

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

**2014 – 2016**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Jana Michalíčková**

**STŘEDNÍ GENERACE A CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ**

**Praha 2016**

**Vedoucí diplomové práce: Doc. Dr. Milan Beneš**

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**MASTER COMBINED STUDIES**

**2014 - 2016**

**DIPLOMA THESIS**

**Jana Michalíčková**

**MIDDLE-AGED GENERATION AND LIFELONG  
LEARNING**

**Prague 2016**

**Diploma Thesis Work Supervisor: Doc. Dr. Milan Beneš**

## **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Kamenici nad Lipou dne 30. ledna 2016

Jana Michalíčková

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat doc. Dr. Milanu Benešovi za odborné vedení, cenné připomínky a odborné rady při zpracování diplomové práce. Děkuji všem respondentům, kteří se zapojili do výzkumného šetření, jejichž odpovědi mi umožnily zpracovat diplomovou práci o celoživotním vzdělávání střední generace.

## **Anotace**

Diplomová práce s názvem „Střední generace a celoživotní vzdělávání“ se zabývá celoživotním vzděláváním dospělých lidí a jejich motivací ke studiu.

Práce je členěna do dvou částí – teoretické a praktické. Teoretická část obsahuje tři kapitoly, z nichž první vymezuje vzdělávání dospělých, charakterizuje dospělost, učení, vzdělání, vzdělávání, představuje andragogiku jako vědu, její disciplíny a uvádí specifika i bariéry ve vzdělávání dospělých. Následující kapitola pojednává o celoživotním vzdělávání a učení. Poslední teoretická kapitola se zabývá motivací a poradenstvím ve vzdělávání dospělých.

Praktická část diplomové práce zjišťuje kvantitativní metodou přístup střední generace lidí k dalšímu vzdělávání, bariéry a faktory ovlivňující motivaci ke studiu dospělých na středních a vysokých školách. Výzkumné šetření je zpracováno do tabulek a grafů.

## **Klíčové pojmy**

Andragogika, celoživotní učení, celoživotní vzdělávání, dospělý jedinec, motivace k učení, poradenství ve vzdělávání.

## **Annotation**

The thesis titled "Middle aged generation and lifelong learning" focuses on lifelong learning of adults and their motivation to study. The work is divided into two parts - theoretical and practical. The theoretical part contains three chapters, the first of which defines adult education, characterizes adulthood, learning, education, training, represents andragogy as a science, its disciplines and provides specifics and barriers in adult education. The next chapter deals with lifelong education and learning. The last theoretical chapter deals with the motivation and guidance in adult education.

The practical part determines the quantitative method approach middle-aged people to further education, barriers and factors affecting motivation for studying adult high schools and universities. The survey is processed into tables and graphs.

## **Key Concepts**

Adult, lifelong learning, continuing education, adult individual, motivation, guidance in education.

## OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>11</b>
1.1 Charakteristika dospělého jedince .....	11
1.2 Vzdělání .....	12
1.3 Vzdělávání .....	13
1.4 Andragogika.....	14
1.4.1 Andragogika jako věda .....	17
1.4.2 Andragogické disciplíny a subdisciplíny .....	18
1.4.3 Andragogika a její cílové skupiny .....	20
1.5 Charakteristika vzdělávání a výchovy dospělých .....	20
1.5.1 Specifika vzdělávání dospělých .....	23
1.6 Vzdělávání v kontextu dnešní společnosti.....	25
<b>2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>27</b>
2.1 Celoživotní učení .....	27
2.1.2 Celoživotní vzdělávání nebo učení .....	30
2.2 Etapy a formy celoživotního vzdělávání .....	30
2.2.1 Etapy celoživotního vzdělávání .....	31
2.2.2 Formální vzdělávání .....	31
2.2.3 Neformální vzdělávání.....	32
2.2.4 Informální učení.....	32
2.3 Dokumenty k celoživotnímu vzdělávání a učení .....	33
2.3.1 Strategické mezinárodní dokumenty .....	33
2.3.2 Stěžejní dokumenty České republiky .....	36

<b>3 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ .....</b>	<b>40</b>
3.1 Vymezení pojmu motivace .....	40
3.1.1 Druhy motivace.....	42
3.1.2 Zdroje motivace .....	44
3.2 Bariéry v dalším vzdělávání .....	44
3.3 Andragogické poradenství .....	46
3.3.1 Cíle poradenství .....	47
<b>4 STŘEDNÍ GENERACE A CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>50</b>
4.1 Cíle práce a stanovení hypotéz .....	50
4.2 Metody výzkumu a sběr dat.....	51
4.3 Časový harmonogram .....	52
4.4 Charakteristika výzkumného vzorku .....	53
4.5 Analýza výzkumu .....	54
4.6 Interpretace výsledků.....	69
4.7 Diskuse.....	73
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>78</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>80</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK .....</b>	<b>84</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>86</b>



# ÚVOD

Celoživotní učení a vzdělávání je nedílnou součástí života každého jedince. Již dávno neplatí, že by učebnice patřily do rukou jenom školou povinným dětem a do školních lavic by usedali pouze mladí studenti. K současným trendům patří profesní a osobní růst, který lidem umožňuje orientovat se v jejich oboru, poznávat nové oblasti nebo se pro lepší uplatnění na trhu práce zaměřit zcela novým směrem. Celoživotní vzdělávání a učení dospělých se stalo v posledních letech široce diskutovaným tématem v souvislosti s výraznými a rychlými změnami ve společnosti. Zavádění moderních technologií, především informačních technologií, konkurenceschopnost a na znalostech prosperující ekonomika zasahuje do života každého jedince. Základním stavebním kamenem úspěšné existence každé firmy či organizace, jsou kvalitní lidské zdroje, jejichž úroveň rozhoduje o míře její úspěšnosti a schopnosti růstu i rozvoje. Již nyní je zřejmé, že v souvislosti s rušením některých firem a vysokou nezaměstnaností se lidé potýkají s problémy ve svém profesním životě, kdy jsou nuceni nejen změnit zaměstnavatele, ale často i svoji kvalifikaci. Počáteční vzdělání již nepostačuje, firmy hledají zaměstnance, který umí a zná svou profesi, který má zájem o další prohlubování svých znalostí a dovedností, chce se učit a vzdělávat. Lidské zdroje jsou základním předpokladem úspěchu, konkurenceschopnosti firmy či organizace a na jejich kvalitě se musí neustále pracovat. Je proto důležité podporovat vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení nejen pro jejich lepší uplatnění, ale i pro rozvoj ekonomiky a celé společnosti. V současné době rychlého rozvoje společnosti, vědy i techniky se stává nutností pro každého, kdo chce být v rámci svého osobního i pracovního života úspěšný.

Diplomová práce s názvem „*Střední generace a celoživotní vzdělávání*“ si klade za cíl podat informaci o generaci lidí ve věku 25-55 let, kteří se rozhodli zvýšit si kvalifikaci na různých typech středních a vysokých škol. Současně chce poskytnout co nejširší pohled na problematiku celoživotního vzdělávání a učení a zjistit motivaci této skupiny lidí.

Práce má teoreticko-empirický charakter a je rozdělena do dvou částí. Úvodní kapitola teoretické části vymezuje základní pojmy, jako je dospělost, vzdělávání,

specifika ve vzdělávání dospělých, andragogika. Následující kapitola je zaměřena na koncept a dokumenty spjatými s celoživotním učením. Závěrečná kapitola teoretické části se věnuje samotné motivaci dospělých k účasti na vzdělávání a ukazuje i bariéry vzdělávání.

Cílem praktické části je analýza důvodů, které přivádí dospělé studenty ke vzdělávání, jak jejich studium vnímá okolí, co od studia očekávají a s jakými obtížemi se při studiu setkávají. Úvodem jsou stanoveny hypotézy. Empirická část obsahuje i zrealizovaný výzkum, popis zvolené metodologie a výzkumného vzorku, interpretaci získaných dat i závěrečnou prezentaci výsledků šetření, včetně grafického znázornění. Kvantitativní dotazníková metodologie si klade za cíl potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy.

# 1

## VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

*„Učení je jako plavání proti proudu - ustaneš na chvíli a vrátíš se o míli.“*

Čínské přísloví

Vzděláváním dospělých se zabýval už J. A. Komenský, který přišel s myšlenkou vzdělávání a učení se po celý život, se zásadou vzdělávání všech sociálních skupin i národů, bez jakékoliv diskriminace. Myšlenka to tedy není nová. Člověk, tedy i dospělý, se vždy učil a učí, protože musí reagovat na své vlastní vývojové změny i na měnící se společenské situace. Učení je činností, která lidského jedince posunuje dopředu, cestou, jak se uplatnit v dnešní moderní společnosti. Následující kapitola se zaměřuje na vymezení a charakteristiku klíčových pojmů jako je dospělost, andragogika, vzdělání, vzdělávání, které jsou důležité k pochopení dané problematiky, již se zabývá magisterská práce.

### 1.1 Charakteristika dospělého jedince

Kdy je člověk dospělý, jak definovat dospělost, která představuje nejdelší období lidského života, není jednoduché a jednoznačné. Tradičně je vstup do dospělosti spojován s ukončením studia, vstupem do zaměstnání, odstěhováním se od rodičů a vstupem do manželství a rodičovství. Podle právních norem je člověk dospělý, který dosáhl věku 18 let, ukončil školskou přípravu a vstoupil na pracovní trh. Podle Bartoňkové, Šimka (2002, s. 24) je *„za dospělého člověka považován jedinec, který dosáhl biologické, psychické, ale zejména sociálně ekonomické zralosti“*. Počátek dospělosti je charakteristický vrcholem fyzických sil, zvyšuje se úroveň psychosociálních dovedností, zlepšuje se odpovědnost a způsob jednání, stabilizují se základní životní postoje. Pro dospělého člověka se základním hlediskem stává rodina, zaměstnání, seberealizace a záliby. Palán, Langer (2008, s. 38) uvádí, že *„dospělý je ten, kdo je vyspělý a zralý sociálně, psychicky, biologicky a ekonomicky a absolvoval minimálně základní vzdělání.“* Dospělý věk dělí Vágnerová (2007) na **mladou**

**dospělost** (20 – 40 let), **střední dospělost** (40 – 50 let) a **starší dospělost** (50 – 60 let).

Z hlediska sociologického je dospělost spojována především s vnímáním a naplňováním sociálních rolí v práci, rodině a společenském životě. Základní znaky dospělosti podle Bednaříkové:

Tabulka 1: Základní znaky dospělosti

Biologická zralost	Schopnost rodičovství (plodit děti)
Citová zralost	Odpoutání se od citové závislosti na rodičích
Mentální (psychická) zralost	Schopnost přijímat odpovědnost za výkon rolí (např. otec, manžel, pracovník, kolega, nájemník, apod.)
Sociologická zralost	Schopnost identifikovat a uspokojovat své individuální potřeby (např. potřebu přátelství, uznání, sounáležitosti, apod.)
Sociální zralost	Ekonomická nezávislost

Zdroj: Bednaříková, Kapitoly z andragogiky, 2006 s. 17

Celkově je dospělost označována za období nejvyšší zralosti člověka. Lidská tvořivost je na vrcholu svých sil, člověk je samostatný, buduje vlastní domov a rodinu. Na vrcholu je i po fyzické stránce, citově je vyrovnaný a svých rozumových schopností užívá objektivně. Člověk je dospělý pokud dokáže nést plnou zodpovědnost za své činy a nést zodpovědnost i za jiné lidi jemu svěřené. Takový člověk dokáže nad důsledky svého chování přemýšlet a jednat víc racionálně. Současně si uvědomuje, co je v životě důležité a co méně, jeho žebříček hodnot se trochu popřehází.

## 1.2 Vzdělání

Současná společnost klade vysoké a do budoucna bude klást stále vyšší nároky na rozvoj klíčových a profesních kompetencí svých obyvatel. Vzdělanost je považována za jednu ze základních hodnot společnosti. Dobré a kvalitní vzdělání člověka je vstupenkou do života, předpokladem dalšího rozvoje a prevencí před sociálním vyloučením. Od dobrého vzdělání se odvíjí pracovní možnosti, možnosti podnikání, angažovat se ve veřejném dění a orientovat se v něm a do velké míry také možnosti

trávení volného času. Proto je právo na vzdělání zakotveno v ústavách či lidsko-právních listinách většiny států světa, neboť má výrazný vliv na kvalitu našeho života.

Dokument Strategie celoživotního učení ČR (2007, s. 5) uvádí, že „*v moderním, dynamicky se rozvíjícím ekonomickém prostředí už není rozsáhlá surovinová základna ani finanční kapitál základním předpokladem pro dosažení úspěchu, ale úspěch přináší především schopnost lidí obstát na globálním, rychle se měnícím trhu práce. V současné době je pracovní síla ceněná především pro svoji kvalifikaci, zručnost, preciznost a schopnost pružně reagovat v nenadálých situacích.*“ Pojem vzdělání označuje Palán (2002) jako soubor vědomostí, dovedností a dalších schopností, které člověk získal v průběhu procesu vzdělávání a podle kterých se utváří lidská osobnost. Tento soubor schopností si člověk osvojuje v průběhu celého života a různými cestami. Vzdělání podle stupňů školské soustavy členíme na základní, střední, vyšší a vysokoškolské nebo podle vztahu k profesní orientaci na všeobecné a odborné. „*Vzdělání je pak výsledkem vzdělávání, sebevzdělávání a seberozvoje. Vzdělávání je vnitřní kvalitou osobnosti, není tedy přenositelné a na rozdíl od vzdělávání se nemůže stát zbožím.*“ (Beneš, 2014, s. 16).

Dosažené vzdělání má v životě člověka značný význam, neboť je platným a všeobecně uznávaným dokladem jeho schopností, znalostí a dovedností nutných pro výkon určitého povolání, je hlavní složkou lidského kapitálu. Avšak dosažení určitého stupně vzdělání ještě neznamená, že dotyčný opravdu disponuje takovými znalostmi, které se od něho očekávají. Vzdělání rozvíjí a kultivuje potenciál člověka – lidské zdroje, jež lze charakterizovat jako psychické a fyzické vlastnosti, dovednosti a znalosti. Nositelem tohoto potenciálu je člověk, který se stará o tyto vlastní zdroje, rozvíjí je a kultivuje sebeučením a sebevzděláváním.

### **1.3 Vzdělávání**

Vzdělávání a výchova jsou úzce spjaty s existencí člověka i společnosti s nutností rozšiřovat, předávat získané zkušenosti a znalosti další generaci. Rychlé změny v technologii a ekonomice v moderní společnosti zvyšují nároky na rozvoj znalostí, dovedností i profesních způsobilostí lidského jedince. Člověk schopný vzdělávat se, může reagovat a přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatelů, trhu práce a uspokojení vlastních potřeb, obstojí v konkurenci a získá odpovídající sociální status.

Vzdělávání vymezuje Palán (2008, s. 40) jako „*proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědomostí, dovedností, zkušeností a návyků, utváření morálních rysů a osobitých zájmů a postojů člověka.*“ Účastníky procesu jsou vzdělavatel dospělých a příjemce vzdělávání. Vzdělávání plní funkci socializační, neboť člověk se začleňuje do dané společnosti, přebírá její hodnoty, kulturu a sociální role. „*Pod vzděláváním se rozumí proces zprostředkování znalostí, dovedností a rozvoj schopností, je didaktickou záležitostí, otázkou správně výuky*“ uvádí Beneš (2014, s. 16) a dále vzdělávání charakterizuje jako:

- *cílevědomý proces realizace nějakých pedagogických cílů a ideálů;*
- *plánovaný proces, zprostředkování je systematické a obsahově, věcně a časově strukturované;*
- *institucionalizovaný proces vedený většinou profesionály.*

Výsledkem vzdělávání je vzdělání, které se většinou prezentuje určitým stupněm, například středoškolským, vysokoškolským a podobně. Školský zákon (561/2004 Sb.) definuje vzdělání jako „*veřejnou službou, která je založena na rovném přístupu každého člověka ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace, zohledňuje vzdělávací potřeby jednotlivce, úctu, respekt, solidaritu a důstojnost všech účastníků vzdělávání a umožňuje každého vzdělávat po dobu celého života. Cílem vzdělávání je rozvoj osobnosti člověka, který bude vybaven poznávacími a sociálními způsobilostmi, mravními a duchovními hodnotami pro osobní a občanský život, výkon povolání nebo pracovní činnosti, získávání informací a učení se v průběhu celého života.*“

Vzdělávání jako obecný pojem zahrnuje i vzdělávání dospělých, jimž se zabývá aplikovaná věda nazvaná *andragogika*.

## **1.4 Andragogika**

Andragogika vychází „z řeckého anér, andr-os – muž, dospělý a ago, agógé – vésti, vedení. Je nedílnou součástí pedagogických věd, aplikovanou vědou a studijním oborem zaměřeným na výchovu, vzdělávání a péči dospělých, přičemž uznává jejich zvláštnosti. Cílem andragogiky je rozvoj dospělého jedince ve všech jeho vědomostech, schopnostech, hodnotových postojích, zájmech a potřeb. V andragogice jde o začlenění

jedince do společnosti, tzv. socializací, akulturací, tj. procesem sociálních a kulturních změn, kdy se střetávají různé kultury a enkulturace. Během tohoto procesu se jedinec začleňuje do společnosti a přebírá její kulturu. Patří mezi společenské vědy a spolu s pedagogikou tvoří vědy o edukaci.

Český odborník v oblasti andragogiky Beneš (2014, s. 11) definuje andragogiku „jako vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých“ a dále jako „studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých.“ Současně dodává že, „andragogika znamená doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa“. Bednaříková (2006, s. 10) uvádí, že „andragogika je věda pro člověka, vědou, která má člověku sloužit a pomáhat mu při řešení některých životních situací.“

Užívání termínu andragogika se ve světě příliš neprosadil, spíše se používá výraz vzdělávání dospělých či další vzdělávání. V našem prostředí došlo k jeho rozšíření zejména po roce 1989.

Andragogiku výstižně specifikuje ve svém díle Palán (2008, s. 37), když uvádí, že andragogika je „věda o vzdělávání dospělých, výchově a péči o dospělé, respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývající se jejím rozvojem ve všech fázích jeho životní dráhy.“

Slovenský andragog Švec uvádí (2002, s. 22) „Vzdelavanie a výchova dospelých je systematicky organizovaný rozvoj vedomosti, schopnosti, hodnotových postojov, zaujmov, potrieb, aspiracii a iných osobnostnych vlastnosti potrebných na plnohodnotný sociálny život v práci a mimopracovných aktivitách (občana, rodica, účastníka sociokulturných a iných životných aktivit) a na mnohostranný osobný sebarozvoj.“

Podle Bartoňkové, Šimka (2002, s. 12) „je andragogika vědou o mobilizaci lidského kapitálu v prostředí sociální změny, vědou o animaci člověka, jeho humanizaci a kultivaci.“ Animací se rozumí neustálý proces, který v sobě zahrnuje socializaci, enkulturaci, profesionalizaci a edukaci. V tomto smyslu působí andragogika na sociální

intervenci do lidského kapitálu pomocí vzdělávací, sociální a personální politiky. Stejní autoři (2002, s. 29-30) pojmají andragogiku jako vědu:

- aplikovanou, která slouží v oblasti společenských vztahů,
- induktivní, která hledá zobecnění identifikovaných problémů, které se vyskytují ve společnosti,
- normativní, kdy formuluje cíle, kterých je potřeba dosáhnout a metody, prostředky, které budou použity k dosažení stanovených cílů,
- transdisciplinární – andragogika prochází napříč příbuznými vědami. Využívá sociologii, psychologii, pedagogiku, ekonomii. Tento fakt umožňuje větší vědecké poznání a těžší sebereflexi.

Andragogika je specifická tím, že má základ v mnoha oborech a je orientována na podporu praxe, na praktické využití vědění. Veteška a Tureckiová, (2008, s. 12) charakterizují andragogiku *„jako vědu pomáhající dospělým se efektivně učit a pozitivně formovat vlastní osobnost se všemi jejími složkami, kultivuje osobnost člověka.“*

Definovat andragogiku jako pouhý studijní obor je dosti zavádějící. Andragogika je směr života, směr uvažování, směr dalšího rozvoje. Jak uvádí Beneš (2014, s. 18): *„Andragogika se snaží převést životní problémy jednotlivce a společnosti na problémy řešitelné učením.“* Samozřejmě nelze všechny problémy odstranit pouhým učením, ale učení je činnost, kterou za nás nikdo jiný neudělá. Podle Bednařikové (2006, s. 11) *„andragogika integruje pohled řady vědních disciplín na možnosti a uplatnění člověka ve všech oblastech společenského života, všechna období životní dráhy jedince a zkoumání procesů a jevů, kterým je člověk vystaven v prostředí neustálých společenských změn.“*

Z uvedených citací, ale i jiných vyjádření předních andragogů vyplývá, že andragogika není v současnosti disciplínou jednoznačnou: stále existuje řada názorů na její postavení v systému věd, na její obsah, poslání a díky těmto polemikám se stává vědou živou a neustále se vyvíjející. Rozvoj tohoto vědního oboru vychází daleko více z praxe, jde tedy o obor výrazně empirický. Andragogika jako věda, jež si klade za cíl pomáhat člověku v prostředí sociální změny, je zaměřena na vzdělávání dospělých,



sociální práci, personální management a kulturní práci. Objektem andragogiky je dospělý člověk v celém průběhu své životní dráhy.

#### 1.4.1 Andragogika jako věda

Andragogika je vědou interdisciplinární, transdisciplinární a multidisciplinární s důrazem na praxi a komplexní přístup ke vzdělávání dospělých. V oblasti výchovy dospělých provádí vlastní výzkum, přináší nové poznatky v učení dospělých, zabývá se teorií a praxí vzdělávání a učení dospělých. Andragogika je vědním a studijním oborem, který se zaměřuje na všechny stránky edukace dospělých, přičemž využívá poznatky jiných vědních oborů a příbuzných disciplín, jako jsou například psychologie, pedagogika, sociologie, filosofie, antropologie, ekonomie nebo personálního managementu a zaměřuje se především na vzdělání mimo institucionální rámec. Jejím úkolem je řešení vzdělávacích potřeb dospělého jedince ve všech souvislostech jeho života. Při vzniku andragogiky jako vědy, hrála důležitou roli společenská poptávka po nových druzích kvalifikací a znalostí. Často se můžeme setkat s otázkou, zda andragogika je skutečně věda, samostatná vědní disciplína. Beneš (2014 s. 44) se snaží na tuto otázku odpovědět následovně: „ *Učíci se dospělý je předmětem mnoha věd..., jenom andragogika to ale činí „ na plný úvazek“ a při zohlednění všech kontextů učení se dospělého. Jenom andragogika se zaměřuje na procesy učení v reálných situacích a na andragogické jádro těchto procesů, čili na otázky rozvoje cílů, obsahů, metod a evaluace učení se dospělých ve společenském a historickém kontextu.*“ Na andragogiku lze nahlížet dvěma způsoby. První pohled zaujímá pracoviště Univerzity Karlovy v Praze, které andragogiku definuje s užším vymezením jako vzdělávání dospělých, zejména v práci Milana Beneše. Univerzita Palackého v Olomouci zastoupená Vladimírem Jochmanem hovoří o integrálním pojetí andragogiky, jež vychází ze sociálních jevů, které neobsahují pouze vlastní vzdělávání člověka, ale i jeho výchovu, rozvoj a péči. Sjednocuje pohled několika vědních disciplín na člověka, zahrnuje všechny jeho období života a zaměřuje se na bádání procesů a jevů, kterými člověk prochází a čelí v prostředí společenských změn. „*V integrálním pojetí je andragogika pojímaná jako teorie a praxe vedení lidí a péče o ně*“ (Bednaříková, 2006, s. 18). Péči o lidského jedince lze chápat jako vytváření sociálních a psychických

podmínek pro výchovu a vzdělávání, seberealizaci i samotnou existenci člověka. Integrovaná andragogika se člení na tři základní subsystémy:

- **profesní andragogika**, která se zabývá edukací dospělého ve vztahu k jeho profesnímu životu,
- **sociální andragogika** ve vztahu k socializaci jedince (případně jeho resocializaci) spojenou s péčí a poradenstvím,
- **kulturní andragogika** v souvislosti s enkulturací dospělého člověka.

#### 1.4.2 Andragogické disciplíny a subdisciplíny

Stejně jako jiné vědy, můžeme i andragogiku podle Beneše (2014, s. 53) rozdělit na základní a aplikované disciplíny. Mezi základní disciplíny patří:

- a) **Obecná andragogika** - jejím zájmem je především oblast andragogické terminologie, teoretické či metodologické aspekty andragogiky. Vytváří systém a představy o základních jevech a procesech, které jsou v andragogice.
- b) **Komparativní andragogika** - je samostatnou vědní disciplínou, jejímž zaměřením je zjišťování, analýza a hodnocení mezinárodních vzdělávacích systémů. Srovnávají se jednotlivé země a jejich systém vzdělávání, např. systém vzdělávání v ČR a v EU, systémy různých pracovišť a osobností působící v andragogické oblasti. Právě mezinárodní srovnání hraje důležitou roli v oblasti sociologie, kultury, ekonomie a právu.
- c) **Dějiny andragogiky** - studují historické souvislosti a dějiny andragogiky.
- d) **Andragogická didaktika/androdidaktika** se zabývá zákonitostmi, vztahy a podmínkami záměrných vzdělávacích procesů u dospělých. Snaží se uvést do práce takové modely vzdělávání, aby výsledky vzdělávání byly efektivní k cílům vzdělání a k potřebám všech účastníků na vzdělávání, tedy vzdělávajících a vzdělávatelů.

Aplikované disciplíny tvoří:

- a) **Personální a sociální andragogika** - u personální andragogiky je centrem zájmu péče o lidské zdroje a jejich rozvoj. Právě personální řízení je praktickým nástrojem práce s lidskými zdroji. Palán (2002, s. 55) uvádí: „*Andragogika poskytuje*

*personálnímu řízení teoretické poznatky pro vlastní praktickou činnost.* “ Pro osobní a společenskou prosperitu je proto důležité další profesní vzdělávání, které je velmi dynamickou oblastí, aktuálním trendem je učící se organizace a řízení lidských zdrojů podle kompetencí.

- b) Sociální andragogika** pomáhá člověku ve vedení a péči v jeho začlenění do společnosti. Především se zaměřuje na změny, které člověk ve svém životě potká a změny, které vyvolávají sociální nouzi. Sociální andragogika se snaží pomoci při změnách, které jsou mimo rámec schopností dospělého. Vzdělává člověka, aby se mohl s těmito situacemi úspěšně vyrovnat a zaměřil se na krátkodobé a dlouhodobé cíle svého života.
- c) Speciální andragogika** zaměřuje svoji pozornost na otázky, které se týkají zdravotně postižených dospělých, především mladých lidí. Čerpá z poznatků ze speciální pedagogiky a má za cíl formovat, vytvářet a aplikovat specifické metody, které mají podporovat zdravotně postižené k získání kvalifikace a jejich uplatnění na trhu práce.
- d) Kulturní andragogika** si klade za cíl zkoumání a aplikování metod a forem, kterými si jedinci, společnost mohou osvojit kulturní hodnoty v rámci jejich zdokonalení a to prostřednictvím různých kulturně výchovných, osvětových, vzdělávacích a občanských aktivit. Palán (2002 s. 63) uvádí: „ *Pro kulturní andragogiku, pro výchovu a vzdělávání dospělých (další vzdělávání) není kultura předmětem zájmu, ale výchova a vzdělávání dospělých je zároveň součástí kultury, jejím odrazem na konkrétním stupni vývoje společnosti*“. Právě kultura definuje dosaženou úroveň vývoje společnosti.

Do aplikovaných disciplín andragogiky bývá řazena i **gerontagogika**, i když Beneš (2014,) zařazení zpochybňuje. Gerontagogika se zabývá teoretickým a praktickým vzděláváním seniorů. Klade si za cíl ulehčit orientaci v problémech stárnutí a stáří, usnadnit adaptaci člověka. Hledá možnosti podpory a motivaci seniorů ke vzdělávacím aktivitám a pomáhá při vytváření a realizaci vzdělávací politiky seniorů v souvislosti s celoživotním učením.

### 1.4.3 Andragogika a její cílové skupiny

Vzdělávání dospělých je zaměřeno na jedince, kteří ukončili počáteční vzdělávání a chystají se, nebo již vstoupili na pracovní trh. Vzdělávací programy, projekty, případně další vzdělávací aktivity jsou určeny všem věkovým i vzdělanostním skupinám dospělých, přičemž na některé rizikovější skupiny může být zaměřena větší pozornost. Na vyhledávání znevýhodněných skupin lidí se zaměřuje andragogika, která pro ně vypracovává vhodné vzdělávací programy. *„Vzdělávací nabídka může být nespécifická, určená všem dospělým (např. některé druhy zájmového vzdělávání, jazykové či počítačové kurzy). Ve společnosti se ale dají určit i skupiny se specifickými vzdělávacími zájmy nebo potřebami. Takové skupiny se označují jako cílové.“* (Beneš, 2014, s. 108). Vzdělávání dospělých nepracuje s předem jasně danými skupinami účastníků. Musí reagovat na aktuální požadavky společnosti a upravovat své cíle, metody a obsahy práce. Cílové skupiny tvoří lidé, kteří se liší věkem, vzděláním, délkou a druhem praxe, profesí, pohlavím aj. Proto podle Beneše (2014, s. 109) *„je důležité uznat, že nestačí cílové skupiny jen zvenčí určit, ale že potencionální účastníci musí sebe sami jako specifickou cílovou skupinu chápat.“* Každý typ vzdělávání dospělých má svoji klientelu a snaží se repektovat její specifika. Tradičními cílovými skupinami mohou být, ženy, rodiče, management, zaměstnanci, nezaměstnaní, sociálně vyloučení, romská populace, migranti a běženci, senioři aj., které svými specifickými problémy zdůvodňují tvorbu pro ně přizpůsobených programů a jsou předmětem výzkumu cílových skupin.

### 1.5 Charakteristika vzdělávání a výchovy dospělých

Význam výchovy, vzdělanosti a vzdělávání pro společnost neustále roste. Vzdělanost populace a vědecká úroveň rozhodují o budoucnosti každé země. Vzdělávání se pro lidského jedince i pro současnou společnost stává součástí životního způsobu, životním cílem, obsahem trávení volného času a výraznou hodnotou. Jestliže výchovu a vzdělávání chápeme jako záměrné, intencionální animační působení, pak lze vychovávat a vzdělávat i dospělé, jež se stává v současnosti velmi žádoucí. Snaží-li se andragogika o všestranný rozvoj osobnosti člověka, u kterého jsou rozum, cit a vůle

v rovnováze, jsou funkce výchovy a vzdělávání neoddělitelné. Užívání pojmů výchova a vzdělávání je problematické a nejednotné, neboť člověk může být vzdělaný a vychovaný, nevzdělaný a vychovaný, vzdělaný a nevychovaný, nevzdělaný a nevychovaný. Také Beneš (2008, s. 16) uvádí, že *„andragogika má s pojmem výchova problémy. Výchova se po dosažení svého cíle, totiž autonomní osobnosti, stává přebytečnou. Ovšem socializace a učení se dospělého člověka jsou celoživotními procesy. Zároveň výchova implikuje vztah podřízenosti, někdo zralejší má nárok někoho nedokonalého vychovávat. Ani to se pro andragogiku nehodí. Andragogika preferovala vždy pojem vzdělávání. V posledních letech se stává hlavním andragogickým pojmem učení se dospělých.“*

Termínem vzdělávání dospělých Skalka a kol. (1989, s. 40) označuje *„proces cílevědomého a systematického zprostředkování a osvojování lidských zkušeností a poznatků nejrůznějšího obsahu dospělými. Je zaměřeno na zprostředkování, osvojování a upevňování vědomostí, dovedností a návyků, rozvoj schopností (zejména poznávacích) a pracovních i jiných společenských aktivit. Je součástí celoživotního vzdělávání člověka v nejdelší etapě jeho vývoje, tj. v dospělosti.“* Vzdělávání dospělých podle Palána (2008, s. 41) vystupuje jako *„proces cílevědomého a systematického zprostředkování osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupily na trh práce“* nebo jej můžeme chápat jako vzdělávací systém čili *„systém institucionálně organizovaných i individuálních (sebevzdělávacích) vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, rozšiřují, inovují, mění nebo jinak obohacují počáteční vzdělání dospělých osob, které záměrně a intencionálně rozvíjejí své znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, názory, zájmy a jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci a plnění svých sociálních rolí.“* Vzdělávání dospělých zahrnuje školní vzdělávání, další profesní vzdělávání, občanské a zájmové vzdělávání. Beneš (2014, s. 62) uvádí, že *„od vzdělávání dospělých se očekává přínos pro stabilizaci nebo rozvoj společnosti,“* přičemž za přínos se označují funkce vzdělávání dospělých. Mezi základní funkce vzdělávání v sociologické literatuře patří:

- **zprostředkování vědění** – se dá označit jako funkce kvalifikační nebo jako reprodukce kultury, jde o to umožnit zprostředkováním znalostí, schopností a dovedností účast na společenském a pracovním životě.
- **přidělení sociálního statusu** – přidělení pozice v hierarchii a na jednotlivých rovinách, vzděláváním se získávají kvalifikace a certifikáty nejrůznějších hodnot, absolventi jsou zařazeni na různé pozice.
- **sociální kontrola** – cílem je zajistit na úrovni společnosti, organizací, apod. určitý konsenzus v oblasti hodnot a norem spojený s respektováním daného systému.

Vzdělání rozvíjí a kultivuje potenciál člověka – lidské zdroje, které lze charakterizovat, jako psychické a fyzické vlastnosti, dovednosti, znalosti. Vzdělávání dospělých je nedílnou součástí personální politiky v organizacích, stalo se cennou devízou a prestiží každého jedince. Jedná se o celoživotní proces, v kterém se dospělý člověk aktivně, systematicky učí za účelem doplnění a změny znalostí, názorů, zručností, schopností a změny hodnot, přizpůsobuje se změnám ekonomického, kulturního i politického života. Zvyšují se nejen nároky na kvalifikované a specializované pracovníky, ale také na schopnosti jedince mobilizovat své vědění podle aktuálního zadání, schopnost přijímat změny včetně řešení krizových situací a aktivně na ně reagovat. V současnosti je šance úspěšnosti na trhu práce, šance prosazení se jedince či týmu závislá zejména na jeho schopnosti pochopit změny, eliminovat překážky a zmobilizovat tvořivý potenciál. Podle Kalnického (2007, s. 14) je nutné, aby lidé překonali „*svoji nehybnost postavenou na strachu z mobility a z neustálých změn, včetně odstranění ideálu neměnného - stálého povolání.*“ Vzdělání, formování a utváření osobnosti dospělého člověka, jeho socializace probíhá ve všech subsystémech výchovy a vzdělávání dospělých. Toto vzdělání může dospělý buď vyžádat nebo odmítnout. Tím se liší od pedagogiky, která poskytuje učení, které je řízené a závisí na péči a pomoci druhých. Poznatkem dnešní doby je fakt, že každý jedinec si sám nese zodpovědnost za svou kvalifikaci, za své kompetence. V současné společnosti je člověk postaven před novou výzvou – svoji kompetentnost musí dokládat nejen uznaným diplomem, ale také svými znalostmi, dovednostmi a schopnostmi.

### 1.5.1 Specifika vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je jedinečné v mnoha ohledech a liší se od vzdělávání dětí a dospívajících, přesto že výuka probíhá podobně jako vyučování u dětí a mládeže s učitelem, přímým kontaktem vzdělavatele se vzdělávanými, tedy s různě velkou skupinou dospělých účastníků. Nejvýraznější rozdíly, jimiž se odlišuje dospělý vzdělávaný od dítěte nebo mladého člověka jako žáka, uvádí Müchlpachr (2010, s. 32)

- *odlišná motivace dospělého vzdělávaného pro účast ve vzdělání,*
- *předchozí vzdělávací zkušenost dospělého vzdělávaného s výukovým tématem,*
- *studijní zkušenosti dospělého vzdělávaného a s nimi související jeho učební styl.*

Zásadním znakem vzdělávání dospělých je v první řadě jeho dobrovolnost. Záleží na dospělém, zda možnost vzdělávání využije, či nikoliv. Dalším významným znakem je souvislost řešení vlastních potřeb nebo potřeb organizace, uplatnění výsledků vzdělávání v praktickém životě (v práci, doma), praktické myšlení a řešení problémů. Vzdělávání probíhá mezi dvěma činiteli. Na jedné straně stojí vzdělavatel, (lektor) a na druhé straně je to vzdělávaný, tedy účastník, mezi nimiž probíhá vzájemná interakce. Smyslem dalšího vzdělávání je (Beneš, 2014, s. 37):

- *druhá vzdělávací šance pro jedince, kteří z nejrůznějších důvodů nezískali vzdělání nebo o něj neměli zájem,*
- *odborné vzdělávání a zvyšování kvalifikací či kompetencí,*
- *rozvoj schopností k vyplňování sociálních rolí,*
- *sociální péče vztahující se k zdravotní výchově,*
- *individuální rozvoj v kulturních a všeobecných znalostech,*
- *individuální rozvoj spojený se sociálním cítěním, soudržností a výchovou k občanství.*

Podle Mužíka (2004, s. 30) „*se výuka dětí, mládeže a dospělých liší zejména v pojetí výchovné a vzdělávací péče a vlastním charakterem vzdělávacího procesu.*“

Tabulka 2: Rozdíly v pojetí výchovné a vzdělávací péče

<b>DĚTI, MLÁDEŽ</b>	<b>DOSPĚLÍ</b>
Vzdělávání jako příprava na život	Vzdělávání jako nutný doprovodný jev života
Zaměření na vzdělávací normativy	Zaměření na potřeby účastníka
Učení potencionálního	Učení potřebného
Nápodoba a kontrola chování	Pomoc při řešení profesních a životních problémů

Zdroj: Mužík, Androdidaktika, 2004 s. 30

Vzdělávání dospělých je zaměřeno na řešení konkrétních potřeb a požadavků účastníků. Dospělí uplatňují při studiu již získané životní a pracovní zkušenosti, intenzivně prezentují vlastní názory a postoje, kriticky přijímají nové poznatky. Životní problémy posuzují z více hledisek a odpovědi jsou nejisté, ve vzdělávání hledá odpovědi na problémy, které má. Posluchači vzdělávání dospělých samostatně myslí a jednájí, mají vyšší míru pozornosti, projevuje se u nich nejistota při zkuškových situacích, strach udělat chybu a také je ovlivňují rodinné, pracovní či jiné tlaky bránící v intenzivním studiu.

Tabulka 3: Rozdíly v charakteru vzdělávacího procesu u dětí a dospělých

<b>VZDĚLÁVÁNÍ DĚTÍ A MLÁDEŽE</b>	<b>VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH</b>
Převážně institucionální a stabilizované vzdělávací aktivity	Převážně institucionální a stabilizované vzdělávací aktivity
Cíle, obsah a formy výuky jsou unifikované	Cíle, obsah a formy výuky jsou diverzifikované podle vzdělávacích potřeb
Tradiční didaktické metody výuky	Tvorba operativních metodických soustav podle skladby účastníků a dalších podmínek
Získané vědomosti a dovednosti jsou využívány až za určité časové období	Získané vědomosti a dovednosti jsou využívány hned nebo za krátkou dobu

Zdroj: Mužík, Androdidaktika, 2004 s. 31

Pro dospělé účastníky vzdělávání specifikoval Hartl (1999, s. 164) doporučení, jež vedou k úspěšnému učení dospělého člověka. Například k nim patří možnost



podílet se na plánování a hodnocení svého učení, mít učební program, který je postaven na zkušenostech studujícího, je přizpůsoben jeho věku a obsahuje prvky povzbuzení. Vyučování musí být smysluplné, učení se více opírat o předchozí vědomosti dospělého studenta, aby bylo učení založeno na učebních předmětech, které se bezprostředně týkají jeho práce nebo osobního života a další. Pro vzdělávání dospělých formuluje Hartl (1999, s. 163) následující zásady:

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

## **1.6 Vzdělávání v kontextu dnešní společnosti**

Společnost, ve které žijeme, se mění ve společnost a ekonomiku založenou na znalostech. Více než kdy jindy se přístup k aktuálním informacím a vědomostem, spolu s motivací a dovednostmi využívat těchto zdrojů ve prospěch svůj i společenství jako celku, stává klíčem k posílení konkurenceschopnosti a ke zlepšení zaměstnatelnosti a adaptability pracovních sil. Hospodářský a technický rozvoj vyžaduje stále rychlejší reakce na nově vznikající kvalifikační nároky. Na tuto skutečnost česká vzdělávací politika reaguje zvýšenou dynamikou ve vzdělávání a posiluje roli učení jako nikdy nekončícího procesu. Úroveň společnosti je dána kvalitou mysli, rozumu a vědomí lidského jedince, jakož i společenskými podmínkami pro jejich rozvoj a kvalitní existenci. Náš každodenní život sebou přináší celou řadu změn, a proto jsme nuceni se prakticky celý život něčemu novému přizpůsobovat a učit. Můžeme tak hovořit jako o společnosti znalostní, postmoderní, informační, o společnosti učící se, ale také o lidském kapitálu, o potřebě jeho rozvíjení prostřednictvím celoživotního učení, o informační gramotnosti, o orientaci na dosažení klíčových kompetencí, chápaných jako dovednosti nutné pro uplatnění se ve společnosti. Müchlpacher (2010, s. 33) definuje učící se společnost jako společnost, v níž:

- *platí právo každého na vzdělání a přístup ke vzdělávání je otevřen bez jakékoli diskriminace,*
- *lidé jsou k účasti na vzdělávání motivováni a povzbuzováni,*
- *účast ve vzdělávání je podporována všemi veřejnými institucemi,*
- *pokrok jednotlivce ve vzdělávání je ve společnosti uznáván jako základní hodnota.*

Podobně charakterizuje učící se společnost Bočková (2000, s. 9), když říká, že je to „společnost, v níž občané, organizace a podniky si váží vzdělávání, podporují je a považují účast na něm za samozřejmost. V této společnosti veřejné instituce podporují vzdělávání, povzbuzují k němu a financují je. Je to společnost, v níž je právo na vzdělání a přístup k němu všestranně garantováno.“

Znalostní společnost představuje komplexní rozvoj lidských zdrojů, v němž se všichni lidé učí z každodenních zkušeností. Hlavní myšlenka vzdělanostní společnosti (angl. *knowledge society*) spočívá v tom, že základním výrobním faktorem se stává potenciál člověka, neboť znalosti a vědomosti hrají v současné době v životě lidí stále významnější úlohu (příloha „A“). V prostředí společnosti vědění uspěje samozřejmě především ten, kdo bude permanentně držet krok s vývojem poznání. Proto logicky s konceptem společnosti vědění jde ruku v ruce také koncept celoživotního učení a v jeho rámci také vzdělávání dospělých. Moderní společnosti se tak stávají, ideálně řečeno, společnostmi permanentně se učících jedinců – učícími se společnostmi.

## 2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ

*„Žít znamená celý život učit se“*

Latinské přísloví

Představa, že člověk dokončí nějakou školu a z nabytých znalostí a dovedností pak čerpá po celý život, nebyla nikdy pravdivá a v dnešní době neplatí již vůbec. Vývoj je tak rychlý a přináší takové změny, že je rozhodně třeba učit se stále a přizpůsobovat se něčemu novému. Klíčem k pochopení probíhajících a stále se zrychlujících změn je celoživotní vzdělávání, které zajišťuje přístup k nejnovějším informacím a znalostem. Požadavek celoživotního trvalého doplňování a rozšiřování znalostí vyplývá z rychlejšího tempa vzniku nových a zastarávání dřívějších poznatků. Tato kapitola objasňuje pojem celoživotní učení, srovnává celoživotní vzdělávání s celoživotním učením, vymezuje základní dokumenty celoživotního učení a popisuje druhy učení.

### 2.1 Celoživotní učení

Myšlenka celoživotního vzdělávání a učení je odezvou na požadavky dnešní společnosti, která od svých občanů vyžaduje stále nové znalosti a dovednosti, nové kompetence. Úvahy o celoživotním vzdělávání a učení nejsou nové. Kořeny evropské vzdělanosti podle Beneše (2014) sahají do antické filosofie, židovské kultury a náboženství. K jejich obnově došlo v renesanci, humanismu a osvícenství. Vzdělávání v dnešní podobě ovlivnily změny v důsledku francouzské a průmyslové revoluce, které vytvořily technické, ekonomické, politické a ideové předpoklady jeho rozvoje. Z historie k nejznámějším představitelům celoživotního učení v České republice patří J.A.Komenský, který se zabýval myšlenkou vzdělávání a učení se po celý život. Ve všech jeho dílech lze nalézt prvky výchovy a vzdělávání, protože *„každý člověk má být vzdělán v celistvosti, což znamená, aby byl správně a odborně připravený nejen v nějaké jedné věci anebo v několika málo nebo některých věcech, ale ve všech, které završují podstatu lidskosti“* (Palán, 2008, s. 12). K významnému rozvoji vzdělávání došlo v šedesátých a sedmdesátých letech minulého století, kdy proběhly rozsáhlé reformy

vzdělávacích systémů ve všech průmyslových zemích. Změny přispěly nejen k nárůstu vzdělanosti, ale i k novému pojetí vzdělávání v životě jednotlivce a společnosti. Vzdělávání přestává být jednorázovým procesem končícím opuštěním školy a potřeba učit a vzdělávat se po celý život, je nutností.

Pojmu *celoživotní vzdělávání, resp. celoživotní učení* (angl. *lifelong learning*) se začalo užívat v druhé polovině dvacátého století. Celoživotní učení lze definovat z různých pohledů, vždy však podstatou celého procesu je ochota lidského jedince učit se. Obecně se dá říci, že celoživotní učení je veškeré učení v průběhu života podnikané s cílem zlepšit si znalosti, dovednosti nebo kvalifikaci z osobních, společenských i profesních důvodů. V dokumentu Strategie celoživotního učení (2007, s. 8) se uvádí, že *„celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během aktivního života člověka.“* Termín celoživotní učení je použit ve smyslu Memoranda o celoživotním učení (2001), jež vnímá celoživotní učení jako veškeré formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů.

Učení je proces, který rozšiřuje vrozený, genetický potenciál člověka, kdy si osvojuje vědomosti, dovednosti, vytváří návyky, postoje a hierarchii hodnot. Každý jedinec má několik možností, jak prostřednictvím učení mít vliv na svůj růst a rozvinout jeho vrozené dovednosti a schopnosti. Podle Bočkové (2000, s. 4) *„se celoživotní učení chápe jako rozvoj lidského potenciálu, opírající se o soustavné podpůrné procesy, které stimulují jednotlivce a umožňují jim získávat veškeré znalosti, dovednosti a kompetence, které budou potřebovat v průběhu celého života a aplikovat je se sebedůvěrou, tvořivostí a uspokojením ve všech rolích, okolnostech a prostředích.“*

Výchova a vzdělávání nejsou jednorázovou záležitostí zakončenou školní docházkou. Oba procesy probíhají v průběhu celého života. Sám život jako takový je vlastně nepřetržitý proces učení. Každý člověk však současně potřebuje specifické

podmínky, aby se mohl dále vzdělávat, a to jak v oboru své profese, tak všeobecně s cílem být stále adaptabilní na probíhající technické, technologické a sociální změny.

Podobně se vyjadřuje Rabušicová (2008, s. 17), když říká že „*celoživotní učení je prostředkem pro zajištění jak růstu, konkurenceschopnosti a inovací, tak zaměstnanosti jedince a jeho životní úrovně, jak sociální soudržnosti a rozvoje, tak i osobního rozvoje a vyšší kvality života.*“ Celoživotní vzdělávání je permanentním procesem, jehož cílem je zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů v průběhu celého života. Osobní, pracovní a společenské změny, kterých je v průběhu lidského života celá řada, odrážejí potřebu celoživotního učení. Současný koncept celoživotního učení má své kořeny v 90. letech 20. století, jehož cíle jsou zaměřeny na rozvoj lidských zdrojů, řešení problematiky odborného vzdělávání a přípravy a uplatnění v pracovním životě. Shodně to vnímá J. Průcha a kol. (2008, s. 33), který uvádí, „*že v posledních desetiletích se prosazuje vzdělávací politika k celoživotnímu (permanentnímu) vzdělávání (učení) jako koncepce, že se lidé se musí vzdělávat (učit) v průběhu celého života.*“ Hlavní strategické směry pro rozvoj celoživotního učení v ČR podle Memoranda o celoživotním učení uvádí Beneš (2014, s. 37):

- *oceňování učení, a to jak formálního tak neformálního i informálního,*
- *přehodnocovat poradenství,*
- *větší investice do lidských zdrojů,*
- *přibližování učení domovu,*
- *nové základní dovednosti či kompetence pro všechny,*
- *inovovat vyučování i učení.*

Zájmem celoživotního učení se stává učící se jedinec a jeho potřeby. Velký důraz klade na osobní volbu každého jedince a jeho vzdělávací potřeby. Podle Palána (2008) celoživotní učení rozvíjí osobnost člověka, posiluje soudržnost společnosti, podporuje demokracii a občanské společnosti, vychovává k partnerství a spolupráci, zvyšuje zaměstnatelnost, konkurenceschopnost ekonomiky a prosperity společnosti. Stejný autor také uvádí, že celoživotní vzdělávání má rovinu horizontální, která je charakteristická kladením důrazu na zpřístupnění vzdělávání po celý život jedince a také polohu vertikální, která by měla zpřístupňovat možnost vzdělávání až do maximálních osobnostních možností jedince. (Palán 2002 s. 28 - 29).

### **2.1.2 Celoživotní vzdělávání nebo učení**

Celoživotní vzdělávání nebo celoživotní učení jsou pojmy, které se v běžném životě používají jako slova se stejným významem, tedy jako synonyma, avšak při hlubší analýze obou termínů najdeme rozdíly.

Celoživotní učení je proces zaměřený na utváření osobnosti člověka, na formování jeho názorů, přesvědčení, postojů, návyků, vytváření podmínek pro jeho rozvoj a vztahu ke světu. Učící se jedinec může, a do jisté míry i musí, měnit své chování a vlastnosti osobnosti po celý život. Celoživotní učení nemusí být řízené, organizované, nemusí probíhat žádnou institucionalizovanou formou. Obecně lze hovořit o celoživotním učení jako o aktivitách, které formují a vytvářejí osobnost člověka v kterékoliv době. Vzděláváním se rozumí záměrná, organizovaná a uvědomovaná aktivita, která probíhá ve školách a kdy vzdělavatel navozuje, usměrňuje a realizuje učební aktivitu studujícího. Podle Beneše (2014, s. 28) vzdělávání lze definovat „jako uspokojení subjektivních vzdělávacích, poznávacích, orientačních potřeb jednotlivce, jako personální růst, často s doplňkem možnosti zajistit integraci jednotlivce do společnosti.“

Celoživotní učení neznamená jenom rozšíření vzdělávacího systému o vzdělávání dospělých, ale jde o zásadní změnu v pojetí celého vzdělávání. Celoživotní učení je pojem širší, který zahrnuje jak celoživotní výchovu, tak i vzdělávání ve vzdělávacích institucích, v zaměstnání, doma, v církevních a politických organizacích, v zájmových a občanských sdruženích, je tedy nadřazen termínu vzdělávání.

## **2.2 Etapy a formy celoživotního vzdělávání**

Koncept celoživotního učení, jenž se věnuje rozvoji člověka v průběhu celého života a programovým dokumentům vzdělávací politiky si vyžádal rozlišovat různé formy vzdělávání a učení. Systém celoživotního učení podle dokumentu „Strategie celoživotního učení ČR“ (2007) zahrnuje formální, neformální a informální vzdělání.

V rámci celoživotního učení pak můžeme vymežit dvě základní etapy

vzdělávání – počáteční a další vzdělávání. Tyto dvě etapy nejsou nijak oddělené, naopak první etapa přechází v druhou.

### **2.2.1 Etapy celoživotního vzdělávání**

- **Počáteční vzdělání** zahrnuje přípravu na povolání ve škole základní, střední, vyšší odborné a vysoké před vstupem do praxe, která se uskutečňuje v rámci povinné školní docházky a soustavné přípravy na budoucí povolání. Počáteční vzdělání vede k získání stupně vzdělání. Formy vzdělávání jsou prezenční, večerní, dálkové, distanční a kombinované.
- **Další vzdělávání** či vzdělávání dospělých, tedy druhou etapu, pak lze vymezit jako vzdělávání jedince po jeho vstupu na trh práce. Zahrnuje občanské, zájmové a další profesní vzdělávání. Občanské vzdělávání vychovává k rodičovství, k demokracii, ke zdravému životnímu stylu apod., zájmové vzdělávání jsou především kurzy, které rozvíjejí zájmovou činnost a další profesní vzdělávání zahrnuje kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání včetně normativního školení.

### **2.2.2 Formální vzdělávání**

Formální vzdělávání je uskutečňováno ve vzdělávacích institucích, nejčastěji ve školách primárního, sekundárního a terciárního stupně. Cíle, funkce, obsahy, organizační formy i způsoby hodnocení jsou jasně dány a právními předpisy vymezeny. Formálním vzděláváním se získává stupeň vzdělání tj. základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání na konzervatoři, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání a je stvrzeno příslušným dokladem, tj. vysvědčením, výučním listem, diplomem a dalšími. Formální vzdělávání odpovídá programům, jež vedou k národním klasifikacím získaným ve školském systému.

Efektivní přizpůsobení formálního vzdělávání a odborné přípravy potřebám dospělých studentů může hrát důležitou roli při odstraňování bariér, jež jim zabraňují se do vzdělávacího procesu zapojit. Odborníci uvádějí, že formální učení je efektivnější, jedná-li se o vzdělávací funkci kognitivní, abstraktní a hodnotící a je nejlépe

reprezentováno školním vzděláváním. Do nedávna mělo v celém vzdělávacím systému dominantní a monopolní postavení.

### **2.2.3 Neformální vzdělávání**

Neformální učení je záměrné, ale dobrovolné, většinou probíhá v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizací nebo i ve školských zařízeních. Může být také poskytováno prostřednictvím vzdělávacích služeb, které byly ustaveny se záměrem doplňovat formální systémy (sportovní, výtvarné či hudební aktivity), soukromé vyučování jazykové či jiné, kurzy, školení nebo přednášky připravující ke složení formální zkoušky. Zaměřují se na rozšiřování vědomostí, dovedností a kompetencí jedince, které mu pomáhají zlepšit jeho pracovní či společenské uplatnění. Neformální vzdělání lze uskutečnit jen za přítomnosti odborného lektora, učitele nebo proškoleného pracovníka. Toto učení není právně ukotveno, nevede k získání uceleného stupně vzdělání, avšak v současnosti probíhá diskuse nutnosti uznávání a hodnocení takto nabytých znalostí a vědomostí.

### **2.2.4 Informální učení**

Informální vzdělávání je prakticky nejstarší forma učení a vztahuje se k průběhu celého života lidského jedince. Jde o neorganizovaný, nesystematický a institucionálně nekoordinovaný proces získávání vědomostí, dovedností a kompetencí. Informální učení získáváme prostřednictvím každodenního života, ze zkušeností z práce, školy, domova, ve styku s jinými lidmi, z knihovny nebo volnočasových aktivit, zahrnuje i sebevzdělávání. Pozitivum informálního učení vidí Beneš (2014, s. 78) v tom, že *„učení je spíše spojené s reálnými situacemi a problémy, vede tedy ke zvládnutí problémů a kompetencím, vychází ze zájmů jednotlivce a vede k rozvoji osobnosti.“* Informální vzdělávání představuje obrovský potenciál učení a mohlo by být důležitým zdrojem inovací metod vyučování a učení.

Celoživotní učení neznamena jenom rozšíření vzdělávacího systému o vzdělávání dospělých, ale jde o zásadní změnu v pojetí celého vzdělávání. Všechny možnosti učení jsou chápány jako jeden propojený celek, který dává možnost k různým a častým přechodům mezi vzděláváním a zaměstnáním, získávat totožné kvalifikace



a kompetence různými cestami a kdykoli během života. Pozici vzdělávání dospělých v kontextu celoživotního učení znázorňuje schéma v příloze „B“.

## 2.3 Dokumenty k celoživotnímu vzdělávání a učení

V dnešní civilizaci má vzdělávání své nezastupitelné místo. Celoživotní učení je cílem vzdělávací politiky na národní i nadnárodní úrovni a politiky rozvoje lidských zdrojů. Každá země se snaží vybudovat co nejlepší vzdělávací systém, který by podporoval její rozvoj a prosperitu. Potřebnost a rozvoj celoživotního učení se stalo předmětem zájmu nejen andragogů, ale také významných evropských institucí, především Organizace spojených národů pro výchovu, vědu, kulturu – UNESCO a orgánů Evropské unie. Svědčí o tom vydání celé řady dokumentů o koncepci a společném cíli členských států Evropské unie v oblasti vzdělávání a celoživotního učení. Celoživotní učení je jeden z nástrojů, který vede k dosažení hlavních cílů Evropské unie - vytvoření sjednocené Evropy s vysokou a udržitelnou životní úrovní, vysokou zaměstnaností kompetentní pracovní síly, soudržné a inkluzivní společnosti.

### 2.3.1 Strategické mezinárodní dokumenty

Podle dokumentu Strategie celoživotního učení ČR (2007, s. 5) předpokladem rozvoje konceptu celoživotního učení je *„vytvoření motivačního, právně ekonomického prostředí, které umožní, aby prostředky byly vynakládány efektivně,“* chápeme tím dlouhodobé rozvojové investice s nejvyšší prioritou, jejichž účinky jsou důležité v konkurenceschopnosti země.

Koncepty celoživotního učení, které byly formulovány mezinárodními organizacemi (Rada Evropy, UNESCO, OECD), se začaly rozvíjet na začátku 70. let 20. století v souvislosti s ekonomickými, politickými a technologickými změnami. Na valném shromáždění v roce 1970 UNESCO vyhlásilo koncept celoživotního vzdělávání **“Lifelong Education“** a v témže roce vydala Rada Evropy dokument **„Éducation permanente“**. Další dokument s názvem **„Learning to Be“** ( Učit se být – Svět výchovy a vzdělávání dnes a zítra) vydává UNESCO v roce 1972 přichází s novým pojetím celoživotního vzdělávání a přináší řadu doporučení ve vzdělávání dospělých.

Hlavní myšlenkou je, že každému jedinci musí být umožněno pokračovat ve vzdělávání během celého života, neboť celoživotní vzdělávání je základním kamenem společnosti, která se učí. Svůj dokument publikuje i OECD v roce 1973 s názvem „**Stálé (recurrent) vzdělávání: Strategie celoživotního učení**, jež se zaměřuje na řešení globálních světových problémů (negramotnost, bída, hlad, nezaměstnanost či bezdomovectví).

Zásadním obdobím pro rozvoj celoživotního učení a vzdělávání dospělých jsou 90. léta minulého století. Nové ekonomické a politické prostředí mění pojetí celoživotního učení, které upřednostňuje rozvoj lidských zdrojů v závislosti dobře fungující ekonomiky. Světová konference o výchově a vzdělávání v Jomtien v Thajsku přijala v roce 1990 „**Celosvětovou deklaraci: vzdělávání pro všechny**“, kde se prohlašuje, že každý jedinec má mít možnost čerpat z výchovně-vzdělávacích možností vytvořených pro jeho výchovně vzdělávací potřeby. Hlavní myšlenkou se stalo základní vzdělávání pro všechny, celoživotní vzdělávání a povinnosti státních orgánů podílet se na vzdělávání dospělých. Evropská komise vydává v roce 1995 strategický dokument „**Bílá kniha o vzdělávání a odborné přípravě: Vyučování a učení – cesta k učící se společnosti**“. Dokument předkládá vizi učící se společnosti a zdůrazňuje klíčovou roli celoživotního učení pro rozvoj Evropské unie a jejích zemí. Následující rok byl vyhlášen komisí Evropským rokem celoživotního učení a v Paříži přijalo UNESCO zprávu „**Učení je skryté bohatství**“, tzv. Delorsova zpráva. Ta vyzývá společnost k pojetí učení a vzdělávání jako proces rozvoje lidského jedince – učit se vědět, učit se jednat, učit se žít s ostatními, učit se být. V roce 1997 byl vydán dokument „**Na cestě k Evropě vědění**“, který vytyčuje a zdůvodňuje cíle unie v oblasti vzdělávání.

Směr politiky a činnosti v Evropské unii pro 21. století určilo zasedání Evropské rady v roce 2000, které schválilo tzv. „**Lisabonskou strategii**“, která ustanovila, že celoživotní učení je klíčové pro to, aby se z Evropy stal silný konkurenční region pro zbytek světa. Evropa by se měla stát nejdynamičtější a nejvíce konkurenceschopnou ekonomiku světa založenou na znalostech, poskytující trvalý růst, vytvářející více pracovních míst a umožňující sociální soudržnost (Strategie, 2000).

Iniciativa EU v oblasti vzdělávání a učení dosáhla vrcholu na přelomu století, kdy vydala stěžejní dokument „**Memorandum o celoživotním učení**“. „*Nastal čas jednat,*“ tak vyzývá Evropská komise k celoevropské debatě o jednotné strategii pro uskutečňování celoživotního učení. Koncepce a rozvoj celoživotního učení se musí stát prioritou všech členských států Evropské unie - společnou evropskou politikou, neboť znalosti a vědomosti umožňují lidem čelit sociálnímu vyloučení, přizpůsobit se společenským změnám a uplatnit se na trhu práce. Podle Memoranda úkolem celoživotního učení je podporovat aktivní občanství a podporovat zaměstnatelnost. V dokumentu se uvádí nový pojem všeživotní učení (*lifewide*), které zdůrazňuje časovou dimenzi (Palán, 2008) tj. všeživotní nebo celý život zahrnující učení, které se může odehrávat v plném rozsahu života a v jakémkoliv jeho stadiu. „*Všeživotní dimenze upozorňuje na komplementaritu formálního, neformálního a informálního učení*“ (Palán, 2008, s. 103). Memorandum vytyčilo šest základních myšlenek, na které by se měly zaměřit členské státy Evropské unie:

- 1. nové základní dovednosti pro všechny** - dovednosti, které vyžadují aktivní účast ve znalostní společnosti a ekonomice – na trhu práce a v pracovním životě, v reálných a virtuálních společenstvích a v demokracii. Zahrnuje otázky kurikula klíčových kompetencí,
- 2. růst úrovně investic do lidských zdrojů** – zvýšit míru investování do lidských zdrojů a vyjádřit tak prioritu nejdůležitějšímu bohatství Evropy – jejím lidem,
- 3. inovace ve vyučování a učení** – vyvinout účinné vyučovací metody v průběhu celého života, změnit role učitelů a tutorů,
- 4. oceňovat učení** - zlepšit způsoby pojmání a hodnocení účasti na učení zejména v případě neformálního a informálního učení,
- 5. nová koncepce poradenství** – zajistit přístup k informacím a radám o možnostech k učení každého v celé Evropě a v průběhu celého života, změna role poradce jako prostředkovatele informací s holistickým přístupem,
- 6. přiblížit učení domovu** – umožnit přístup k celoživotnímu učení co nejbliže učícím se osobám, v jejich obcích a regionu.

Členské státy Evropské unie vydávají a schvalují další dokumenty, opatření, doporučení na podporu rozvoje klíčových kompetencí ve vzdělávání a podporu

zaměstnanosti. Koncepce celoživotního učení, které se uplatňují v členských státech EU, jsou založeny na:

- vysoce rozvinuté kultuře celoživotního učení „*od kolébky do hrobu*,“
- přístupu orientovaném na „*zaměstnatelnost*,“
- moderním přístupem k celoživotnímu učení „*modernizaci společnosti a ekonomiky*,“
- přístupu orientovaném na „*sociální inkluzi*.“

Evropští politici deklarují, že posun k celoživotnímu učení musí doprovázet úspěšný přechod k ekonomice a společnosti založené znalostech. Celoživotní učení již není pouhým aspektem vzdělávání; musí se stát principem určujícím nabídku a účast v jakémkoli kontextu učení. V nadcházejícím desetiletí musí dojít k uskutečnění této vize. Všichni lidé, kteří žijí v Evropě, bez výjimky, by měli mít stejné příležitosti k tomu, aby se přizpůsobili požadavkům sociálních a ekonomických změn a aktivně se podíleli na utváření budoucnosti Evropy.

### 2.3.2 Stěžejní dokumenty České republiky

Na realizaci konceptu celoživotního učení se v rámci Evropské unie podílí také Česká republika, i když podle Beneše (2014) stále u nás chybí komplexní politika v této oblasti, neboť stát přenechal vzdělávání dospělých na trhu, občanských iniciativách a vlastní zodpovědnosti a iniciativě občanů. Ve většině vyspělých zemí je obvyklé, že základní principy, obecné cíle a hlavní směry rozvoje vzdělávání jsou předem formulovány prostřednictvím koncepčních či strategických dokumentů, které po svém formálním přijetí vedou konkrétní kroky tvůrců politiky na všech úrovních. Dokumenty, které přijalo UNESCO, OECD nebo EU se staly podnětem ke zpracování naší národní strategie celoživotního učení - přijímáním svých vlastních dokumentů, z nichž nejdůležitější jsou:

- Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha (2001),
- Strategie celoživotního učení ČR (2007),
- Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020,
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020.

Klíčovým dokumentem v I. dekádě 21. století se stal **Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, tzv. Bílá kniha**, který se v obecné rovině věnuje otázkám rozvoje české vzdělávací soustavy ve střednědobém horizontu. Formuluje myšlenková východiska, obecné záměry a rozvojové programy, z nichž budou vycházet konkrétní realizační plány vzdělávací politiky. Podle Palána (2008, s. 104) *Bílá kniha* hovoří o realizaci celoživotního učení pro všechny, přizpůsobování vzdělávacích programů potřebám života ve znalostní společnosti, hodnocení kvality a efektivity vzdělávání, podpoře vnitřní proměny a otevřenosti vzdělávacích institucí, přeměně role pedagogických a akademických pracovníků, přechodu od centralizovaného řízení k odpovědnému spolurozhodování. Národní program rozvoje vzdělávání v ČR pozbývá platnosti schválením nového dokumentu „**Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020**“.

Dokument „**Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020**“ schválený v roce 2014 je koncipován jako obecný základ pro tvorbu vzdělávací politiky v České republice v následujících letech a stanovuje základní rámec pro jeho další rozvoj. Spíše než souborem konkrétních opatření je dokumentem, který vymezuje priority dalšího rozvoje vzdělávací soustavy. Na základě důkladného zhodnocení současného stavu vzdělávací soustavy v České republice stanovuje Strategie (2014, s. 3) pro následující období tři průřezové priority:

- *snižovat nerovnosti ve vzdělávání,*
- *podporovat kvalitní výuku a učitele jako její klíčový předpoklad,*
- *odpovědně a efektivně řídit vzdělávací systém.*

Smysl vzdělávání vyjadřuje Strategie (2014, s. 8) vytýčením hlavních cílů:

- *osobnostní rozvoj přispívající ke zvyšování kvality lidského života,*
- *udržování a rozvoj kultury jako soustavy sdílených hodnot,*
- *rozvoj aktivního občanství vytvářející předpoklady pro solidární společnost, udržitelný rozvoj a demokratické vládnutí,*
- *příprava na pracovní uplatnění.*

Vzdělávací systém musí reagovat na celospolečenské sociální, ekonomické, technologické a kulturní změny života lidí v 21. století tím, že jim bude nabízet dostatečnou podporu zejména v profesní oblasti, kde rozvoj technologií, ale také obtížně

předvídatelný ekonomický vývoj jednotlivých odvětví rychle a významně proměňuje požadavky kladené na schopnosti zaměstnanců a přináší značné nároky na schopnost se těmto změnám přizpůsobovat. Podle Strategie (2014) bude prioritně kladen důraz na podporu zvýšení kvality nabídky dalšího vzdělávání, systematickou stimulaci poptávky po dalším vzdělávání spjatou s vyšší mírou informovanosti veřejnosti o možnostech a přínosech, které další vzdělávání nabízí, a na rozvoj oblasti kariérového poradenství v celoživotní perspektivě.

Dokument **Strategie celoživotního učení ČR (2007)** je dalším významným programovým dokumentem koncepce a politiky v této oblasti, jež schválila vláda. Představuje ucelený koncept celoživotního učení a stanovuje dosažitelné cíle, které mohou být podpořeny mimo jiné i prostředky z evropských fondů. Strategie vychází z analýzy základních strategických dokumentů ČR i EU, které se z různých úhlů pohledu dotýkají nebo přímo zabývají otázkami celoživotního učení a zdůrazňuje ekonomicky, environmentální i sociální aspekt přínosu celoživotního učení. (Strategie, 2007). Svou podporu soustřeďuje na:

- osobní rozvoj každého člověka rozvíjet se po celý život podle svých schopností a zájmů a usilovat o své uplatnění ve všech sférách života,
- sociální soudržnost a aktivní občanství, kde společnost se zaměřuje na environmentální odpovědnost a předávání sdílených hodnot a tradic dalším generacím. Jde jí o minimalizaci sociální exkluze, o rozvíjení demokracie a občanské společnosti,
- zaměstnatelnost u nás i v zahraničí, zejména v Evropě a vytváření nových pracovních míst.

Jako hlavní strategické směry rozvoje celoživotního učení chápe strategie (Palán, 2008, s. 105):

**uznávání a prostupnost** – vytvořit otevřený prostor pro celoživotní učení včetně uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení,

**rovný přístup** – podporovat dostupnost a rovnost šancí v přístupu ke vzdělávacím příležitostem během celého životního cyklu,

**funkční gramotnost** - rozvíjet funkční gramotnost a dalších klíčových kompetencí, včetně schopnosti učit se v průběhu celého života,

*sociální partnerství - spoluprací se sociálními partnery podporovat soulad nabídky vzdělávacích příležitostí s potřebami ekonomického, environmentálního a sociálního rozvoje,*

*stimulace poptávky – stimulovat poptávku po vzdělávání u všech skupin populace v průběhu celého života,*

*kvalita - podporovat kvalitní nabídky vzdělávacích příležitostí ve všech složkách,*

*poradenství – rozvíjet informační a poradenské služby přístupné kdykoliv a komukoliv, v případě jeho potřeby či zájmu.*

Dokument „**Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020**“ vychází ze schválené Strategie 2020 a navazuje na Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2011-2015. Zakotvuje záměry, cíle a kritéria vzdělávací politiky vycházející ze Strategie 2020, určuje rámec dlouhodobých záměrů krajů a sjednocuje přístup státu a jednotlivých krajů zejména v oblasti nastavení parametrů vzdělávací soustavy. Hlavním úkolem pro následující období bude zvýšení dostupnosti a kvality dalšího vzdělávání, podpora rozvoje systému uznávání předchozího vzdělávání a učení a také další rozvoj center celoživotního učení. Významným úkolem je zavedení mistrovské zkoušky.

Vzdělávání je pro vývoj lidstva nezbytné – pro ekonomickou prosperitu, sociální blahobyt, osobní naplnění a pomoc při zajišťování udržitelného rozvoje naší planety. „*Všechny společnosti – ty se stárnoucí populací i ty s velkým množstvím mladých lidí – budou potřebovat větší počet ekonomicky aktivních lidí. Je důležité, aby tato léta poskytla silné základy pro budoucí znalosti a vstúpila lásku ke vzdělávání, která bude lidi motivovat k dalšímu učení.*“ (CISCO, 2010, s. 3). O motivaci a poradenství vzdělávání dospělých pojednává následující kapitola.

## 3 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ

*Má-li se člověk stát člověkem, musí se vzdělat.*

J. Komenský

Přirozenou součástí člověka je potřeba a nutnost učit se. Globalizovaný svět a stále se vyvíjející nové informační technologie, kladou na člověka značné nároky v souvislosti s jeho dovednostmi a znalostmi. Chceme-li získat lepší pozici na trhu práce, lepší uplatnění, získat vyšší prestiž, povýšit a vyjádřit svou osobnost, bez dalšího vzdělávání a učení se neobejdeme. Důležitým faktorem pro rozhodnutí zda opět vstoupíme do vzdělávacího systému, je motivace. *„Něco jako nemotivované učení vůbec neexistuje! Bud' se učíme, nebo ne, ale aby učení nastalo, musí být motivace přítomna, ač to není vždy zjevné“* (Dellen 2012, s. 21).

### 3.1 Vymezení pojmu motivace

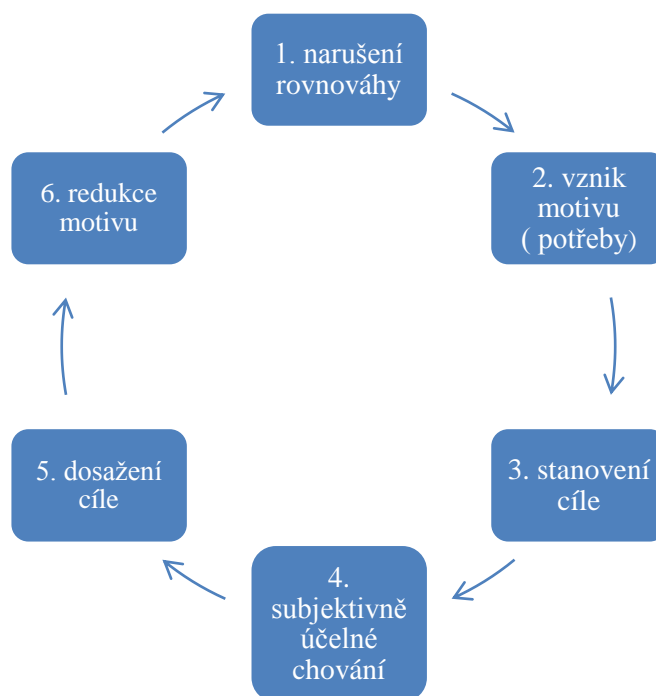
Slovo motivace je termín odvozený z latinského „motivus,“ což je tvar slov „moveo“ a „movere,“ tedy „uvádět v pohyb“ a „pohybovat.“ Motivaci můžeme také chápat jako v lidské psychice působící určité ne zcela vědomé vnitřní pohnutky a motivy, které člověka aktivují k tomu, aby změnil například svou aktuální nepříjemnou situaci a dosáhl něčeho pozitivního. Palán (2002, s. 125) definuje motivaci jako *„dynamický interpsychický proces, v němž vzájemné vztahy subjektů a prostředí vytvářejí napětí, soustředění a zaměření aktivity, která po rozhodovacím procesu vede k cíli. Vzájemný vztah a souhrn hybných faktorů (motivů, pohnutek), které podmiňují a energizují lidské jednání v určité situaci.“* Dle Mužíka (2004) motivace hraje ve vzdělávání důležitou roli, neboť udává, zda se do procesu vzdělávání člověk zapojí a jaký konečný efekt bude vzdělávání mít. Průcha, Walterová, Mareš (2009, s. 58) v pedagogickém slovníku motivaci definují jako *„souhrn vnitřních činitelů, které vzbuzují, aktivují a dodávají energii lidskému jednání a prožívání. Jednání a prožívání se zaměřuje určitým směrem, řídí jeho průběh, způsob dosahování výsledků a ovlivňují také způsob, jakým bude jedinec reagovat na své jednání, prožívání, jeho vztahy k ostatním lidem, světu.“*



S motivací dále souvisejí další pojmy, jako jsou potřeby, přání, postoje vyjadřující subjektivní stránku motivů. Motivace je určitý cyklicky se opakující proces. Na začátku je porušení vnitřní rovnováhy člověka. Pro každého z nás je žádoucí obnovení této rovnováhy, tedy vznikne určitá potřeba k odstranění nedostatku nebo nadbytku – **motiv**.

Motiv je popud, vnitřní síla, důvod jednání, chování člověka. Motivy mají různou intenzitu, která závisí na tom, jak velkou subjektivní hodnotu připisuje jedinec tomu, aby byla uspokojena jeho potřeba. Motiv má dvě složky: - **energizující** – dodává sílu a energii jednání lidí a **řídící** – udává směr jednání - jedinci se rozhodují pro určitou věc, vybírají způsob a postup jak toho dosáhnou. Motivace vychází z vnitřní charakteristiky osobnosti jedince, z jeho vědomých a podvědomých pohnutek, tzv. vnitřních hybných sil. Orientují jej určitým směrem, aktivují ho a v této aktivitě udržují a vedou k subjektivně účelnému chování, aby dosáhl vytyčeného cíle. Dojde-li k uspokojení dané potřeby, daný motiv se redukuje a po naplnění motivu jeho intenzita klesá.

Obrázek 1: Fáze procesu motivace



Zdroj: autor práce 2016 (zpracováno na základě Armstrong 2007, s. 220)

### 3.1.1 Druhy motivace

Motivaci neřeší pouze obecná psychologie, ale motivace hraje důležitou roli v andragogice, vědě věnující se vzdělávání dospělých. Může být vybudovaný funkční systém vzdělávání, ale nebudou-li lidé, kteří se jej účastní motivováni, je takový to systém k ničemu. V odborné literatuře se můžeme setkat s různým členěním motivace. Nejvíce citovaná je motivace vnitřní a vnější, pozitivní a negativní, vědomá a nevědomá.

**Vnitřní motivace** vychází zevnitř jedince a ve vztahu k dalšímu vzdělávání ukazuje, že vzdělávání přináší tomuto člověku radost, že má o něj zájem. Takovýto člověk má aktivní přístup k životu a zastává přesvědčení, že má smysl se o něco snažit a tedy se vzdělávat. Tito lidé mají potřebu porozumět dění a souvislostem, které se kolem nich vyskytují a poskládat si celkový obrázek světa kolem sebe. Vnitřní motivace úzce souvisí s osobností daného člověka, s jeho výchovou.

**Vnější motivace**, představuje vliv vnějšího prostředí, kdy se člověk k dalšímu vzdělávání dostane skrz požadavek zaměstnavatele, hrozbou ztráty zaměstnání, tlakem z jeho blízkého okolí. V případě vnější motivace člověka ke vzdělání vede očekávání, že výsledkem takovéto aktivity, bude zlepšení jeho uplatnění na trhu práce, udržení pracovního místa. U některých lidí dochází k propojení jak vnitřní, tak vnější motivace, studují na základě požadavku zaměstnavatele a současně je učení baví a přináší jim radost.

Proč chceme něco udělat, je důvodem u pozitivní motivace. **Pozitivní motivací** může být například finanční odměna, respekt, uznání, osobní růst, vidina volného času. Motivem u **negativní motivace** je to, že musíme něco udělat, jako jsou finanční potíže, vztek, odplata. U **vědomé motivace** jsme si vědomi motivů chování, u **nevědomé** si vůbec neuvědomujeme, co je tou hybnou silou našeho chování. Svět dnešního byznysu stále staví na vnějších motivátorech – tedy na typu cukr a bič, který ne vždy funguje a spíše škodí. Postupně začíná sílit nový přístup v motivaci, který obsahuje autonomii – touhu řídit si sami své životy, nutkání stále se zlepšovat a být lepší v tom, na čem opravdu záleží

Právě potřeba je hnacím motorem pro motivaci k učení. Jedinec si uvědomí, že má určitý nedostatek vědomostí, dovedností a schopností, ale to ještě neznamená, že

i když došlo k identifikaci nějaké vzdělávací potřeby, že dojde k její realizaci. Je tedy nutné rozlišit potřeby, které jsou realizované a nerealizované. Na rozhodnutí jedince se vrátit zpět do školních lavic má vliv i jeho momentální situace. Bude-li člověk cítit, že jeho pracovní místo je nejisté, tak jeho motivace k dalšímu studiu bude jistě vyšší, než u někoho, kdo má své pracovní místo jisté, finančně zabezpečené a neplánuje postoupit na kariéřním žebříčku. Beneš (2008) konstatuje, že podněty k učení se u lidí rozvíjejí už od rané socializace a souvisejí s tím, jaké zkušenosti má dotyčný člověk s učením. Tedy pokud člověk měl špatné zkušenosti s učením, tak s velkou pravděpodobností se nebude chtít participovat na svém dalším vzdělání.

Tabulka 4: Porovnání vnitřní a vnější motivace

Vnitřní motivace	Vnější motivace
učení motivované zájmem a zvědavostí	učení motivované snahou získat lepší ohodnocení
snaha pracovat pro svoje vlastní uspokojení	snaha pracovat pro uspokojení vedoucího pracovníka
preferenze nových a flexibilních činností	upřednostňování lehkých a jednoduchých činností
snaha pracovat samostatně a nezávisle	závislost na pomoci vzdělavatele
preferenze vnitřních kritérií úspěchu, neúspěchu v práci	orientace na vnější kritéria posouzení výsledků

Zdroj: Lokšová, Lokša, 1999

Řada odborníků zaměřila svou pozornost na definování konkrétních motivů, které vedou dospělé k účasti na vzdělávání. Důvody a motivace dospělých pro návrat do školních lavic jsou nejčastěji spojené s trhem práce, neboť s vyšším stupněm vzdělání se dospělému člověku zvyšuje pravděpodobnost uplatnění na trhu práce a vyšší úroveň jeho příjmu. Dle Beneše (2014, s. 106) lze rozdělit motivy k návratu dospělých do vzdělání následovně:

- *sociální kontakt - prostřednictvím sociálního kontaktu navázat a rozvinout kontakty, zlepšit sociální pozici,*

- *sociální podněty* - získání prostoru, který nebude zatěžován každodenními tlaky a frustracemi,
- *profesní důvody* - zajištění a rozvoj svojí pozice na trhu práce,
- *účast na politickém, komunálním životě,*
- *vnější očekávání* - motivem ke studiu je doporučení zaměstnavatele, přátel,
- *kognitivní zájmy* - získání a rozvoj znalostí.

### 3.1.2 Zdroje motivace

Motivaci tvoří pět základních zdrojů, které spolu dohromady vytvářejí motivační profil každého jedince. Bedrnová, Nový (2007) řadí mezi základní zdroje motivace:

- **Potřeby** jsou základním zdrojem motivace, vytvářejí chování a psychickou činnost člověka včetně jeho myšlení, emocí a vůle. Primární potřeby souvisejí s funkcemi a činnostmi lidského těla a mají fyziologický a biologický původ. Sekundární (psychosociální) potřeby nejsou vrozené, tvoří se v průběhu života a jsou propojeny s člověkem z pohledu sociálního, společenského, kulturního.
- **Návyky** definujeme jako zafixované, stereotypní činnosti, které člověk v určitých situacích stále opakuje.
- **Zájmy** lze formulovat jako dlouhodobé zaměření aktivity člověka na určitou oblast. Každý jedinec může mít nepřeborné množství zájmů, které jej obohacují, naplnění a nutí k neustále aktivitě.
- **Hodnoty** - cokoliv v průběhu našeho života poznáme, hodnotíme, tedy přisuzujeme skutečností určitou hodnotu, význam. Každý jedinec má nastavený jiný žebříček hodnot, někdo preferuje moc, peníze, druhý zase zdraví, rodinu, přátelství.
- **Ideály** představují chtěnou žádoucí představu toho, co chce jedinec dosáhnout, co má pro něho význam. Jde o vysoce postavené cíle, které jsou těžko dosažitelné. Může jít o ideály jak v osobním, tak pracovním životě, postavení ve společnosti atd.

### 3.2 Bariéry v dalším vzdělávání

Naše společnost klade velký důraz na další vzdělávání a vzdělávací instituce reagují nabídkou řadou studijních příležitostí. Analýzy a výzkumy však ukazují, že

většina lidí nemá po ukončení počátečního vzdělávání žádný zájem dále studovat a vzdělávat se. Zkoumáme-li, proč se čeští dospělí zapojují či nezapojují do dalšího vzdělávání, zjistíme, že bariéry lze rozdělit do tří skupin. První skupinu tvoří bariéry, které souvisí s rodinou. Právě skloubení rodinných povinností a závazků jsou častým problémem pro případné účastníky dalšího vzdělávání. Dalšími překážkami jsou bariéry, které se týkají práce, zaměstnání a střetu práce a studia. Poslední skupinou jsou ekonomické důvody, neboť náklady na vzdělávání jsou příliš vysoké. Nejedná se pouze o přímé náklady jako je školné, odborná literatura, ale také nepřímé náklady například cestovné, ubytování, atd. Finanční důvody převažují u skupiny lidí, kteří mají nižší příjmy, případně jsou sociálně vyloučeni. Pro řadu lidí je bariérou k jejich neúčasti na dalším vzdělávání jejich věk a názor, že už další vzdělávání nepotřebují a nebudou jej schopni využít. Crossová (1992) člení bariéry na:

- situační, které souvisí s momentální situací jedince (nedostatek času a financí, velká vzdálenost bydliště od školy, vzdělávací instituce),
- institucionální bariéry (omezená nabídka vzdělávacích programů, málo informací),
- osobnostní bariéry (nízká motivace, špatné zkušenosti z předešlého vzdělávání, nízké sebevědomí).

Možnou další bariérou je také ta skutečnost, že řada zaměstnavatelů má k dalšímu vzdělávání nedůvěru, anebo vůbec po svých zaměstnancích další vzdělávání nevyžaduje. Najdou se i lidé, kteří studují, aniž by to někdo v jejich okolí věděl a nemají důvod toto komukoliv dávat na vědomí. Jednou z bariér může být také negativní zkušenost s počátečním vzděláváním a jakékoliv další vzdělávání odrázuje jedince na jeho účasti. Pokud se jedinec rozhodne pro další vzdělávání, musí se potýkat s nepřehledným množstvím informací, než najde to, co jej zajímá. Důvodem je, že další vzdělávání nemá právně ucelený systém, je zde řada institucí, které poskytují tyto možnosti, ale otázkou je, zda jejich vzdělávací akce jsou kvalitní a mají požadovaný přínos. Pro některé lidi je velkou bariérou vzdálenost jejich bydliště od místa, kde se koná vzdělávací akce. Samozřejmě lze tuto překážku odstranit nabídkou e-learningu, ale to vyžaduje od účastníka velkou motivaci a nasazení. Zde proto stojí za zvážení, zda

nabídku vzdělávacích akcí přiblížit a rozšířit do dalších i menších měst v České republice.

### 3.3 Andragogické poradenství

Zajistit, aby se každý dospělý rozvíjel podle svých možností, maximalizovat účast dospělých na vzdělávání, zvyšovat celoživotní zaměstnatelnost, posilovat aktivní občanství je úkolem vzdělávání dospělých, které je v současné době považováno za jednu z významných etap celoživotního učení. Proto se poradenství dostává do popředí a stává se prioritou evropské vzdělávací, a v širším rozměru i sociální politiky a politiky v České republice. Poradenství je *„považováno za jeden z nástrojů podpory osobního rozvoje jedince a představuje pomoc lidem, aby byli schopni samostatně zlepšovat svůj život, tj. pomáhá lidem ujasnit si cíle a touhy, pochopit své potřeby a motivy, porozumět sám sobě, vymanit se z omezujících a mnohdy tíživých stereotypů daných pohlavím, národnostním či sociálním původem, náboženstvím či zdravotním omezením, podporuje jejich uvědomělá rozhodnutí i zvládání změn, ať už plánovaných nebo neplánovaných, a učí je řídit svůj rozvoj.“* (Rabušicová, 2008, s. 291)

O poradenství můžeme říci, že je to proces, který má svá pravidla a provází nás prakticky, celý život, ačkoliv Dryden (2008, s. 7) uvádí, že *„ poradenství je hodně používané slovo, ale široce nepochopená činnost.“* Poradenské služby mají pomoci lidem jakéhokoliv věku a v jakékoli fázi jejich života identifikovat své schopnosti, kvalifikaci a zájmy, aby mohli provádět smysluplná rozhodování v oblasti vzdělávání, přípravy a zaměstnání, aby mohli určovat své osobní životní cesty ve vzdělávání, práci a dalších prostředích, ve kterých jsou tyto schopnosti a kvalifikace získávány nebo využívány po celý život. Palán o poradenství říká (2008, s. 170), že *„termín poradenství je velmi obtížně definovatelný. Obecně lze za poradenství považovat soubor služeb, které směřují k pomoci člověku a péči o něj v případě jeho potřeby.“* V každé profesi, ve které dochází ke kontaktu s člověkem, můžeme najít prvky poradenství. *„Poradenství je založeno na vztahu pomoci, přičemž poradce má snahu podpořit růst, rozvoj, zralost a lepší uplatnění klienta, aby se efektivně orientoval ve světě a vyrovnal se životem.“* (Gabura, Pružinská, 1995 s. 13). Memorandum o celoživotním vzdělávání rozlišuje následující formy poradenství:

- **formální poradenství** – poskytováno formálně ustanovenými subjekty a specificky vzdělanými poradci,
- **neformální poradenství** - nabízejí mimo formálně ustanovené subjekty, poradci jsou jak specificky vzdělaní, zaškolení poradci, tak amatéři,
- **informální poradenství** - je prováděno intuitivně, mimoděk, kýmkoliv a kdekoliv.

Poradenství využívá metody a prostředky, které mají pomoc klientovi, aby se vyrovnal s problémy, zvládl tíživou životní situaci, našel a rozhodl se pro optimální řešení jeho momentální situace. Je zaměřeno na rozvoj člověka na základě jeho zdrojů a možností.

### 3.3.1 Cíle poradenství

Poradenská činnost není rodičovská péče, ani léčba jako u lékaře. Člověk poskytující poradenství by měl být připraven pomáhat svým klientům rozvíjet různé metody, jak dosáhnout cíle, jak vyhodnocovat výhody a nevýhody každého jednání a najít a vybrat si tu nejlepší variantu. Poradenství totiž posiluje klientovu samostatnost. Poradenské služby mají být jedinci dostupné ve všech etapách jeho života, poskytovat mu vhodné informace, motivovat jej a pomáhat mu v jeho rozhodování ať již formou návodů a poučení, doprovázením či terapie, aby se zorientoval v konkrétní problematice, situaci, ve které se právě nachází. Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR (2010, s. 8) formuluje následující cíle poradenství:

- *umožnit **občanům** řídit a plánovat cesty svého učení a práce v souladu se svými životními cíli tak, že spojují své zájmy a schopnosti s příležitostmi ve vzdělávání, přípravě a příležitostmi pracovního trhu a se sebe-zaměstnáním a tak přispívají ke svému osobnímu naplnění,*
- *pomoci **vzdělávacím a školícím institucím** mít dobře motivované žáky, studenty a učně, kteří přebírají odpovědnost za vlastní učení a stanovují si své vlastní cíle,*

- pomoci **podnikům a organizacím** mít dobře motivované, zaměstnatelné a adaptibilní zaměstnance schopné dosahovat a těžit z příležitostí k učení jak na pracovišti, tak mimo něj,
- poskytnout **stratégům, tvůrcům postupů** důležitý prostředek k dosažení široké škály cílů veřejné správy,
- podporovat **ekonomiku** na místní, regionální, národní a evropské úrovni prostřednictvím rozvoje pracovní síly a její adaptace na měnící se ekonomické požadavky a společenské okolnosti,
- pomoci v rozvoji **společnosti**, ve které občané aktivně přispívají ke svému sociálnímu, demokratickému a udržitelnému rozvoji.

U poradenství je důležité uspořádat a vytříbit zájmy klienta, klást důraz na harmonii duše a na jeho možné fyzické možnosti. Poradce by měl mít odpovědné vzdělání, umět naslouchat druhým, být empatický, trpělivý a důsledný. V neposlední řadě je velmi důležité, aby na sobě neustále pracoval a dál se vzdělával. V poradenském procesu hraje velkou roli motivace klienta a její neustálé zvyšování, podpora a jeho aktivizace v rozhodnutích změnit něco v životě, zvýšit si vzdělání, rozšiřovat si znalosti a dovednosti. Klient ve spolupráci s poradcem by měl identifikovat překážky, které brání v jeho plnohodnotném životě. Tím se snadněji odstraňují vnější bariéry a u vnitřních bariér poradce může sdělit názor či námět, jak uvedenou situaci má klient řešit. Vše však závisí na klientovi, na jeho upřímnosti a otevřenosti, uvědomit si překážky a s chutí je překonat. Nemělo by se zapomínat na podporu člověka, ocenění jeho posunu a dosažených změn.

**Shrnutí:** Teoretická část diplomové práce si dala za cíl, předložit souhrn teorií a konceptů, které souvisejí s tématem vzdělávání dospělých. K pojmu vzdělávání dospělých se vztahují témata celoživotního vzdělávání a učení. Samotný termín vzdělávání dospělých představuje koncept, odlišující se od učení dospělých, přesto oba pojmy mají mezi sebou úzkou vazbu, jelikož vzdělávání nemůže probíhat bez učení. Důležitými dokumenty, které se zabývají problematikou celoživotního vzdělávání, jsou Memorandum o celoživotním učení, Strategie celoživotního učení ČR a Bílá kniha. Celoživotní učení a vzdělávání je klíčovým tématem současné doby a jeho důležitost



stále stoupá. Vzdělávání lze charakterizovat jako neustálý proces, kdy jedinec získává potřebné znalosti, dovednosti a vědomosti. Pro každou firmu se stává vzdělávání a rozvoj zaměstnanců prosperitou, významnou investicí a konkurenční výhodou. Učící se organizace přenáší zodpovědnost za vzdělávání na všechny své zaměstnance s cílem neustálé motivace, neboť hraje nezpochybnitelnou roli v účasti v celoživotním vzdělávání. Koncept celoživotního učení se stává integrální součástí vzdělávací politiky všech vyspělých zemí. Následující část diplomové práce se prostřednictvím výzkumu zaměřuje na dospělé a jejich přístup, motivaci a zájem o celoživotní vzdělávání.

## 4 Střední generace a celoživotní vzdělávání

Vzdělávání dospělých se řadí mezi priority moderních společností a stalo se rozhodujícím prvkem vzdělávacích politik jako součást celoživotního vzdělávání. Potřeba neustálého vzdělávání je vyvolána zejména rychlými ekonomickými, technologickými a společenskými změnami, které postihují svět kolem nás. V hospodářské sféře dochází k neustálým inovacím, kladou se větší nároky nejen na efektivitu a konkurenceschopnost, ale i na znalosti a dovednosti dospělé populace. Vzdělanostní společnost vyžaduje po svých členech schopnost permanentně se vzdělávat v průběhu celého života a celoživotní učení tak hraje hlavní roli.

### 4.1 Cíle práce a stanovení hypotéz

Cílem práce je rozšíření poznání v oblasti studia dospělých studentů, analyzovat důvody, které je přivádí ke vzdělávání. Zjistit, jak se studující střední generaci lidí daří skloubit rodinný život, zaměstnání a studium, proč se rozhodli vrátit do školních lavic, jaký přínos od studia očekávají. Zároveň zjistit, s jakými bariérami a překážkami se potýkají, jaká je reakce jejich blízkého okolí a zda i po skončení současného vzdělávání uvažují ve studiu pokračovat.

Pro praxi má diplomová práce přinést větší informovanost společnosti o významu celoživotního vzdělávání. Čím více bude okolí o možnostech, motivačních faktorech a způsobech dalšího vzdělávání informováno, můžeme předpokládat, že mnozí dospělí začnou o dalším vzdělávání přemýšlet a do studia se zapojí. Pro člověka to znamená možnost zvyšovat a prohlubovat si kvalifikaci, zdokonalovat své znalosti a dovednosti, zlepšit uplatnění na trhu práce a celkový rozvoj osobnosti. K naplnění cílů práce byly stanoveny hypotézy:

**Hypotéza 1:** Většina respondentů pokládá celoživotní vzdělávání za důležitou součástí života.

**Hypotéza 2:** Po dokončení stávajícího vzdělávání, většina respondentů očekává pozitivní změny ve svém životě.

**Hypotéza 3:** Největší bariérou pro studující je skloubení rodiny, zaměstnání a studia.

**Hypotéza 4:** Většina dospělých vidí motivaci jako zásadní předpoklad účasti na dalším vzdělávání.

## 4.2 Metoda výzkumu a sběr dat

Pro empirickou část byl zvolen kvantitativní výzkum ověřující stanovené hypotézy. Vzhledem ke stanovenému cíli šetření, lze tento přístup považovat za vhodnější než kvalitativní, neboť tímto způsobem můžeme poměrně v krátkém čase zjistit názory velké skupiny respondentů. Základním nástrojem k dosažení cíle diplomové práce a ověření hypotéz byl zvolen dotazník, který je nejfrekventovanější metodou zjišťování dat a určen především pro hromadné získávání údajů. Gavora (2007, s. 163) vymezuje dotazník jako „*způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí*“. Samotný dotazník prostřednictvím předem připravených a pečlivě formulovaných otázek zkoumá mínění lidí o jednotlivých jevech, odpovědi jsou získávány písemně a je zcela anonymní. Předností dotazníkové metody je získávání informací od většího počtu respondentů v krátkém čase, vzhledem k anonymitě mohou dotazovaní odpovídat zcela pravdivě a objektivně, výsledky lze statisticky zpracovat a zobecnit dané jevy pro celou populaci. Naopak rizikem dotazníkového šetření mohou být nedostatečně srozumitelně a jasně formulované otázky nebo nemusí řešit danou problematiku.

Na základě vypracované teorie a stanovení cíle výzkumu byla zpracována struktura dotazníku. V úvodu jsou respondenti seznámeni s výzkumným záměrem a ujištění o anonymitě, v závěru pak nechybí poděkování za spolupráci a ochotu. Položky dotazníku zjišťují, jak střední generace lidí přistupuje ke vzdělávání, s jakými problémy se setkává, kdo je motivuje a co od studia očekávají. Vlastní dotazník byl sestavován v souladu se zásadami, pravidly a požadavky, jak je uvádí Chráska (2007, s. 169-170):

- jasné a srozumitelné položky v dotazníku,
- jednoznačnost při formulaci položek,
- položky v dotazníku zjišťují jen nezbytné údaje,
- nepoužívat sugestivní položky v dotazníku,
- ochota respondentů spolupracovat,
- uvést jasné pokyny k vyplňování dotazníku,
- neuvádět pro respondenty často matoucí symboly, znaky a kódy do dotazníku ve snaze usnadnit si jeho následné zpracování,
- řadit položky v dotazníku od jednoduchých, konkrétních položek

Dotazník obsahuje 22 jednoduše a stručně formulovaných položek, z nichž první čtyři zjišťují tzv. tvrdá data, tj. informativní údaje o respondentovi, další otázky se týkají jejich názorů na vzdělávání, zjišťují očekávání a přínosy od studia, tážící se na motivaci dospělých ke studiu a překážky, s kterými se potýkají v oblasti celoživotního učení. (příloha „C“)

Distribuce dotazníků probíhala dvěma způsoby. V písemné formě byly předány osobně 90-ti respondentům, z nichž 1 musel být vyřazen pro neúplnost, do elektronického dotazníku se zapojilo 47 respondentů. K vlastnímu výzkumu bylo použito celkem 136 dotazníků.

### **4.3 Časový harmonogram**

#### **a) přípravná fáze**

Na jaře roku 2015 bylo započato s přípravami výzkumu. Prvním krokem bylo zajištění podkladů pro zpracování teoretické části diplomové práce a nastudování odborné literatury včetně zákonných norem k danému tématu. Po zpracování teoretické části práce byly vytýčeny cíle výzkumu, stanoveny hypotézy a metodologie výzkumu. Vzhledem ke stanoveným cílům a hypotézám, byla zvolena metoda dotazníkového šetření a bylo započato s jeho sestavením.

#### **b) realizační fáze**

Po skončení příprav následovalo vlastní výzkumné šetření k ověření vytýčených hypotéz. Dotazníky byly respondentům k dispozici v písemné a elektronické podobě na přelomu měsíce září a října 2015 a termín skončení výzkumu stanoven na 15. října 2015. Po kontrole a přepočítání k výzkumnému šetření bylo použito celkem 136 dotazníků.

#### **c) závěrečná fáze**

Závěrem byla zjištěná data analyzována, výsledky zaznamenány do tabulek a graficky znázorněny včetně písemného hodnocení. Na podkladě zjištěných výsledků byly ověřovány stanovené cíle práce a hypotézy.

#### 4.4 Charakteristika výzkumného souboru

Vzorek účastníků dotazníkového výzkumu tvoří dospělí studenti, kteří si doplňují, zvyšují nebo rozšiřují svoji kvalifikaci v kombinovaném studiu na různých typech škol. Výzkumné šetření se uskutečnilo na dvou vysokých a jedné střední škole se zaměřením na pedagogiku a zdravotně sociální služby. Vzhledem k tomu, že o tyto obory není velký zájem z řad mužů, je počet respondentů mužského pohlaví nízký. Výzkumného šetření se zúčastnilo 136 respondentů různého věku, pohlaví, dosaženého vzdělání i místa bydliště. Charakteristika respondentů je přehledně znázorněna v následující tabulce.

Tabulka 5: Respondenti výzkumu

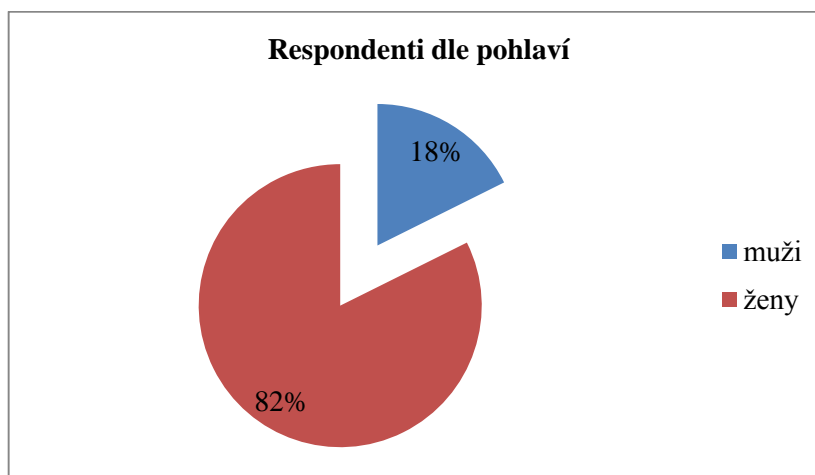
Účastníci vzdělávání	Muži		Ženy		Celkem	
	absolutně	relativně	absolutně	relativně	absolutně	relativně
<b>Věková struktura</b>		%		%		%
25-40 let	14	58,33%	55	49,11%	69	50,74%
31-50 let	8	33,33%	45	40,18%	53	38,97%
51 a více	2	8,33%	12	10,71%	14	10,29%
<b>Bydliště</b>		%		%		%
vesnice	9	37,50%	44	39,29%	53	38,97%
město	15	62,50%	68	60,71%	83	61,03%
<b>Stupeň vzdělání</b>		%		%		%
základní	0	0	5	4,46%	5	3,68%
vyučen(a) bez maturity	1	4,17%	14	12,50%	15	11,03%
vyučen(a) s maturitou	1	4,17%	8	7,14%	9	6,62%
středoškolské	5	20,83%	29	25,89%	34	25,00%
bakalářské	17	70,83%	48	42,86%	65	47,79%
magisterské	0	0,00%	8	7,14%	8	5,88%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

## 4.5 Analýza výzkumu

Úvodem dotazníku jsou položeny čtyři otázky informativního charakteru, jejichž cílem je zmapovat respondenty z hlediska pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání a místa bydliště.

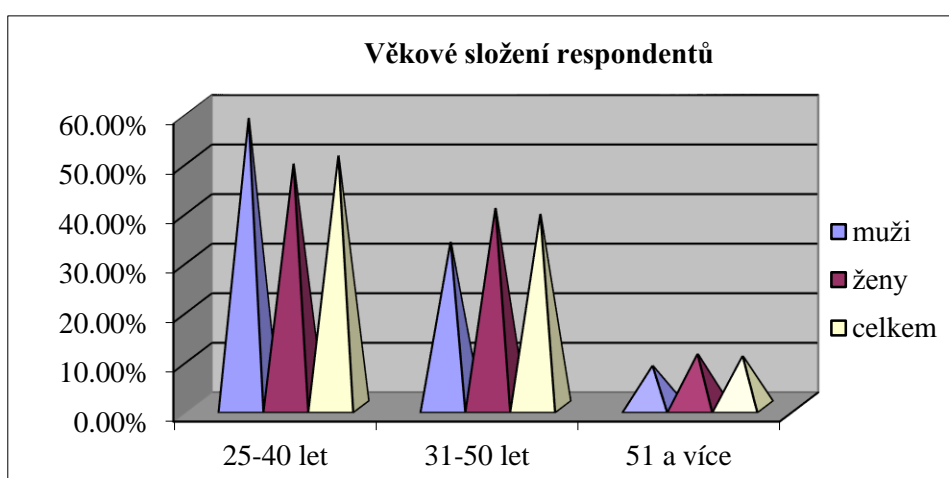
Graf 1: Rozdělení respondentů podle pohlaví



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

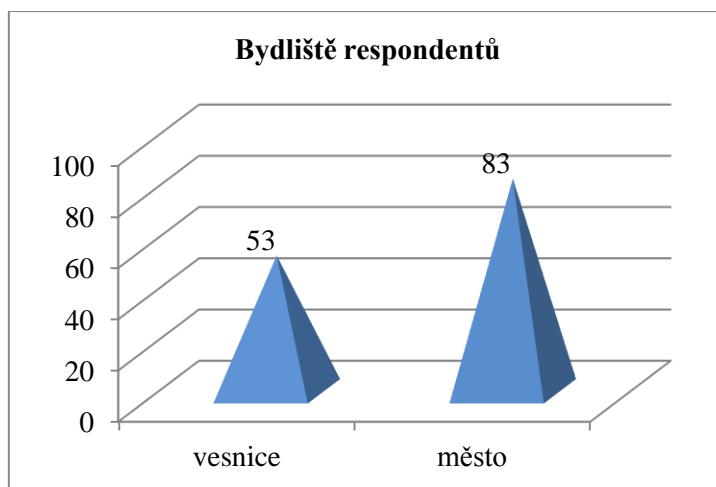
Z grafu je patrné, že dotazník vyplnilo více žen než mužů, početně vyjádřeno 24 mužů tj. 18% a 112 žen tj. 82%.

Graf 2: Rozdělení respondentů podle věku



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

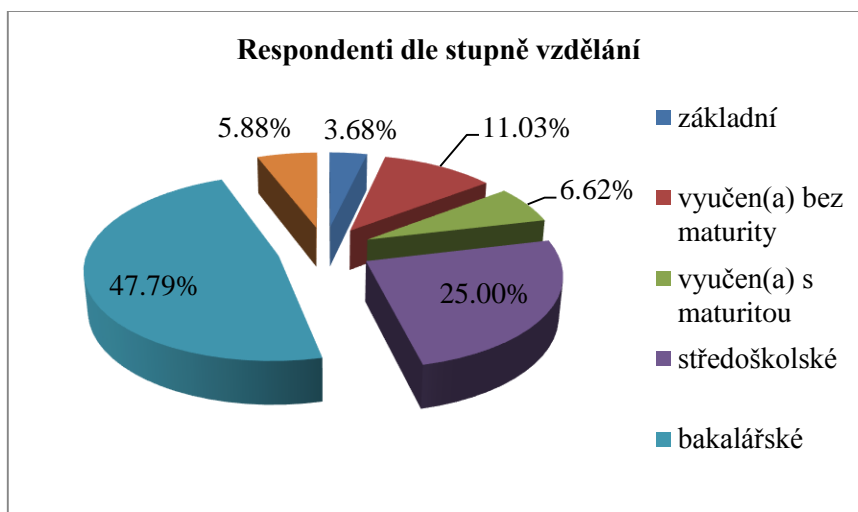
Graf 3: Rozdělení respondentů podle bydliště



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Grafy 2 a 3 znázorňují respondenty podle věku a místa bydliště. Za vesnici v našem výzkumu považujeme obec, která má vlastní samosprávu. Nejvíce účastníků vzdělávání bydlí ve městě celkem 83 (61,03%), na vesnici 53 (38,97%). Nejčetnější kategorií respondentů je skupina mladšího věku 25-40 let, která tvoří 50,74% z celkového počtu respondentů. Kategorii ve věku 41-50 let tvoří 38,97% dotazovaných a nejnižší zastoupení má věková skupina 51 a více let 10,29%. Zaměříme-li se na věkovou strukturu studentů z hlediska mužů a žen, pak nejnižší zájem o studium, jak ukazuje graf č. 2, je u mužů 8,33% a žen 10,71 v kategorii 51 a více let.

Graf 4: Rozdělení respondentů podle stupně vzdělání



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Dalším zjišťovaným údajem bylo nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Z grafu číslo 4 je patrné, že nejpočetnější skupinu studujících tvoří lidé s dokončeným bakalářským stupněm v počtu 65 (47,79%). Následují studující s ukončeným středoškolským vzděláním 34 (25%). Třetí skupinou jsou vyučení bez maturity v celkovém počtu 15 (11,03%), vyučení s maturitou 9 (6,62%) a nejméně zastoupenou kategorií jsou lidé se základním vzděláním 5 (3,68%).

### Otázka 5: V současnosti jsem účastníkem vzdělávání?

Cílem této otázky bylo zjistit, jakému studiu se účastníci věnují.

Tabulka 6: Účastníci vzdělávání

Studium	Muži		Ženy		Celkem	
	absolutně	relativně	absolutně	relativně	absolutně	relativně
střední	7	29,17%	37	33,04%	44	32,35%
vysokoškolské	17	70,83%	75	66,96%	92	67,65%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

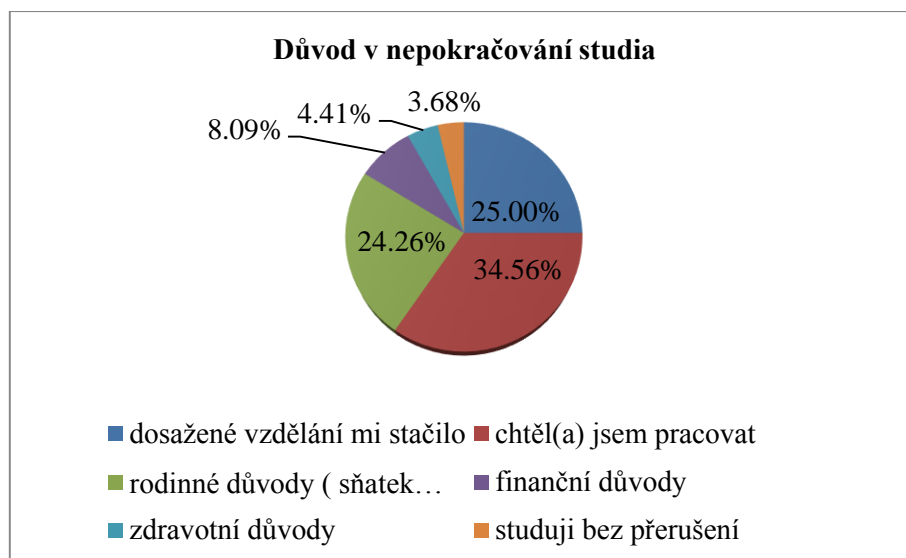
Z odpovědi vyplývá, že 92 účastníků studuje vysokou školu (67,65%) a 44 (32,35%) si doplňuje střední vzdělání. Z hlediska pohlaví studuje 17 (70,83%) mužů a 75 (66,96%) žen vysokou školu.

### Otázka 6: Uveďte důvod, kvůli kterému jste nepokračoval(a) ve studiu ihned po skončení počátečního vzdělávání?

Tímto dotazem zjišťujeme důvody, proč respondenti nepokračovali ve studiu po ukončení počátečního vzdělávání. Na výběr měli více možností a podrobné výsledky znázorňuje graf 5.



Graf 5: Důvod v nepokračování studia



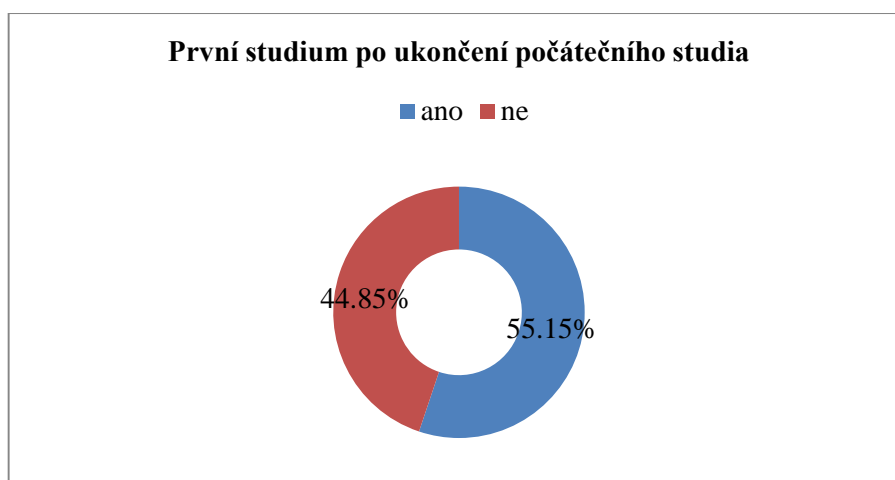
Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Chtěl (a) jsem pracovat zvolilo 47 (34,56%) dotazovaných. Téměř totožné jsou odpovědi rodinné důvody 33 (24,25%) a dosažené vzdělání bylo dostačující 34 (25%).

#### Otázka 7: Studujete poprvé po ukončení počátečního studia?

Touto dichotomickou otázkou byli respondenti tázáni, zda studují poprvé po ukončení počátečního studia.

Graf 6: První studium po ukončení počátečního studia



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z celkového počtu respondentů jich více jak polovina, konkrétně 75 (55,15%) odpovědělo, že studují poprvé, u 61 (44,85%) je to již několikáté studium.

### Otázka 8: Vzděláváte se v rámci vašeho oboru?

Tímto dotazem bylo zjišťováno, zda se respondenti vzdělávají v rámci oboru, který vystudovali a v němž pracují.

Tabulka 7: Vzdělávání v rámci oboru

Vzdělávání v rámci oboru	Četnost					
	ano		ne		celkem	
	Absolutně	relativně	absolutně	relativně	absolutně	relativně
muži	22	91,67%	2	8,33%	24	100,00%
ženy	93	83,04%	19	16,96%	112	100,00%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že většina respondentů se vzdělává v rámci profesního oboru, tedy si zvyšují svoji kvalifikaci, konkrétně 22 mužů (91,67%) a 93 žen (83,04%).

### Otázka 9: Myslíte si, že vzdělávání je v současné době důležité?

Tato otázka se zaměřuje na zjištění, zda respondenti považují vzdělávání v dnešní době za důležité.

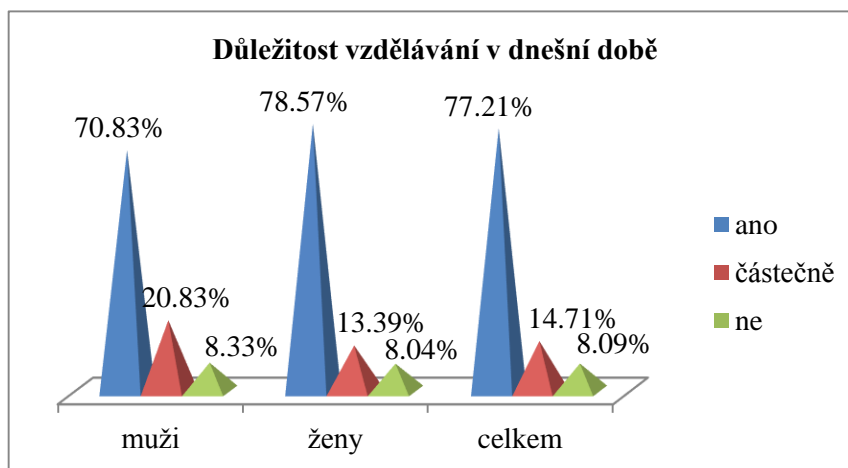
Tabulka 8: Důležitost vzdělání v dnešní době

Důležitost vzdělávání v dnešní době	Četnost					
	muži		ženy		celkem	
	absolutně	relativně	absolutně	relativně	absolutně	relativně
ano	17	70,83%	88	78,57%	105	77,21%
částečně	5	20,83%	15	13,39%	20	14,70%
ne	2	8,34%	9	8,04%	11	8,09%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z celkového počtu 136 respondentů jich 105 (77,21%) souhlasí s tím, že je další vzdělávání významnou součástí rozvoje naší společnosti i každého z nás, 20 (14,70%) účastníků výzkumu považuje další vzdělávání za nutnost jen částečně a pouze 11 (8,09%) se domnívá, že vzdělávat se není důležité. Z hlediska pohlaví jsou odpovědi respondentů shodné.

Graf 7: Důležitost vzdělávání

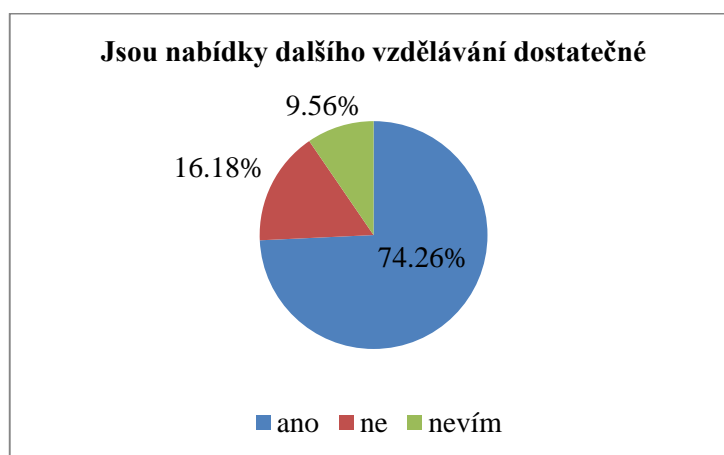


Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

#### Otázka 10: Jsou nabídky dalšího vzdělávání dostatečné?

Tímto dotazem bylo zjišťováno, jak respondenti vnímají nabídky dalšího vzdělávání.

Graf 8: Nabídky dalšího vzdělávání



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Jako zcela nedostačující nabídky dalšího vzdělávání shledává 22 (16,18%) respondentů, 13 (9,56%) neví, jak na tuto otázku odpovědět a naprostá většina 101 (74,26%) si myslí, že nabídky dalšího vzdělávání jsou zcela dostačující

### Otázka 11: Podporuje vás rodina v dalším vzdělávání?

Otázka zkoumala, zda mají nebo nemají respondenti podporu rodiny při studiu.

Tabulka 9: Podpora rodiny v dalším vzdělávání

Podpora rodiny ve vzdělávání	Četnost					
	ano		ne		celkem	
	absolutně	relativně	absolutně	relativně	absolutně	relativně
muži	24	100,00%	0	0,00%	24	17,65%
ženy	109	97,32%	3	2,68%	112	82,35%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Podpora rodiny v dalším vzdělávání hraje důležitou roli. Překvapivým výsledkem výzkumu je, že 3 ženy (2,68%) nemají žádnou podporu od rodiny ve svém studiu.

### Otázka 12: Očekáváte pozitivní změnu ve vašem životě po dokončení studia?

Tímto dotazem je zjišťováno, zda studující po dokončení svého studia očekávají nějakou změnu.

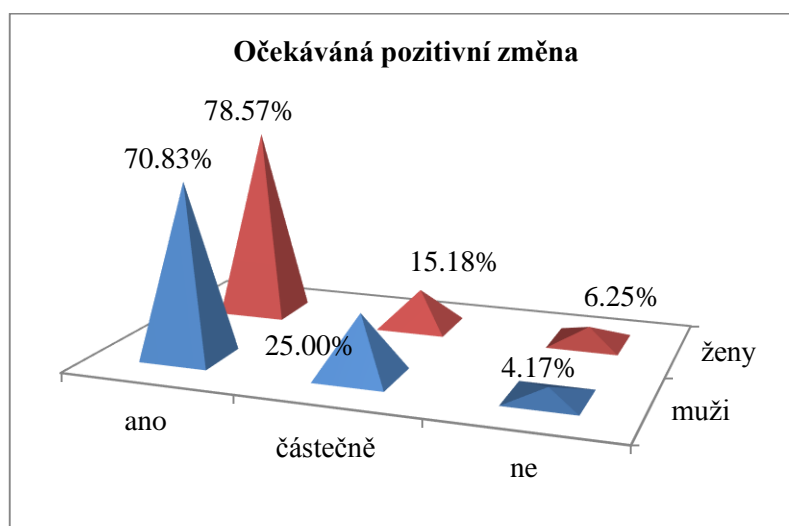
Tabulka 10: Očekávaná pozitivní změna v životě

Očekávaná pozitivní změna	Četnost					
	muži		ženy		celkem	
	absolutně	relativně	absolutně	relativně	absolutně	relativně
ano	17	70,83%	88	78,57%	105	77,21%
částečně	6	25,00%	17	15,18%	23	16,91%
ne	1	4,17%	7	6,25%	8	5,88%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Většina respondentů 105 ( 77,21%) z celkového počtu respondentů uvedla, že po dokončení studia očekává pozitivní změnu ve svém životě, částečnou změnu předpokládá 16,91% a žádnou 5,88% dotazovaných. Z hlediska pohlaví změnu k lepšímu očekává více žen (78,57%) než mužů (70,83%).

Graf 9: Očekávaná pozitivní změna



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

### Otázka 13: Jaký byl váš důvod ke studiu?

Cílem dotazu bylo zjistit, proč respondenti studují.

Tabulka 11: Důvod ke studiu

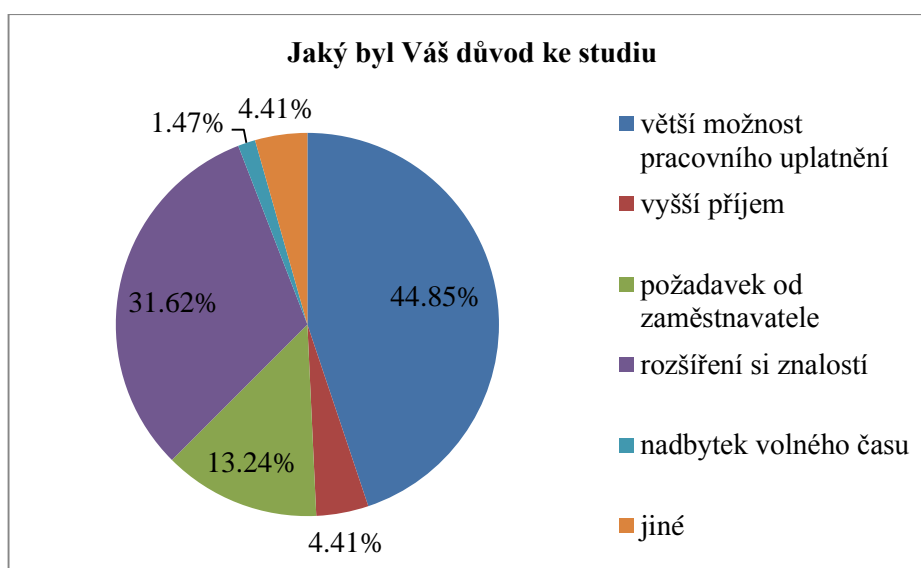
Jaký byl Váš důvod ke studiu	Četnost	%
větší možnost pracovního uplatnění	61	44,85%
vyšší příjem	6	4,41%
požadavek od zaměstnavatele	18	13,24%
rozšíření si znalostí	43	31,62%
nadbytek volného času	2	1,47%
jiné	6	4,41%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Nejvíce respondentů 61 (44,85%) studuje z důvodu možnosti většího pracovního uplatnění, 43 (31,62%) účastníků výzkumu si studiem rozšiřuje své znalosti. Přestože je

dnes důležité pro firmy mít zaměstnance, kteří si rozšiřují své znalosti a dovednosti a je zdůrazňován význam vzdělávání zaměstnanců, tak pouze 18 (13,24%) respondentů studuje z důvodu požadavku od svého zaměstnavatele.

Graf 10: Důvod ke studiu



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

#### Otázka 14: Co vás motivuje k dokončení studia?

V této otázce dotazovaní odpovídali, jakou motivaci mají k dokončení studia.

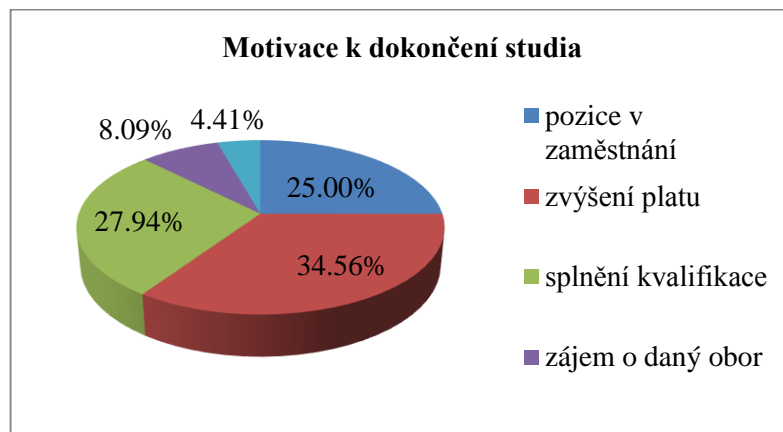
Tabulka 12: Motivace k dokončení studia

Motivace k dokončení studia	Četnost					
	muži		ženy		celkem	
	absolutně	relativně	absolutně	relativně	absolutně	relativně
pozice v zaměstnání	12	50,00%	22	19,64%	34	25,00%
zvýšení platu	5	20,83%	42	37,50%	47	34,56%
splnění kvalifikace	7	29,17%	31	27,68%	38	27,94%
zájem o daný obor	0	0,00%	11	9,82%	11	8,09%
jiný	0	0,00%	6	5,36%	6	4,41%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Motivem k dokončení studia je pro 47 (34,56%) dotazovaných z celkového počtu respondentů zvýšení platu, 38 (27,94%) uvádí za motivační podnět ke studiu splnění požadované kvalifikace, 34 (25%) uvádí pozici v zaměstnání.

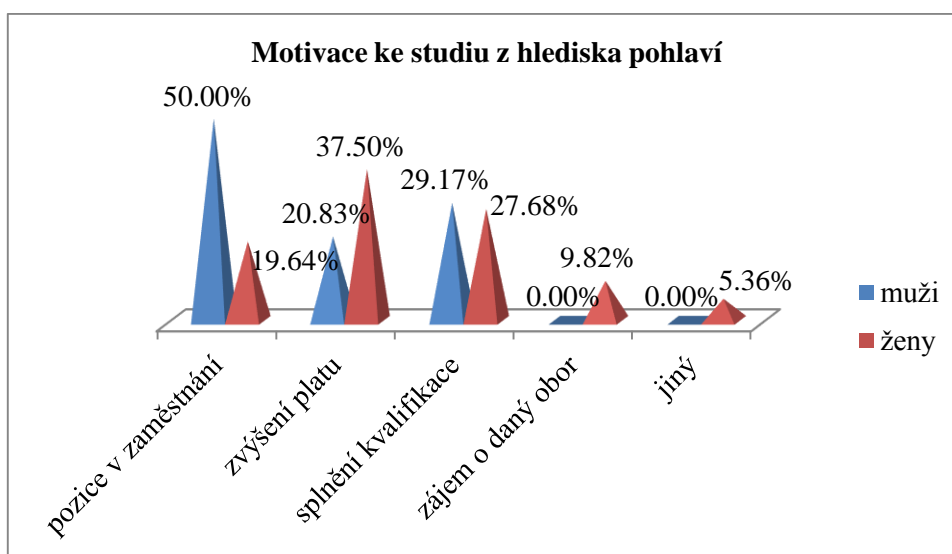
Graf 11: Motivace k dokončení studia



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Zajímavým výsledkem výzkumu je skutečnost, že z hlediska pohlaví, je pro ženy důvodem k dokončení studia zvýšení platu (37,50%) a splnění kvalifikace (27,68%), zatímco u mužů je to pozice v zaměstnání (50%). Informace o motivaci znázorňuje následující graf.

Graf 12: Motivace ke studiu z hlediska pohlaví

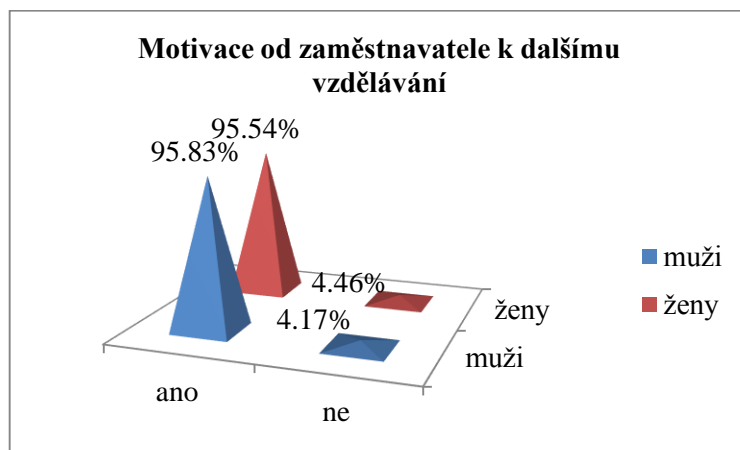


Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

### Otázka 15: Motivuje vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání?

Tímto dotazem bylo zjišťováno, zda jsou respondenti motivováni zaměstnavatelem či nikoliv.

Graf 13: Motivace od zaměstnavatele



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Nejen vlastní motivace, ale i motivace od zaměstnavatele hraje důležitou roli v dalším vzdělávání. Z celkového počtu uchazečů 107 (95,54%) žen a 23 (95,83%) mužů odpovědělo, že je jejich zaměstnavatel motivuje k dalšímu vzdělávání.

### Otázka 16: Je pro vás současné dosažené vzdělávání motivací k dalšímu vzdělávání?

V této otázce respondenti odpovídali, zda je pro ně současné dosažené vzdělání motivací k dalšímu vzdělávání.

Tabulka 13: Motivace k dalšímu vzdělávání

Motivace k dalšímu vzdělávání	Četnost			
	ano		ne	
	absolutně	relativně	absolutně	relativně
muži	17	70,83%	7	29,17%
ženy	73	65,18%	39	34,82%

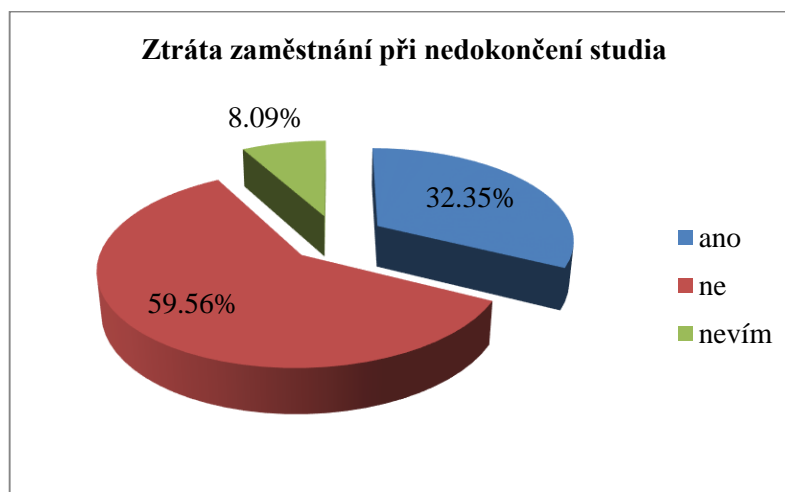
Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)



Současné dosažené vzdělávání je motivací k dalšímu vzdělávání pro 17 (70,83%) mužů a 73 (65,18%) žen, 7 (29,17%) mužů a 39 (34,82%) žen odpovědělo, že současné vzdělání jim stačí a nemají potřebu se dále vzdělávat.

**Otázka 17: Pokud studium úspěšně nedokončíte, ztratíte své zaměstnání?**

Graf 14: Ztráta zaměstnání při nedokončení studia



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Jednoznačně 81(59,56%) respondentů výzkumu uvedlo, že pokud nedokončí studium, o svou práci nepřijdou, 44 (32,35%) ztratí své zaměstnání a 11(8,09%) dotazovaných odpovědělo, že neví.

**Otázka 18: Váš ekonomický status?**

Cílem otázky bylo zjištění, jaké postavení mají respondenti na trhu práce.

Tabulka 14: Ekonomický status respondentů

Ekonomický status	Četnost	%
zaměstnanec	105	77,21%
podnikatel, živnostník	9	6,62%
nezaměstnaný(á)	8	5,88%
na rodičovské dovolené	12	8,82%
v domácnosti	2	1,47%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Nejvíce zastoupenou skupinou 105 (77,21%) jsou zaměstnanci, 9 (6,62%) respondentů podniká, 22 dotazovaných jsou ekonomicky neaktivní z toho 12 (8,82%) na rodičovské dovolené, 8 (5,88%) bez práce a 2 (1,47%) v domácnosti.

### Otázka 19: Co je největší komplikací při vašem studiu?

Tato otázka se zaměřuje na komplikace a bariéry respondentů při studiu. Na výběr měli čtyři možnosti.

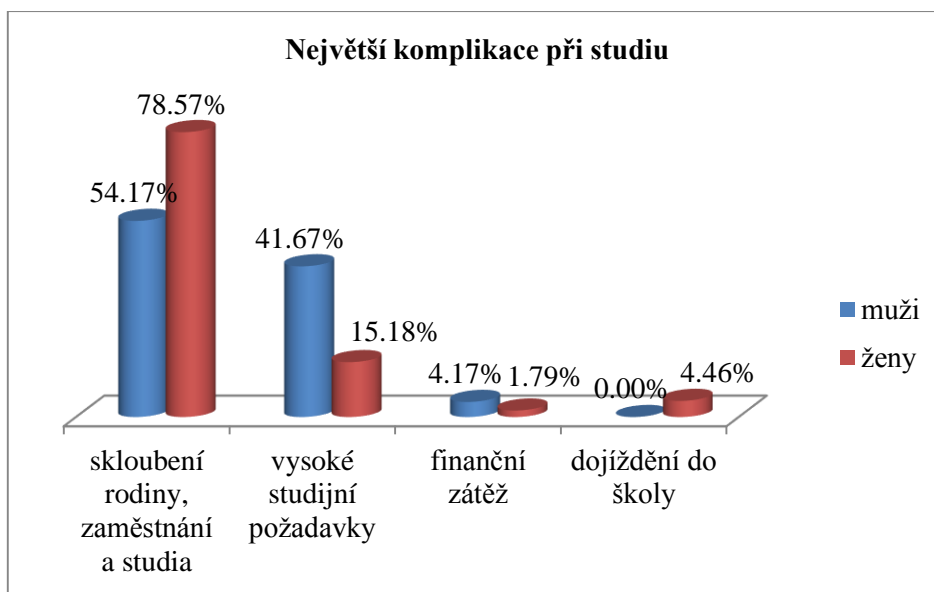
Tabulka 15: Komplikace při studiu

Komplikace při studiu	Četnost					
	muži		ženy		celkem	
	absolutně	relativně	absolutně	relativně	absolutně	relativně
skloubení rodiny, zaměstnání a studia	13	54,17%	88	78,57%	101	74,26%
vysoké studijní požadavky	10	41,67%	17	15,18%	27	19,85%
finanční zátěž	1	4,17%	2	1,79%	3	2,21%
dojíždění do školy	0	0,00%	5	4,46%	5	3,68%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Největší komplikací pro 101 (74,26%) dotazovaných z celkového počtu je skloubení rodiny, zaměstnání a studia. Vysoké studijní požadavky komplikují studium 27 (19,85%) studentům, 5 (3,68%) jich má problém s dojížděním do školy a pro 3 respondenty (2,21%) je studium finanční zátěží. Skloubení rodiny, zaměstnání a studia je z hlediska pohlaví komplikací jak pro muže 13 (54,17%), tak pro ženy 88 (78,57%). Následující graf 14 znázorňuje překážky, s kterými se dospělá populace potýká.

Graf 15: Největší komplikace při studiu



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

### Otázka 20: V jaké oblasti máte největší potřebu dalšího vzdělávání nebo rozvoje?

Tabulka 16: Oblast největší potřeby dalšího vzdělávání nebo rozvoje?

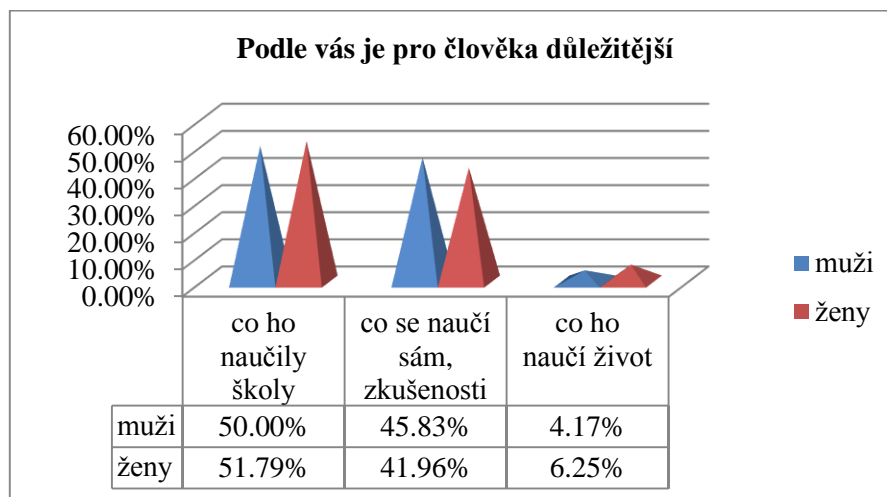
Oblast největší potřeby dalšího vzdělávání?	Četnost					
	muži		ženy		celkem	
	absolutně	relativně	absolutně	relativně	absolutně	relativně
profesní znalosti	7	29,17%	51	45,54%	58	42,65%
jazykové znalosti	10	41,67%	31	27,68%	41	30,15%
inf., komun. technologie	6	25,00%	25	22,32%	31	22,79%
doplnění SŠ/VŠ vzdělání	1	4,17%	5	4,46%	6	4,41%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z výsledků výzkumu vyplývá, že 58 (42,65%) z celkového počtu respondentů si potřebuje doplnit profesní znalosti, 41 (30,15%) má nedostatečné jazykové znalosti, 31 (22,79%) postrádá znalosti v oblasti informační a komunikační technologií a 6 (4,41%) dotazovaným chybí střední či vysokoškolské vzdělání. Překvapujícím výsledkem šetření je z hlediska pohlaví rozdílnost odpovědí. Ženy uvádí největší potřebu vzdělávání v profesních znalostech (45,54%), muži pak (41,67%) v jazykových.

## Otázka 21: Co je podle vás pro člověka důležitější?

Graf 16: Co je pro člověka důležitější



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z grafu je patrné, že odpovědi mužů i žen se téměř shodují v možnosti první, to je co člověka naučily školy, muži uvádí 50%, ženy 51,79%. Co se naučí člověk sám a ze zkušeností vybralo 45,83% mužů a o 3,87% méně žen 41,96%. Poslední třetí variantu naopak o 2,08% vybralo více žen 6,25% než mužů 4,17%.

## Otázka 22: Možnost dalšího vzdělávání získáváte?

Tabulka 17: Informace o dalším vzdělávání

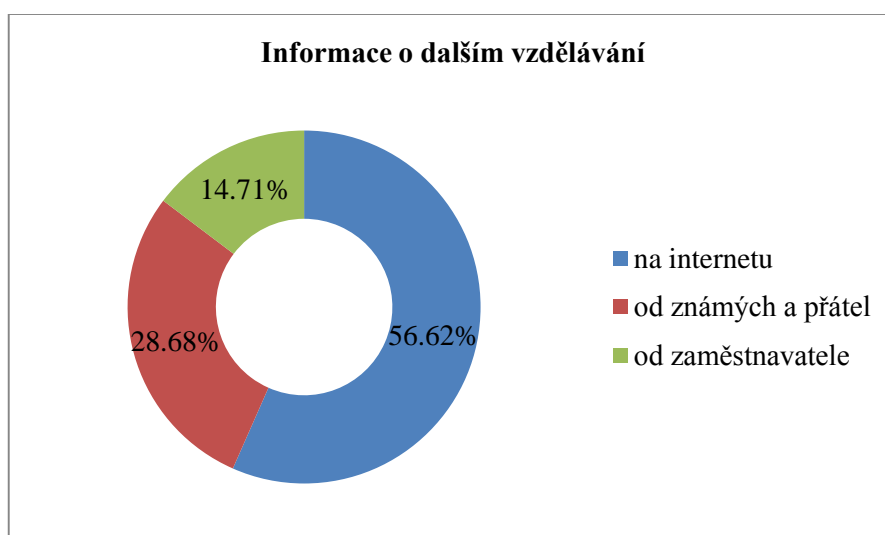
Informace o dalším vzdělávání	Četnost					
	muži		ženy		celkem	
	absolutně	relativně	Absolutně	relativně	absolutně	relativně
na internetu	19	79,17%	58	51,79%	77	56,62%
od známých a přátel	0	0,00%	39	34,82%	39	28,68%
od zaměstnavatele	5	20,83%	15	13,39%	20	14,71%

Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

Z internetových zdrojů získalo informace o dalším vzdělání 77 (56,62%) dotazovaných, od známých a přátel 39 (28,68%) a od zaměstnavatele pouze 20

(14,71%). Informace o dalším vzdělávání si jak muži 19 (79,17%), tak ženy 58 (51,79%) nejčastěji vyhledali sami na internetu. Negativní výsledkem je tak skutečnost, že zaměstnavatel poskytl informace o dalším vzdělávání pouze v 20 případech.

Graf 17: Informace o dalším vzdělávání



Zdroj: Autor práce, 2016 (vlastní šetření)

#### 4.6 Interpretace výsledků

Praktická část diplomové práce ověřovala čtyři hypotézy stanovené na základě vytyčeného cíle. Cílem výzkumu bylo analyzovat a rozšířit poznání v oblasti studia dospělých studentů, zaměřit se na důvod jejich studia, s jakými bariérami a komplikacemi se musí potýkat, jak se jim daří skloubit rodinný život, zaměstnání a studium, zda je jejich zaměstnavatel ve studiu motivuje a podporuje. Výzkumný vzorek tvořili dospělí lidé, ve věku 25-55 let, kteří si doplňují středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání. Výsledky výzkumu potvrdily v kontextu s teoretickou částí diplomové práce, že celoživotní vzdělávání se v poslední době stává významnou součástí rozvoje naší společnosti i každého z nás. Pro řadu dospělých je důvodem pro vstup do celoživotního vzdělávání zvýšení jejich vlastní ceny na trhu práce, prohloubení kvalifikace, osobní rozvoj a zvýšení sociálního statusu. Důležitý význam má celoživotní vzdělávání také pro zaměstnavatele, kteří získávají lépe kvalifikované, znalostně vybavené a motivované zaměstnance a tím zvyšují konkurenceschopnost dané firmy, roste produktivita práce zaměstnanců. Firmy, které podporují své zaměstnance

v dalším vzdělávání, zlepšují své image a jejich zaměstnanci jsou lépe a rychleji schopni se přizpůsobit novým technologiím a metodám práce.

## **H1: Většina respondentů pokládá celoživotní vzdělávání za důležitou součást života.**

Hypotéza byla ověřována čtyřmi otázkami:

- Myslíte si, že vzdělávání je v současné době důležité?
- Jsou nabídky dalšího vzdělávání dostatečné?
- Co je podle vás pro člověka důležitější?
- Možnost dalšího vzdělávání získáváte?

Vzdělávání je v dnešní společnosti nutností a nedílnou součástí našich životů, neboť vývoj naší civilizace jde neustále kupředu, a proto je nutné držet krok s novými trendy ve všech oborech. Proto je důležité, aby dospělá populace průběžně doplňovala a inovovala své znalosti a dovednosti prostřednictvím celoživotního učení. Řada institucí nabízí velmi pestré nabídky dalšího vzdělávání, ale ne vždy jsou natolik kvalitní a žádané. Navíc jsou i velmi finančně náročné a mnoho zaměstnavatelů nemá chuť vynakládat své finanční prostředky na rozvoj svých zaměstnanců, a proto je v dalším vzdělávání aktivně nepodporuje. Zájemci o další vzdělávání jsou pak nuceni financovat své vzdělávání z vlastních zdrojů.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že naprostá většina 77,21% dotazovaných souhlasí s tím, že další vzdělávání je důležité pro osobní rozvoj, rozšíření si znalostí, větší uplatnění na trhu práce, nebo i pro udržení současného zaměstnání, částečně souhlasí 14,71% a 8%. Mezi muži a ženami panuje téměř shoda v tom, že pro člověka je důležité co se naučí ve škole ( muži 50% , ženy 51,79%). Pozitivnější přístup k tomu co se člověk naučí sám ze zkušeností, mají více muži a to 45,83%, na rozdíl od žen 41,96%. Většina respondentů 77 (56,62%) uvádí, že informace o dalším vzdělávání získalo z internetu, 39 (28,68%) dostalo informaci od známých a přátel a pouze 20 (14,71%) poskytl informaci zaměstnavatel. Dotazovaní si uvědomují, že svůj život mohou obohatit rozvíjením svého vlastního potenciálu prostřednictvím celoživotního učení.

**Tato hypotéza byla potvrzena.**

## **H2: Po dokončení současného vzdělávání, většina respondentů očekává pozitivní změny ve svém životě.**

Hypotéza byla ověřována třemi otázkami:

- Očekáváte pozitivní změnu ve vašem životě po dokončení studia?
- Jaký byl váš důvod ke studiu?
- Co vás motivuje k dokončení studia?

Výsledky výzkumu potvrdily, že většina respondentů očekává, že úspěšně dokončené studium jim přinese pozitivní změnu v jejich životě. Především ženy jsou pozitivnější než muži. Respondenti si jsou vědomi, že pokud si nebudou své poznání dostatečně rozvíjet, budou vystaveni vyšší pravděpodobnosti, že ve své profesní kariéře ustrnou a vystaví se riziku ztráty zaměstnání. Rozšíření znalostí posouvá člověka vpřed v individuálních, společenských, profesních rovinách jeho života. Jak muži (20,83%), tak ženy (37,50%) očekávají, že po dokončení studia budou mít vyšší příjem alepší se jejich pozice ve firmě a na trhu práce u mužů je to (50%) a u žen (19,64%). Přestože je často zmiňovaná důležitost vzdělávání jakožto pro firmy velká konkurenční výhoda, pouze 18 (13,24%) respondentů výzkumu studuje na základě požadavku svého zaměstnavatele. Dalším zajímavým výsledkem je, že pouze 11 (8,09%) uvádí jako důvod studia zájem o daný obor a u zbytku jde především o výhody a hmotné statky, které z toho získají. Dnes většina mladých lidí pokračuje v terciálním studiu a oddalují si vstup na trh práce, ale lidé ze střední generace se vrací do lavic jak na střední nebo vysoké školy z důvodu doporučení zaměstnavatele jelikož je to nutné pro splnění jejich kvalifikace, hledají nové lepší uplatnění, neboť maturitní zkouška je základním předpokladem.

**Hypotéza byla verifikována.**

### **H3: Největší bariérou pro studující je skloubení rodiny, zaměstnání a studia.**

Hypotéza byla ověřována dvěma otázkami:

- Podporuje vás rodina v dalším vzdělávání?
- Co je největší komplikací při vašem studiu?

Návrat do školních lavic s sebou nese řadu těžkostí, které vyplývají z konfliktu role studenta s dalšími rolemi, jako jsou zaměstnanec a rodič. Podpora rodiny v dalším vzdělávání hraje velmi důležitou roli, neboť řada studujících kromě studijních požadavků musí svou pozornost věnovat jak svému zaměstnání a úkolů z něho vyplývajících, tak rodině a svým dětem. Pro většinu účastníků výzkumu 101 (74,26%) je dominantním problémem skloubení rodiny, zaměstnání a studia. Velkou výhodou kombinovaného studia je možnost studia o víkendech, kdy studující nemusí žádat zaměstnavatele o uvolnění z práce, poskytnuté volno nemusí nahrazovat přesčasy a svou dovolenou mohou věnovat času s rodinou. Je to ideální stav. Jsou však zaměstnavatelé, kteří studium svých zaměstnanců nepodporují a studující zaměstnanec má s uvolněním problémy a komplikace. Druhý omezující problém spatřují respondenti 27 (19,85%) ve vysokých studijních požadavcích. Dospělí studenti přistupují ke studiu s velkou zodpovědností a řada jich pociťuje velký stres ze zkouškového a maturitního období. Předposlední těžkostí pro 5 (3,68%) respondentů je dojíždění do školy, neboť většina institucí poskytující další vzdělávání je ve větších městech někdy i 100 km vzdálených od jejich bydliště. V neposlední řadě je studium také velkou finanční zátěží pro 3 (2,21%) respondenty. Zajímavým výsledkem šetření je, že z hlediska pohlaví 3 ženy (2,68%) nemají podporu od rodiny a přesto se snaží studium úspěšně dokončit.

**I tato hypotéza se potvrdila.**



#### **H4: Většina dospělých vidí motivaci jako zásadní předpoklad účasti na dalším vzdělávání.**

Hypotéza byla ověřována třemi otázkami:

- Co vás motivuje k dokončení studia?
- Motivuje vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání?
- Je pro vás současné dosažené vzdělávání motivací k dalšímu vzdělávání?

Motivace má velmi významnou roli v celoživotním vzdělávání, i respondenti jsou si vědomi, že v dnešní globalizované době je pro každého z nich velmi důležité si upevnit pracovní pozici, získávat nové znalosti, zvyšovat si dosažené vzdělání, jelikož jedině touto cestou můžou získat větší sebedůvěru v osobním životě i na trhu práce. Velmi často zmiňovaným termínem je charakteristika naší společnosti jako společnosti permanentních změn a každý jednotlivý člověk by měl pociťovat přirozenou potřebu se dále rozvíjet a vzdělávat, být k tomu motivován, neboť prostřednictvím celoživotního vzdělávání se zvyšuje kultura daného národa a pomáhá člověku se zorientovat v problémech současného světa. Jednoznačným motivem k dokončení studia v dotazníkovém šetření je pro 47 (tj. 34,56%) respondentů, zvýšení platu. Především z důvodu splnění požadované kvalifikace studuje 38(27,94%) dotazovaných, 34 (25%) uvádí pozici v zaměstnání. Z hlediska pohlaví jsou odpovědi ohledně motivů studia značně rozdílné, kdy pro ženy je hlavním důvodem ke studiu zvýšení platu (37,50%) a splnění kvalifikace ( 27,68%) což souvisí s tím, že ve finančním ohodnocení mužů a žen jsou stále značné rozdíly. U mužů je na prvním místě pozice v zaměstnání (50%). Někteří zaměstnavatelé již pochopili, že pokud chtějí být perspektivním hráčem na trhu, musí mít dostatečně kvalifikované zaměstnance a většina jich své zaměstnance v dalším studiu podporuje.

**Hypotéza se potvrdila.**

#### **4.7 Diskuse**

Vzhledem k rychlým změnám ve společnosti je nutné podporovat dospělé jedince v oblasti vědění a vzdělávání, neboť každý z nás odpovídá za sebe a za svůj život. Roste tempo informací, které nás dennodenně zahlcují a právě prostřednictvím

vzdělávání člověk může směřovat k multilaterální a harmonické rovnováze ve všech oblastech svého života. Celoživotní učení a vzdělávání reaguje na dynamicky se rozvíjející společnost a poznání, že vzdělání nabyté v dětství a mládí ve školách již nemůže stačit pro úspěšné vřazení jedince do života společnosti a setrvání v něm.

**Jaké důvody vedou dospělé vrátit se do školních lavic?** Důvody, které vedou dospělé jedince zpátky do školy, existuje velmi mnoho. Respondenti výzkumu nejčastěji zmiňují větší možnost pracovního uplatnění, rozšíření znalostí a požadavek od zaměstnavatele. Obecně se dá říci, že dospělého motivuje k návratu do školy hlavně vlastní rozvoj. Jde především o potřeby dospělého zlepšit si své celkové profesní postavení, upevnit si pozici v zaměstnání, lépe se uplatnit na trhu práce, prohloubit si své znalosti a splněním kvalifikačních předpokladů získat vyšší plat a tím snížit riziko nezaměstnanosti. Také v souvislosti se zaváděním nových technologií, procesů a změnami ve společnosti si střední generace lidí uvědomuje nezbytnost doplnit si dosažené vzdělání, prohloubit si své znalosti. Dalším motivačním faktorem může být zájem o daný obor, osobní ambice – být lepší, než ti druzí, vyplnění volného času. Stimulem k dalšímu vzdělávání je i zkušenost dospělých získaná nejen účastí na vzdělávání, ale také zkušenosti, které studující získá v širším kontaktu s lidmi, různého věku, pohlaví, znalostí a dovedností. A zkušenostmi se člověk učí. Důležité je, že lidé reagují na změny, pokroky, společenské a profesní požadavky v průběhu celého života, že to dělají pro zdokonalení sebe sami. Prostřednictvím vzdělání získáváme širší rozhled v naší uspěchané společnosti.

**Jaká očekávání mají dospělí studenti po skončení studia?** Přínos studia vnímají respondenti především v prohloubení znalostí a dovedností, doplnění nebo rozšíření kvalifikace a tím větší možnost uplatnění na trhu práce, lepší pracovní zařazení, vyšší platové ohodnocení a společenské postavení. Studenti kombinovaného studia věří, že studiem prohloubí svůj všeobecný rozhled, získají nové odborné poznatky, které mohou dále aplikovat ve své praxi, lépe se budou orientovat ve svém oboru. Současně je pro ně velkou výhodou, že mohou porovnat své zkušenosti z praxe s názory a odbornými poznatky přednášejících. Dospělí studenti od dalšího vzdělávání očekávají, že získají nové kontakty, poznají nové lidi, zvýší si sebevědomí, užitečně

vyplní svůj volný čas. Přesto u většiny dospělých studentů je hlavním důvodem studia získání dokladu (titulu), neboť vysokoškolské vzdělávání má velkou hodnotu pro osobní rozvoj člověka, především kritickým přístupem k informacím, samostatností, nezávislostí a občanskou odpovědností.

**Jak se daří studující střední generaci skloubit rodinný život, zaměstnání a studium?** Jedním z rozhodujících dilemat, se kterým se potýkají respondenti při studiu, je jeho skloubení s rodinným životem a zaměstnáním. U kombinovaného studia neprobíhají přednášky každý den, a proto je o něco jednodušší skloubit zaměstnání, studium a rodinu. Důležitým předpokladem pro účast v dalším vzdělávání je motivace, vůle a ochota studovat, neboť dálkové studium požaduje po respondentech velké úsilí, aby při plnění rodinných, pracovních povinností splnili studijní požadavky. Dospělí studenti musí mít velmi dobře naplánovaný time management, jelikož studium, práce a rodina je náročná na organizaci a na sladování všech rolí studenta. Většinu respondentů rodina podporuje při jejich dalším studiu, což je dáno nezbytnou spoluprací s partnerem, prarodiči atd. Podporuje-li zaměstnavatel své zaměstnance v dalším vzdělávání, je to pro dotazované velkým přínosem. Nemusí čerpat svou dovolenou ani náhradní volno a mohou čas o dovolené strávit se svými blízkými.

**S jakými bariérami a překážkami se dospělí studenti potýkají?** Důležitou roli v dalším vzdělávání hraje motivace, přesto respondenti uvádí, že i když jsou motivováni, studium jim komplikuje řada překážek a bariér. Někteří mají problém, že nedokáží skloubit role rodiče, partnera, zaměstnance a studenta. Další mají strach z náročných požadavků vyučujících, ze ztráty schopnosti se učit vzhledem k jejich věku, problém s dojížděním do školy, finanční náročností studia a někteří vůbec mají pocit, že jejich dosavadní vzdělání je dostačující. U vzdělávání dospělých je velmi důležité, aby byla dobře zvolená forma výuky s ohledem na jejich věk a zkušenosti. Právě u dospělých studentů se můžeme setkat s vysokou odpovědností ke studiu a také s velmi vysokým stavem stresu ve zkuškovém období. Ne zvolí-li škola vhodnou výukovou strategii, tak přesto, že budou dospělí studenti mít zájem o daný obor, mít velké zkušenosti ze své praxe a budou-li jim předávány teoretické poznatky dosti vzdálené praxi, může to být vnímáno jako velká bariéra. Bariéry a překážky nejsou pouze na straně studujících.

### **Jsou nabídky dalšího vzdělávání dostatečné a budete se i nadále vzdělávat?**

Dnešní moderní doba s rychlým rozvojem vědy, informačních technologií a obrovského množství informací vyžaduje po dospělých neustále se vzdělávat. Tím jak je kladen důraz na další vzdělávání, roste i objem nabídek. Respondenti se shodují, že nabídky jsou pestré a dostatečné, neboť řada soukromých firem, institucí, škol věnují nemalé finanční prostředky do marketingu a nabízí různé možnosti dalšího vzdělávání. Co je problematické, je ta skutečnost, že většina možností dalšího vzdělávání se koná především ve větších městech a nikoliv na regionální úrovni, tedy pokud chcete studovat, nezbyvá lidem nic jiného než dojíždět někdy i více jak 100 km. Některé firmy vycítily prázdné místo na trhu s dalším vzděláváním a začaly v této oblasti podnikat. Bohužel ne všechny nabídky jsou dostatečně kvalitní. Pokud je další vzdělávání poskytováno soukromou institucí, není bráno veřejností stejně jako, když se dospělí lidé vzdělávají ve veřejné instituci, neboť převládá veřejné mínění, že soukromé automaticky znamená, že za peníze máte titul. Většina respondentů je ochotna se nadále vzdělávat.

### **Doporučení:**

Vzdělání je důležitou devizou a hodnotou jak v profesním tak osobním životě. Současná doba vyžaduje schopnost přizpůsobit se měnícím se požadavkům zaměstnavatelů, často i samotné profese. Osvojování nových znalostí a dovedností, jejich prohlubování prostřednictvím celoživotního učení umožňuje člověku být konkurenceschopný na trhu práce, budovat svoji kariéru, seberealizaci, naplnit volný čas a uspokojovat své potřeby. Zaměstnavatelé by měli studujícím zaměstnancům vycházet vstříc formou většího ohodnocení, podílením se na placeném vzdělávání nebo aspoň prostým souhlasem – v opačném případě studující musí školní povinnosti absolvovat v rámci dovolené, což je někdy až neproveditelné. Podpora státu spočívá ve vytvoření národní koncepce celoživotního vzdělávání, zařazením do vzdělávací soustavy, zpracování systému uznávání výsledků dalšího vzdělávání a legislativně ukotvit. Současně investovat do vytvoření vzdělávacích zařízení v regionech a poskytnout prostředky na vzdělávání v oblasti jazyků a informačních technologií. Za své vzdělání jsou lidé zodpovědní sami a je jen na nich, jak vnímají a přistupují k dalšímu vzdělávání. Důležitost vzdělání vidí v osobním rozvoji a profesním

uplatnění, a proto je důležité nabídnout takové programy a možnosti vzdělávání, které budou motivovat dospělé jedince ke zlepšování znalostí, vědomostí i dovedností po celý život. Jednou z možností zvýšení nabídky dalšího vzdělávání je i projekt proměny středních škol v centra celoživotního učení, která budou nejen učit žáky v rámci počátečního vzdělávání, ale budou nabízet i nejrůznější formy dalšího vzdělávání pro dospělé.

## ZÁVĚR

Charakteristickým znakem dnešní doby je rychlost změn ve všech oblastech našeho života a také oblast vzdělávání dospělých prochází velkými transformačními procesy. Především nové informační technologie a to jak zasahují do všech do života každého jedince, vyvíjejí tlak na rozvoj, doplňování a neustálé rozšiřování znalostí. Vzdělávání je důležitou součástí života každého z nás. Média, odborná veřejnost nejen u nás ale také celosvětově upozorňují, že nároky na lidské zdroje se stále mění a budou měnit a pokud se má dospělý člověk zorientovat ve světě kolem něho a zvládat neustále výzvy, které tyto změny přinášejí, je nutné, aby si stále zvyšoval odbornou kvalifikaci a rozvíjel své doposud získané znalosti.

Stěžejní teze diplomové práce se týká vzdělávání dospělých, tedy střední generace lidí. Úvodem jsou nastíněna teoretická východiska tohoto tématu. Pozornost je věnována objasnění základních pojmů vzdělání, vzdělávání, dospělost, postmoderní společnost, andragogika. Společenská věda, jež se zabývá vzděláváním dospělé populace, je andragogika, která chápe vzdělávání dospělého jako subsystém celoživotního učení. Koncept, formy a základní dokumenty o celoživotním vzdělávání přibližuje kapitola druhá. Celoživotní vzdělávání zahrnuje všechny výchovné a vzdělávací aktivity člověka v průběhu celého života, jejichž cílem je kultivace a rozvoj jedince. Tématem, jak motivovat a podporovat dospělé jedince ke vzdělávání, se zabývá kapitola třetí. Pro návrat dospělých do školních lavic je důležitá motivace včetně poradenství. Zvyšující se nabídky vzdělávání dospělých vyžadují větší potřebu zajistit informační a poradenské služby, které by pomohly dospělým nalézt způsob, jak se zorientovat ve vzdělávacích nabídkách, jejich výběru a dostupnosti. Zaměříme-li se na výsledky dotazníkového šetření, tak z něho vyplývá, že dospělí si uvědomují důležitost dalšího vzdělávání a mají o něj zájem. Jsou ochotni se vypořádávat s různými komplikacemi, které jim to přináší ať již se skloubením školy, zaměstnáním a rodiny, s dojížděním a finanční náročností. I přesto, že další vzdělávání nemá ucelený právní rámec, jsou dostatečně motivovaní, aby studium úspěšně dokončili. Přestože je zmiňována důležitost dalšího vzdělávání, jakožto stěžejního faktoru pro rozvoj firem a jejich konkurenceschopnosti na trhu, nejsou bohužel zaměstnavatelé těmi, kdo by poskytoval informace o dalším vzdělávání. V čem lze spatřovat velké riziko je, že kvalita některých vzdělávacích institucí rapidně klesá. Svůj vliv na tom má i ta

skutečnost, že od roku 1989 máme již 16 ministra školství a každý, který je nově jmenován do funkce, přichází s novou strategií, jak provést reformu školství. Další velkým problémem je stále ve společnosti podceňované vzdělávání, které nabízejí soukromé školy a přeceňované vzdělávání na veřejných školách. Přínosem diplomové práce je poskytnout detailní vhled na střední generaci dospělých v souvislosti s celoživotním vzděláváním. Vzhledem ke společenským a ekonomickým změnám a rychlosti informačních technologií, každý dospělý člověk musí přehodnotit postoj ke svému dosaženému vzdělání, neboť zcela jistě nebudou jeho znalosti, dovednosti získané v počátečním vzdělávání dostatečné a bude muset zaměřit svou pozornost na celoživotní vzdělávání a učení. Prostřednictvím vzdělání se zvyšuje nejen odborná kvalifikace studujících, ale hlavně kulturní úroveň dané společnosti. Filosof Petříček (2015) hovoří o vzdělání „*Obecní vzdělání není, že dostávám nějaké informace a že se reprodukuji informace a že já vím něco, co jsem nevěděl a můžu s tím pracovat a umím s tím pracovat. Vzdělání spočívá vlastně v určité kritické distanci k tomu, co mně lidé říkají, co čtu, schopnost třeba i subjektivně to je jedno, ale s vědomím toho, že to dělám subjektivně, prostě rozhodnout ano, tohle stojí za úvahu a tohle je rubbish, s tímhle se nebudu vůbec zabývat. Tahle elementární schopnost to je vzdělávání, to je kultura a ta nám chybí.*“

## Seznam použitých zdrojů

### Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10 vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3

BARTOŇKOVÁ, H., ŠIMEK, D. *Andragogika: studijní texty pro distanční studium*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002. ISBN 80-244-0394-3

BALVÍN, J. *Andragogika jako teorie výchovy a vzdělávání dospělých*. Praha: Hnutí R, 2011. ISBN 978-80-86798-16-5.

BEDNAŘÍKOVÁ I., *Kapitoly z andragogiky I*. Olomouc: Univerzita Palackého Olomouc, 2006. ISBN 80-244-1193-8.

BEDRNOVÁ E., NOVÝ I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-169-0.

BENEŠ, M. *Andragogika 2., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.

BENEŠ, M. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost*. Andragogické centrum otevř. a distanč. vzdělávání Univerzity Palackého Olomouc, 2000. ISBN 80-244-0155-X.

DELLEN, T. *Celoživotní učení a chuť se učit*. *Studia paedagogica*. 2012, roč. 17, č. 1, s. [15]-35

DRYDEN, W. *Poradenství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-371-0.

GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. 1. Vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-10-9.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu* 1. vyd. Brno: Portál, 2009. ISBN 978-80-85931-79-6.



- HARTL, P. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. UK v Praze: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-841-7.
- CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vydání 1. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- KALNICKÝ, J. *Systémová andragogika*. Pedagogická fakulta Ostravské univerzity, 2007. ISBN 978-80-7368-489-1.
- LOKŠOVÁ, I. LOKŠA, J. *Pozornost, motivace, relaxace a tvořivost dětí ve škole*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-205-X
- MUŽÍK, J. *Andragogická didaktika*. Praha: Nakladatelství Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-52-3
- MÜHLPACHER, P. *Andragogika*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2010.
- PALÁN, Z. LANGER, T. *Základy andragogiky* Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PALÁN, Z. *Základy andragogiky* Praha: UJAK, 2002. ISBN 80-86723-03-8.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.
- PRŮCHA, J. WALTEROVÁ, E. MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2013. 7 akt. vyd. ISBN 978-80-262-0403-9.
- PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník 2., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.
- RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České Republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- SAK, P. a kol. *Člověk a vzdělávání v informační společnosti*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-230-0.
- SKALKA, J. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: SPN, 1998. ISBN 80-04-21636-4.
- VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 80-247-1770-0.

VORLÍČEK, CH. *Úvod do pedagogiky*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1979. 14-747-79

WÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II, Dospělost a stáří*. UK v Praze: Nakladatelství Karolinum, 2007. ISBM 978-80-246-1318-5.

### **Zákonné normy**

ZÁKON č. 561 ze dne 10. listopadu. 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 190, s. 10262-10324

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

CROSS, Kathryn Patricia. *Adults as Learners. Increasing participation and facilitating learning*. San Francisco: Jossey-Bass, 1992. ISBN 978-1-55542-445-9.

KRYSTOŇ, M., SABOLOVÁ, G. *Úvod do andragogiky a psychologie dospělých*. Banská Bystrica: PF UMB, 2003. ISBN 80-8055-851-5.

PRUSÁKOVÁ, V. a kol. *Analýza vzdělávacích potřeb dospělých: teoretické východiská*. Banská Bystrica: UMB Banská Bystrica, 2010. ISBN 978-80-557-0086-1.

ŠVEC, Š. *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. Bratislava: IRIS, 2002. ISBN 80-89018-31-9.

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

CISCO, Učíci se společnost [online] 2010 [cit. 2015-12.29] dostupné z: [https://www.scio.cz/1\\_download/16806B\\_komplet\\_Cisco\\_CS\\_part\\_1\\_rev.pdf](https://www.scio.cz/1_download/16806B_komplet_Cisco_CS_part_1_rev.pdf)

INSTITUT PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO PORADENSTVÍ Zlepšování postupů a systémů celoživotního poradenství [online] 2006 [2015-12.29] dostupné z: <http://www.ippp.cz/images/stories/doc/studie/celozivotni-poradenstvi-final-version.pdf>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, Strategie celoživotního učení ČR [online] 2007 [cit. 2015-11.29] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>.

ISBN 978-80-254-2218-2.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, Strategie vzdělávací politiky České Republiky do roku 2020 [online] 2007 [cit. 2015-11.29] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/strategie-vzdelavaci-politiky-2020>

PETŘÍČEK, M. Interview. In: DVTV 20.7.2015 [online] [cit. 2015-12.05] Dostupné z: <http://video.aktualne.cz/dvtv/petricek-evropa-se-nesmi-roztristit-nemohla-by-celit-svetu/r~a163cfe42c9211e5989d0025900fea04/>

## SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

### Seznam obrázků

Obrázek 1: Fáze procesu motivace .....	41
--	----

### Seznam grafů

Graf 1: Rozložení respondentů podle pohlaví .....	54
Graf 2: Věkové složení respondentů.....	54
Graf 3: Rozdělení respondentů podle bydliště.....	55
Graf 4: Rozdělení respondentů podle stupně vzdělání .....	55
Graf 5: Důvod v nepokračování studia .....	57
Graf 6: První studium po ukončení počátečního studia.....	57
Graf 7: Důležitost vzdělávání .....	59
Graf 8: Nabídky dalšího vzdělávání .....	59
Graf 9: Očekávaná pozitivní změna.....	61
Graf 10: Důvod ke studiu.....	62
Graf 11: Motivace k dokončení studia.....	63
Graf 12: Motivace ke studiu z hlediska pohlaví .....	63
Graf 13: Motivace od zaměstnavatele .....	64
Graf 14: Ztráta zaměstnání při nedokončení studia .....	65
Graf 15: Největší komplikace při studiu .....	67
Graf 16: Co je pro člověka důležitější .....	68
Graf 17: Informace o dalším vzdělávání.....	69

## Seznam tabulek

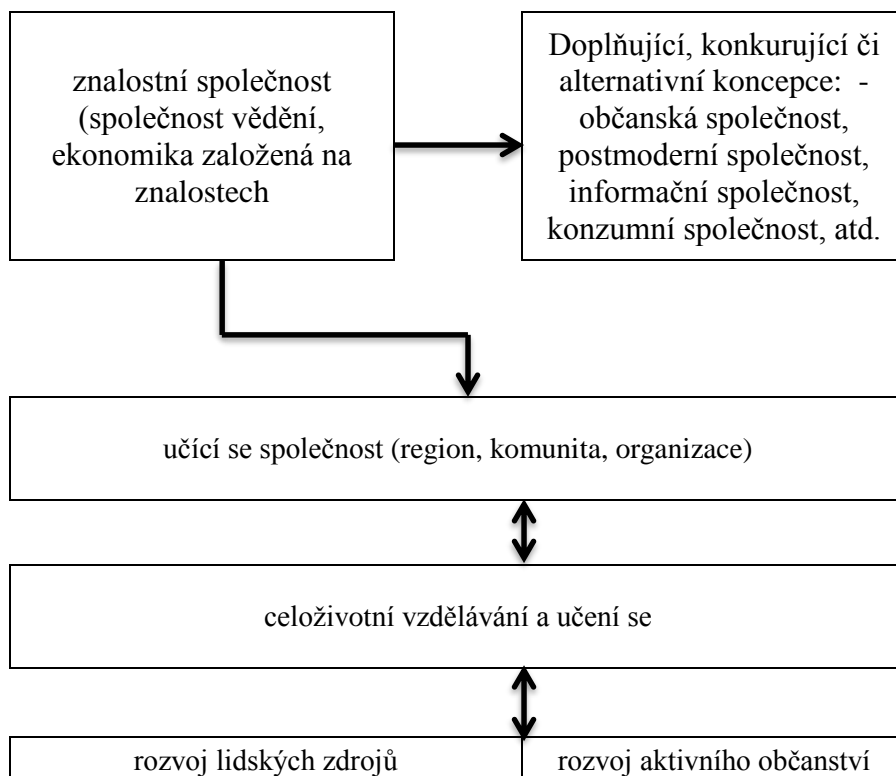
Tabulka 1: Základní znaky dospělosti .....	12
Tabulka 2: Rozdíly v pojetí výchovné a vzdělávací péče.....	24
Tabulka 3: Rozdíly v charakteru vzdělávacího procesu u dětí a dospělých .....	24
Tabulka 4: Porovnání vnitřní a vnější motivace .....	43
Tabulka 5: Respondenti výzkumu .....	53
Tabulka 6: Účastníci vzdělávání.....	56
Tabulka 7: Vzdělávání v rámci oboru.....	58
Tabulka 8: Důležitost vzdělávání v dnešní době .....	58
Tabulka 9: Podpora rodiny v dalším vzdělávání .....	60
Tabulka 10: Očekávaná pozitivní změna v životě.....	60
Tabulka 11: Důvod ke studiu.....	61
Tabulka 12: Motivace k dokončení studia .....	62
Tabulka 13: Motivace k dalšímu vzdělávání .....	64
Tabulka 14: Ekonomický status respondentů .....	65
Tabulka 15: Komplikace při studiu .....	66
Tabulka 16: Oblast největší potřeby dalšího vzdělávání nebo rozvoje .....	67
Tabulka 17: Informace o dalším vzdělávání.....	68

## **SEZNAM PŘÍLOH**

<b>Příloha A- Celoživotní učení a vzdělávání v rámci znalostní společnosti.....</b>	<b>I</b>
<b>Příloha B - Model celoživotního učení .....</b>	<b>II</b>
<b>Příloha C - Dotazník .....</b>	<b>III</b>
<b>Příloha D – Bibliografické údaje .....</b>	<b>VII</b>



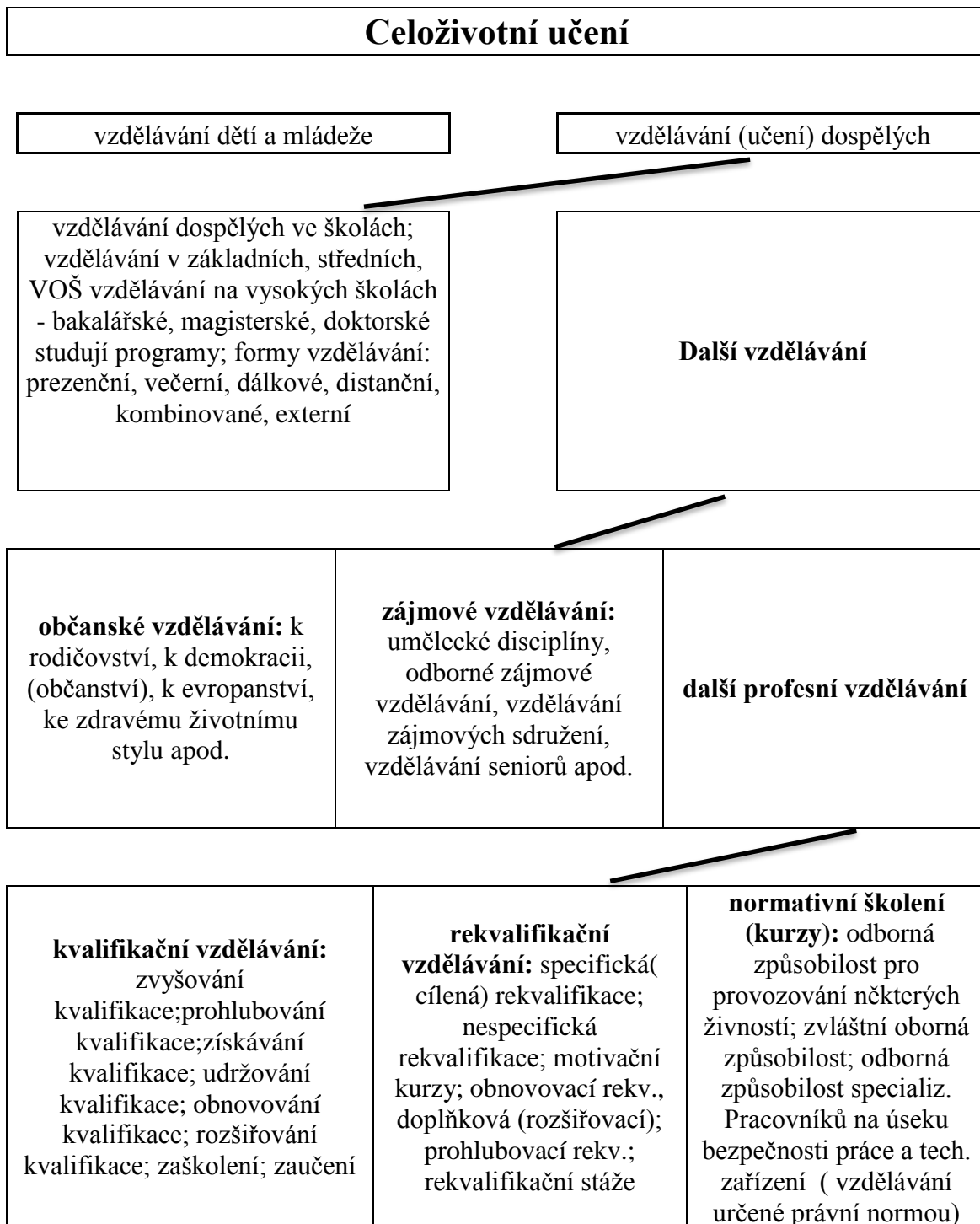
## Příloha A – Celoživotní učení a vzdělávání v rámci znalostní společnosti



Zdroj: Beneš, Andragogika, 2014 s. 38



## Příloha B – Model celoživotního učení



Zdroj: Palán, Základy andragogiky, 2002 s. 23

## **Příloha C - Dotazník**

### **Dotazník**

Vážená paní, pane

jsem studentkou magisterského studia oboru Andragogika – řízení lidských zdrojů a prosím Vás o vyplnění dotazníku, který slouží ke zpracování diplomové práce. Cílem magisterské práce s názvem „Střední generace a celoživotní vzdělávání“ je podat informaci o generaci lidí ve věku 25 - 55 let, kteří se rozhodli zvýšit si kvalifikaci na různých typech středních a vysokých škol. Současně chce poskytnout co nejširší pohled na problematiku celoživotního vzdělávání a učení, zjistit motivaci této skupiny lidí. Dotazník je zcela anonymní a Vaše odpovědi budou použity pouze ke studijním účelům - vypracování diplomové práce. Odpovědi zakřížkujte nebo jiným způsobem označte. Předem velmi děkuji za Vaši spolupráci, ochotu a Váš čas.

Jana Michalíčková

---

---

#### **1) Jste**

- a) muž
- b) žena

#### **2) Váš věk**

- a) 25 - 40 let
- b) 41 - 50 let
- c) 51- a více

#### **3) Vaše bydliště je**

- a) vesnice
- b) město

#### **4) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) základní
- b) vy/vyučena bez maturity
- c) vyučen/vyučena s maturitou
- d) středoškolské
- e) bakalářské
- f) magisterské

**5) V současnosti jsem účastníkem vzdělávání**

- a) středního
- b) vysokoškolského (bakalářského i magisterského)

**6) Uved'te důvod, kvůli kterému jste nepokračoval(a) ve studiu ihned po skončení počátečního vzdělávání.**

- a) dosažené vzdělání mi stačilo
- b) chtěl (a) jsem pracovat
- c) rodinné důvody (sňatek, těhotenství, vojna)
- d) finanční důvody
- e) zdravotní důvody
- f) studuji bez přerušení

**7) Studujete poprvé po ukončení počátečního studia?**

- a) ano
- b) ne

**8) Vzděláváte se v rámci vašeho oboru?**

- a) ano
- b) ne

**9) Myslíte si, že vzdělávání je v současné době důležité?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**10) Jsou nabídky dalšího vzdělávání dostatečné?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**11) Podporuje vás rodina v dalším vzdělávání?**

- a) ano
- b) ne

**12) Očekáváte pozitivní změnu ve vašem životě po dokončení studia?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**13) Jaký byl váš důvod ke studiu?**

- a) větší možnost pracovního uplatnění
- b) vyšší příjem
- c) požadavek od zaměstnavatele
- d) rozšíření si znalostí a dovedností
- e) nadbytek volného času
- f) jiný

**14) Co vás motivuje k dokončení studia?**

- a) pozice v zaměstnání
- b) zvýšení platu
- c) splnění kvalifikace
- d) zájem o daný obor
- e) jiný

**15) Motivuje Vás zaměstnavatel k dalšímu vzdělávání?**

- a) ano
- b) ne

**16) Je pro Vás současné dosažené vzdělání motivací k dalšímu vzdělávání?**

- a) ano
- b) ne

**17) Pokud studium úspěšně nedokončíte, ztratíte své zaměstnání?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**18) V současnosti jste**

- a) zaměstnanec
- b) podnikatel, živnostník
- c) nezaměstnaný (á)
- d) na rodičovské dovolené
- e) v domácnosti

**19) Co je největší komplikací při Vašem studiu?**

- a) skloubení rodiny, zaměstnání a studia
- b) vysoké studijní požadavky
- c) finanční zátěž
- d) dojíždění do školy

**20) V jaké oblasti máte největší potřebu dalšího vzdělávání nebo rozvoje**

- a) profesní znalosti
- b) jazykové znalosti
- c) informační a komunikační technologie
- d) doplnění SŠ/VŠ vzdělání

**21) Co je podle Vás pro člověka důležitější?**

- a) co ho naučí školy
- b) co se naučí sám, zkušenosti
- c) co ho naučí život

**22) Možnost dalšího vzdělání získáváte?**

- a) na internetu
- b) od známých a přátel
- b) od zaměstnavatele

## **Příloha D – Bibliografické údaje**

### **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Jana Michalíčková**

**Obor: Andragogika**

**Forma studia: kombinované studium**

**Název práce: Střední generace a celoživotní vzdělávání**

**Rok: 2016**

**Počet stran textu bez příloh: 70**

**Celkový počet stran příloh: 7**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 29**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 4**

**Počet internetových zdrojů: 5**

**Ostatní zdroje: 1**

**Vedoucí práce: Doc. Dr. Milan Beneš**