka 18: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem v závislosti na pohlaví	146
Tabulka 19: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem v závislosti na jejich věku	147
Tabulka 20: Ochota seniorů držet krok s technologickým rozvojem v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	148
Tabulka 21: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na pohlaví	150
Tabulka 22: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na jejich věku	151
Tabulka 23: Schopnost orientace na trhu práce v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	152
Tabulka 24: Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době - dle pohlaví	153
Tabulka 25: Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době v závislosti na věku	154

Tabulka 26: Praktická zkušenost seniorů s hledáním zaměstnání v poslední době v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	155
Tabulka 27: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na pohlaví	156
Tabulka 28: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na věku	157
Tabulka 29: Hodnocení praktické zkušenosti při hledání zaměstnání v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	158
Tabulka 30: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na pohlaví.....	160
Tabulka 31: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na věku.....	161
Tabulka 32: Ageismus v praxi současných seniorů v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	162
Tabulka 33: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době v závislosti na pohlaví	164
Tabulka 34: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době v závislosti na věku	166
Tabulka 35: Negativa při uplatňování seniorů na trhu práce v současné době v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání	168
Tabulka 36: Celkové výsledky výpočtu odchylek od optimálního stavu.....	171

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Průvodní dopis rozesílaný respondentům společně s dotazníkem I

Příloha B - Dotazník II

PŘÍLOHY

Příloha A – Průvodní dopis rozesílaný respondentům společně s dotazníkem

Dobrý den,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění přiloženého dotazníku, který je součástí mé rigorózní práce s názvem „Adaptace a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti“.

Moderní doba s sebou přináší nový způsob nahlížení na seniora a jeho dovednosti. Zavádění moderních technologií, elektronické přístroje, mobilní telefony s internetem nebo nutnost elektronické komunikace přinášejí v praxi mnoho úskalí, se kterými se senioři musí vyrovnávat. Věřím, že není lehké učit se stále novému, přizpůsobovat se tempu doby a snažit se být plnohodnotnou součástí světa okolo nás.

Cílem mé práce je teoreticky popsat a následně v praxi prozkoumat tuto problematiku a přinést o ní aktuální informace.

Jsem si vědoma toho, že se Vám podobných dotazníků a nejrůznějších anket dostává jistě celá řada a že Vás jeho vyplnění pozdrží od denních činností, ale přesto Vás prosím, aby jste jeho vyplnění věnovali pár minut, a pomohli mi tak s výzkumnou částí mé práce.

Předem Vám děkuji za Vaši ochotu, pomoc a spolupráci!

Mgr. Helena Palumbo
Levá 481/13
147 00 Praha 4 – Podolí

Tel.: 602 220 499
E-mail: helena@helena.cz

Příloha B – Dotazník

Dotazník k rigorózní práci na téma Adaptace a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti

Otázka č. 1: **Jakého jste pohlaví?**

- žena
- muž

Otázka č. 2: **Kolik je Vám let?**

- 60 – 64 let
- 65 – 69 let
- 70 – 74 let
- 75 a více let

Otázka č. 3: **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- ZŠ
- Vyučen/a
- Vyučen/a s maturitou, SŠ
- VŠ

Otázka č. 4: **Zajímáte se dobrovolně o technologický pokrok (počítače, mobilní telefony, vývoj internetu, atd.)?**

- ano
- ne
- obojí, záleží na situaci

Otázka č. 5: **Kde nejčastěji získáváte znalosti o nových zařízeních či moderních technologiích?**

- v práci
- od příbuzných, přátel
- z tisku, TV, rozhlasu
- z internetu
- chodím do školy/ na kurzy

Otázka č. 6: **Která z níže uvedených zařízení používáte?**

- nepoužívám žádná
- počítač (případně notebook)
- tablet
- chytrý mobilní telefon s internetem
- obyčejný mobilní telefon
- digitální fotoaparát nebo kamera
- jiné

Otázka č. 7: **K jakým účelům používáte internet?**

- internet nepoužívám
- čtení zpráv, vyhledávání informací
- posílání emailů
- skype (telefonování)
- internetové bankovníctví
- komunikace s úřady
- nakupování on-line
- e-learning
- sociální sítě (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, atd.)

Otázka č. 8: **Jaký názor zastáváte ohledně uplatnění seniorů v současné společnosti?**

- stát se má o seniory postarat, aby nemuseli pracovat
- stát má seniorům zajistit dostatek vhodného uplatnění a potřebné rekvalifikace, pakliže chtějí ještě pracovat
- každý člověk si má pomoci sám, na vlastní náklady, případně za pomoci přátel a rodiny
- mají se více starat filantropické organizace (církve, charitativní spolky, atd.)

Otázka č. 9: **Jste ochotni si kvůli zaměstnání držet krok s technologickým rozvojem a rozšiřovat, případně aktualizovat svoje znalosti?**

- ano, a jsem ochoten si to i zaplatit
- ano, ale pouze v případě, že to nebudu platit ze svého
- ne

Otázka č. 10: **Jakým způsobem byste si hledali vhodné zaměstnání?**

- obrátila bych se na Úřad práce
- úřední vývěska na obci či kraji
- inzeráty v novinách
- inzeráty na internetu
- přes známé či rodinné příslušníky
- přímým dotazem v konkrétní firmě

Otázka č. 11: **Máte vlastní nebo zprostředkovanou zkušenost s hledáním zaměstnání v poslední době (tedy v seniorském věku)?**

- ano
- ne

(*pakliže ne, přejděte k otázce č. 14)

Otázka č. 12: **Vaše zkušenost s hledáním uplatnění byla:**

- vždy pozitivní
- vždy negativní
- někdy pozitivní, někdy negativní

Otázka č. 13: **Setkali jste se při hledání zaměstnání s ageismem, tedy diskriminací na základě Vašeho věku?**

- ano
- ne
- o něčem takovém jsem ani neslyšel/a

Otázka č. 14: **Co byste zařadili obecně mezi negativa při hledání zaměstnání v současné době?**

- věk
- zdravotní stav
- nedostatečná odbornost v oboru
- nedostatečné vzdělání
- neznalost práce s PC, případně jinými prostředky
- neznalost jazyků
- jiné

Děkuji Vám za pomoc a čas, který jste věnovali mému průzkumu!

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Helena Palumbo

Obor: Andragogika

Název práce: Adaptace a uplatnění seniorů ve znalostní společnosti

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 174

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 57

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 26

Počet ostatních zdrojů: 1