

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2020 - 2021

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Aneta Tobolová**

**Motivace a bariéry vzdělávání u dospělých osob nad 40 let**

Praha 2021

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Marie Vacínová, CSc.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

2020 - 2021

**BACHELOR THESIS**

**Aneta Tobolová**

**Adults over 40 Motivation and Barriers for Education**

Prague 2021

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Marie Vacínová, CSc.

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 10. 2. 2021

Jméno autorky: Aneta Tobolová

## **Poděkování**

Velice děkuji paní PhDr. Marii Vacínové, CSc. za pomoc při zpracování bakalářské práce, za přínosné rady, ale také za její čas.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá tématem Motivace a bariéry vzdělávání u dospělých osob nad 40 let. Cílem práce bylo zjistit nejčastější motivaci a bariéry osob ve střední či pozdní dospělosti při dalším vzdělávání. Dále si práce kladla za cíl zjistit, jakou didaktickou formu dospělé osoby nejčastěji využívají při studiu. Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou.

Teoretická část je zaměřena na vymezení andragogiky a význam celoživotního vzdělávání, dále na motivaci a bariéry při dalším vzdělávání dospělých jedinců, kde plynule navazuje další kapitola zabývající se vývojem dospělého jedince. Poslední teoretická část se týká didaktických forem učení.

Praktická část analyzuje na základě výsledků dotazníkového šetření nejčastější motivaci a bariéry ovlivňující dospělé jedince při dalším vzdělávání. Dále jsou prezentovány výsledky provedeného výzkumu týkající se výběru didaktické formy u dospělých jedinců.

## **Klíčová slova**

Andragogika, bariéry, celoživotní učení, další vzdělávání, dospělý jedinec, formy vzdělávání, motivace, střední a pozdní dospělost, věk.

## **Annotation**

The bachelor's thesis deals with the topic of motivation and barriers to education for adults over 40 years. The aim of the work was to find out the most common motivations and barriers of people in middle or late adulthood during further education, another goal was to find out what didactic form of adults most often use in their studies. The work is divided into two parts, theoretical and practical.

The theoretical part is focused on the definition of andragogy and the importance of lifelong learning, as well as on the motivations and barriers in further education of adults, where the next chapter follows the development of an adult. The last theoretical part concerns didactic forms of learning.

The practical part analyzed from the questionnaire survey, what is the most common motivation, but also what barriers affect the most adults in further education, another main goal of the questionnaire survey was to find out which didactic forms of learning are most used in individuals

## **Keywords**

Adult, age, andragogy, barriers, forms of education, further education, lifelong learning, middle and late adulthood, motivation

## OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 VYMEZENÍ ANDRAGOGIKY .....</b>	<b>11</b>
1.1 Vymezení pojmu andragogika .....	11
1.2 Vznik pojmu andragogiky .....	11
1.3 Základní andragogické pojmy .....	12
1.3.1 Kvalifikace a kompetence .....	12
<b>2 CHARAKTERISTIKA A VÝZNAM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ</b>	<b>14</b>
2.1 Souvislosti rozvoje celoživotního učení .....	14
2.1.1 Členění celoživotního učení.....	15
<b>3 MOTIVACE A BARIÉRY PŘI VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH OSOB.....</b>	<b>17</b>
3.1 Motivace .....	17
3.2 Motivace ke vzdělání .....	18
3.2.1 Motivace před zahájením vzdělávání.....	19
3.3 Bariéry při vzdělávání.....	19
3.3.1 Percepční bariéry.....	20
3.3.2 Kulturní bariéry.....	20
3.3.3 Bariéry pracovního prostředí .....	20
3.3.4 Emoční bariéry.....	21
3.3.5 intelektuální bariéry .....	21
<b>4 VÝVOJ DOSPĚLÉHO JEDINCE .....</b>	<b>22</b>
4.1 Období střední dospělosti .....	22
4.1.1 Proměna profesní role .....	23
4.2 Období starší dospělosti.....	24
4.2.1 Profesní role .....	25
<b>5 DIDAKTICKÉ FORMY UČENÍ .....</b>	<b>27</b>
5.1 Andragogická didaktika .....	27
5.2 Didaktické formy .....	27
5.3 Didaktické formy učení .....	28
5.3.1 Prezenční forma výuky .....	28

5.3.2	Distanční forma výuky .....	28
5.3.3	E- learning.....	29
5.3.4	Kombinovaná forma výuky .....	30
5.3.5	Forma sebevzdělávání.....	31
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>		<b>32</b>
<b>6</b>	<b>METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>32</b>
6.1	Zadání a zdůvodnění výzkumu .....	32
6.2	Cíl a cílová skupina.....	33
6.3	Metodika výzkumu a nástroj pro sběr dat.....	33
6.3.1	Kvantitativní výzkum.....	33
6.3.2	Dotazník.....	34
6.4	Výzkumný soubor .....	34
<b>7</b>	<b>VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>36</b>
<b>8</b>	<b>DISKUZE .....</b>	<b>54</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>		<b>56</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>		<b>58</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>		<b>60</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>		<b>61</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>		<b>63</b>



## ÚVOD

Vzdělání je velice důležitá součást našich životů. Již v mateřské škole se učíme poznání, dovednostem, rozvoji, ale také pravidlům či vztahům mezi sebou. Je důležité, aby se člověk vzdělával a rozvíjel po celý svůj život. V dnešní době je vyvíjen čím dál větší tlak na společnost, a tím pádem i na vzdělanost člověka. Celková vzdělanost populace roste a lidé ve středním věku jsou nuceni či se chtějí dále ve vzdělání rozvíjet.

Motivace je velice důležitý psychický proces, který nás vede k rozvoji a k dalšímu vzdělávání. Každého jedince ale vede ke vzdělávání jiný motiv, protože každý člověk má jiné potřeby k dosažení svého cíle. Každou osobnost, která se chce dále vzdělávat, ač již z důvodu prohloubení informací k vykonávané práci, kariérního růstu či jen pro sebeuznání pojí jedno společné rozhodnutí a to motivace k zahájení dalšího studia. Každé vzdělávání v každém věku, a hlavně v tom starším, s sebou nese i určité bariéry. Lidé po 40. roku jsou více unavení, chtějí mít prostor pro vlastní koníčky, ale také se chtějí věnovat dětem či vnoučatům. Zde o to víc člověk musí pracovat na motivaci a chtít se věnovat sám sobě a myslet na svůj rozvoj. Formy vzdělávání jsou velice rozvinuté a nabízí opravdu širokou škálu možností.

Velice důležitá součást jakéhokoliv vzdělání je kniha, na kterou se v dnešní době často zapomíná, i když je to cenný zdroj informací. V současné době hledají lidé co nejvíce informací za krátkou dobu, metodou různých druhů kurzů, či seminářů. Osoby nad 40. let pravděpodobně nejvíce využívají distanční, kombinovanou či dálkovou formu studia, která je zaměřena především ve školském zařízení a to z toho důvodu, že osoby přes den chodí do svého zaměstnání.

Bakalářská práce se zabývá především motivací a bariérami vzdělávání a to přímo osob ve věku nad 40 let, které mají zájem se dále rozvíjet a učit se. Střední a pozdní dospělost je období, kdy převážně děti odchází ze svých domovů a zakládají vlastní rodiny. Lidé zde nemají další mezníky, a proto právě v této chvíli začínají myslet sami na sebe, chtějí se znovu vzdělávat a dosáhnout kariérního vrcholu. Oživuje se jim pocit a úsilí o sebeprosazení a uplatnění na pracovní pozici.

Cílem práce je zjistit a prozkoumat motivaci, ale také problematiku dalšího vzdělávání dospělých osob nad 40 let. Práce je tedy zaměřená na dospělé jedince ve střední a pozdní dospělosti. Dalším cílem je zjistit, jaké didaktické formy vzdělávání využívají osoby nad 40 let nejvíce.

Téma jsem si vybrala z důvodu zjištění motivace a bariér u dospělých osob. Co jedince nejvíce motivuje k dalšímu vzdělávání, zda je to jejich vlastní volba či domluva se zaměstnavatelem. Práce je rozdělená na dvě části, a to teoretickou a praktickou.

V teoretické části se zaměřuji na vymezení základních anagogických pojmů, dále také na charakteristiku celoživotního vzdělávání, velice důležitá kapitola práce jsou motivaci a bariéry vzdělávání osob ve středním či pozdním věku, konkrétně osoby ve věku nad 40 let. V závěru popíši didaktické formy učení.

Praktická část je provedena formou dotazníkového šetření. Empirická část metodologického výzkumného šetření se dělí na kapitoly i podkapitoly. V úvodu popisuji zadání a zdůvodnění výzkumu, zde se zabývám konkrétním tématem bakalářské práce, dále charakterizuji cíl a cílové skupiny, kde objasním, co je cílem šetření a pro jakou věkovou skupinu je dotazník určen. Dále je práce zaměřena na metodologii výzkumu a nástroj pro sběr dat včetně využitého dotazníkového šetření.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 VYMEZENÍ ANDRAGOGIKY

### 1.1 VYMEZENÍ POJMU ANDRAGOGIKA

*„Andragogika je vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých.“* (Beneš, 2008, str. 11).

Pojem andragogika se v našem okolí zatím moc nepoužívá i přes to, že se situace v poslední době lepší. Mnohem častěji než andragogika se používá pojem další vzdělávání či vzdělávání dospělých. Termín andragogika má původ ze starořečtiny (Veteška, 2016, str. 16). Pojem andragogika je úzce spjat s pedagogikou, ale s tou podmínkou, že andragogika je poměrně mladšího vzniku (Beneš, 2008, str. 11). Definice andragogiky nemá konkrétně vymezené pojmy. Každý autor si upřednostňuje své názory. Nejdůležitější pro všechny ale bylo oddělení spojitosti s pedagogikou (Veteška, 2016, str. 25).

### 1.2 VZNIK POJMU ANDRAGOGIKY

Jak tedy bylo řečeno, pojem andragogika je úzce spjat s pojmem pedagogika. V antickém Řecku pedagog (paidagogos) byl člověk, který vodil do školy chlapce, převážně to byl otrok či sluha. Podle tohoto vznikl pojem pedagogika (Veteška, 2016, str. 16). Zato pojem andragogika je sice podobně odvozen jako pedagogika, jen v přesném překladu znamená doprovázení pouze mužů. Vynecháme-li již dávné mýty omezené na muže, znamená slovo andragogika doprovodit člověka při jeho trase za poznáním, vzděláním a porozuměním světa (Beneš, 2008, str. 11).

S velkou pravděpodobností jako první použil pojem andragogika německý učitel Alexander Kappa, který se snažil popsat jádro andragogiky, kterou vymezil jako nauku o vzdělávání dospělých, která se odlišuje od pedagogiky. Na Kappa v roce 1921 plynule navázal pedagog, také pocházející z Německa, Eugen Rosenstock – Huessy, který andragogiku nepředkládal jako vědu, ale pouze jako metodu, která se dá využít ve všech formách školního vzdělávání dospělých. Názor a myšlenky Huessyho nebyly přijaty

veřejností. V této době se uplatňoval nápad svobodného vzdělávání dospělých, který měl své zázemí v německém hnutí (Veteška, 2016, str. 16). Zato Beneš ve své literatuře uvádí, že adekvátní metody vzdělávání dospělých se v USA využívají dodnes (Beneš, 2008, str. 12).

Pojem andragogika se začal uplatňovat i v jiných evropských zemích, přesto se pojem andragogika nedokázal prosadit všude a někde se stále pojem vzdělávání dospělých či další vzdělávání využívá dodnes (Beneš, 2008, str. 12).

### **1.3 ZÁKLADNÍ ANDRAGOGICKÉ POJMY**

Andragogické pojmy mají odlišný počátek a kontext uplatnění. Andragogika upřednostňovala vždy pouze pojem vzdělávání. V dnešní době se hlavním andragogickým pojmem stalo učení dospělých. Učení dospělých je celoživotní proces, který má přesný politický, kulturní, sociální a ekonomický podklad. Člověk si v této době za vzdělání a kompetence odpovídá sám. Není za něj zodpovědný žádný vzdělávací institut či organizace. Jedinec si musí obstarat učení sám a vzdělávání mu pouze již dopomůže (Beneš, 2008, str. 16). V andragogice se proces učení rozumí jako možnost člověka výnosně vytvářet nebo měnit chování, zvyky, dovednosti nebo schopnosti. Vychází se z toho, že by jedinec měl mít možnost si tuto pomoc vyžádat, nebo odmítnout (Beneš, 2008, str. 17).

#### **1.3.1 KVALIFIKACE A KOMPETENCE**

Dalšími velice důležitými a používanými pojmy jsou kvalifikace a kompetence. Tyto pojmy nejsou v odborné literatuře, ani v jiných vědních oborech společně formulovány. „*Jeden směr vidí kvalifikaci jako souhrn kompetencí, druhý směr definuje kompetence jako pojem vyjadřující vztah člověka a práce, tedy vztah mezi individuálními předpoklady pracovní síly a technicko – organizačními pracovními podmínkami*“ (Beneš, 2008, str. 17). Kvalifikace pak již odpovídá, či neodpovídá kvalifikačním podmínkám určitého pracovního místa. V této době se využívají nejčastěji kompetence, které jsou pochopeny jako funkční a širší, od požadavků konkrétního pracovního místa a uvolnění koncepce problému kvalifikací.

Hodnocení kompetencí není zcela sjednocené, poměrně velká shoda se vyskytuje v dělení na kompetence: odborné, sociální, metodické (Beneš, 2008, str. 17).

## **2 CHARAKTERISTIKA A VÝZNAM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

Pojetí celoživotního vzdělávání a učení zařazuje veškeré vhodné formální či neformální aktivity související s učením, které se po celou dobu snaží dosáhnout cíle, a to zlepšení dovedností, znalostí a profesních kompetencí (Veteška, 2016, str. 93).

Celoživotní učení je přirozený proces, kterým se prolínají uvedené formy učení po celý život člověka. V dnešní době se však více upřednostňuje pojem celoživotní učení, než vzdělávání a to z důvodu, že jedinec je za získávání vzdělání, znalostí a kompetencí zodpovědný sám (Veteška, 2016, str. 93).

Celoživotní vzdělávání je v této době velice aktuálním tématem, které je bráno jako ustavičné vzdělávání a které je vytvářeno souhrnem dalšího vzdělávání v obvyklých vzdělávacích institucích i mimo ně. Především sem patří i vzdělávací činnosti neorganizovaného typu, jako je samostatné učení a učení zároveň s prací. Vzdělávání by tedy mělo být umožněno jakémukoliv jedinci, který se chce sám dále učit v jakémkoliv věku a v souhře s jeho zájmy a potřebami (Zormanová, 2017, str. 21). Celoživotní vzdělávání je proces, kterým se zabýváme celý náš život. Člověk by měl mít přesto možnost se vzdělávat kdykoliv, v různých stádiích života a rozvíjet se, jak v zaměstnání, tak v učení. Každý jedinec se může vzdělávat celoživotně až do úrovně vlastních mezí. Celoživotní vzdělávání vzniká již od prvopočátku a to začínaje předškolní výchovou, základní výchovou, dále přichází povinná školní docházka na základní škole, všeobecné vzdělání a pro nás velice důležité profesní vzdělání (Mužík, 2012, str. 23-24).

### **2.1 SOUVISLOSTI ROZVOJE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ**

První náznaky o celoživotním vzdělávání a učení zabíhají do antiky a židovské kultury. Nacházíme je ale také mimo evropskou kulturu a filozofii. Znovu objeveny byly v období humanismu, osvícenství či renesanci. Dílo Jana Amose Komenského bylo jedno z prvních prací ve spojení filozofické představy s didaktickým a pedagogickým myšlením. Komenský na konci svého života začíná prosazovat moderní názor

k celoživotnímu učení a vzdělávání. Rozděluje tři formy učení na vzdělávání v mládí, vzdělávání v dospělosti a ve stáří (Veteška, 2016, str. 93).

První zakladatelé moderního celoživotního pojetí jsou Eduard C. Lindeman a Basil Yeaxlee, kteří propagovali názory, že učení je celoživotní proces, ve kterém je velice důležitá podpora celého vzdělávacího systému. Vzdělávání se nesmí ale členit pouze na učení v různých institucích, ale musí být podporováno odbory, svazy či církvemi, které podporují vzdělání svých členů (Veteška, 2016, str. 94).

V 60-70 letech 20. století bylo vzdělání zaměřeno spíše směrem sociálním či kulturním. Bez omezení pro všechny s tím, že vzdělávání vztahující se k práci bylo přesunuto na druhou kolej (Veteška, 2016, str. 94).

V 90. letech 20. století se stabilizoval pojem celoživotního vzdělání. Celoživotní učení je postupný proces a vykonávání určitých prvků. Netýká se také pouze andragogiky a pedagogiky, ale jde především o hospodářskou, vzdělávací a sociální politiku. O prosazení celoživotního učení rozhoduje celá škála administrativních, didaktických, metodických či právních podmínek. Hlavní myšlenkou tohoto procesu je především zaměstnatelnost, konkurence ekonomiky a aktivita občanů či sociální vztahy. Pro člověka je tento proces hlavně zaměřen pro svůj osobní rozvoj, bohužel možnosti, které celoživotní učení nabízí, nejsou jistým zaručením vysokého společenského a profesního rozvoje (Beneš, 2008, str. 28). Celoživotní vzdělávání je vymezeno jako celková formální a neformální činnost, která úzce souvisí s učením, které se pravidelně provádí s docílením lepších dovedností, odborných předpokladů a zlepšením znalostí (Zormanová, 2017, str. 22).

### **2.1.1 ČLENĚNÍ CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ**

Jak bylo již zmiňováno, učení je celoživotní proces, který si jedinec zvolí sám a instituce ho v tom dále podporují. Celoživotní učení je aktivita, která vyvíjí tlak na jedince v jakékoli životní etapě, bez ohledu na místo, kde žije, čas a formu učení. Celoživotní učení zahrnuje hlavní formy učení, a to formální, neformální a informální (Barták, 2008, str. 12).

**Formální vzdělávání:** formální vzdělávání je konkrétně řízený proces, jehož cílem je uplatnění na trhu práce (Zormanová, 2017, str. 22). Je nejvíce uplatňováno ve vzdělávacích institucích, převážně ve školách. Stupně vzdělání na sebe navazují, začínají předškolním, základním, poté středním a vysokoškolským vzděláním (Veteška, 2016, str. 97). Podle platné legislativy jsou vymezeny: obsah výuky, funkce, cíle, způsob hodnocení. Cílem formálního vzdělávání jsou vývojové změny, a to dlouhodobé a nejlépe trvalé (Zormanová, 2017, str. 22).

**Neformální vzdělávání:** toto vzdělávání je uskutečněno mimo formální systém, a tedy rozhodně není podobné školskému vzdělávání. Neformální vzdělávání je zaměřeno pouze na určité skupiny lidí. Uspořádávají je různé organizace jako například nadace, podniky či kulturní zařízení (Barták, 2008, str. 13). Cílem neformálního vzdělávání není větší kvalifikace, ale prohloubení, doplnění a rozvíjení znalostí ve své profesi. Tato forma vzdělávání je zaměřena na skupiny, které chtějí pracovat na svém seberozvoji a instituce jim napomáhá uspokojit jejich zájmy, přání, návyky potřeby či očekávání. Výběr neformálního vzdělávání je široký a zahrnuje například přednášky, rekvalifikační kurzy či krátkodobá školení (Zormanová, 2017, str. 23).

**Informální učení:** tato forma učení je naprosto odlišná od těch předchozích. Zde získáváme učení přirozenější cestou, a to formou každodenních zkušeností, které nabýváme v práci, doma s rodinou či ve volném čase. Toto učení je zaměřené i na seberozvoj, také na vlastní studování, které ale není možné určitým způsobem zkontrolovat (Veteška, 2016, str. 98). Informální učení má vliv na rozvoj jedince v sociální sféře, vede k rozvoji komunikace, sebeporozumění a k samostatnosti řešení problémů. Pro tuto formu jsou typické reálné situace nebo zpětná vazba jedince (Zormanová, 2017, str. 23).



## **3 MOTIVACE A BARIÉRY PŘI VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH OSOB**

Potřebu se dále vzdělávat má jedinec především v době, kdy v jistém období nastávají společenské či individuální změny. Lidé by měli mít dostatečnou motivaci k dalšímu rozvoji a učení se, protože zdělávání je velice důležitou součástí v životě jedince (Rabušicová, Rabušic, 2008, str. 97).

### **3.1 MOTIVACE**

Motivace je pohyblivý, psychologický proces, kde vzájemné vztahy podmětů vnitřní motivace a vnější motivace vytváří napětí, zaměření aktivit a soustředění, která po procesu rozhodnutí vedou k cíli. Reciproční vztah a souhrn hybných motivů, které motivuje lidské jednání v určitém stavu (Palán, 2002, str. 125).

Motivace člověka povzbuzuje k jeho pracovní odpovědnosti a k většímu zapálení. Motivace ale rozhodně není automatická. Určité osoby nejde k práci či k učení motivovat i přes veškerou snahu. Těchto jedinců není mnoho, pokud ale na nějakého narazíte, je mnohem lepší se mu vyhnout. Převážnou většinu lidí ale motivovat k dalšímu vzdělávání lze. Pokud se nám nepodaří jedince namotivovat, musíme začít hledat chybu u sebe a zamyslet se nad tím, co děláme špatně (Urban, 2017, str. 9). Z pohledu účinnosti vzdělávání dospělých se často považuje za nejdůležitější činitel úspěchu ve vzdělávání síla a motivy, které má účastník, a také jak vnímá prožívání a jednání. Motivace je tedy celek vnitřních a vnějších faktorů, které ovlivňují, řídí a zaměřují se na prožívání a jednání jednotlivce. Dalo by se říci, že se v dnešní době převážně všechny osoby vědí, že by se měli dále vzdělávat, přesto se nevzdělává velká část populace (Beneš, 2008, str. 82).

Člověk by měl být v dospělosti přirozeně motivován k dalšímu vzdělávání. Motivace je náš zdroj, který nás nabádá k dalšímu vzdělávání a učení. Jako jedna z největších motivací je člověku odměna za to, že se bude dále vzdělávat. Motivaci je tedy důležité posilovat, hlavně ke vztahu vzdělávání. Každý jedinec by měl být ve svém zaměstnání dostatečně podporován k dalšímu vzdělávání, pokud tomu tak není, nechce jedinec absolvovat další vzdělávání (Urban, 2017, str. 106). Motivace se dělí

také na vnitřní a vnější. Vnitřní motivace vychází přímo z nás, jedinec má ze vzdělávání potěšení, je to pro něho příjemné. Zato ve vnější motivaci už na jedince působí okolí. Jedinec se začne vzdělávat, aniž by z toho měl radost, spíše je nucen zaměstnavatelem. Motivace je tedy proud energie, která vede jedince k vytyčenému cíli. Zde se ale může také vyskytovat proti-energie, kdy jedinec váhá, zda bude tolik úspěšný, aby se dokázal dostat až pro odměnu. Pokud si jedinec nevěří, že se dokáže vypracovat a být úspěšný, jeho motivace klesá a zde přichází různé druhy bariér, které jedince ovlivňují a které snižují získání úspěšnosti (Rabušicová, Rabušic, 2008, str. 98).

### **3.2 MOTIVACE KE VZDĚLÁNÍ**

U dospělého člověka je motivace k dalšímu vzdělávání celkem pestrá, ale zároveň se liší, protože každého jedince motivuje něco jiného. Motivaci ovlivňuje především věk jedince, rodinný stav, počet dětí či vnoučat, životní fáze nebo místo bydliště (Zormanová, 2017, str. 46).

Motivaci dospělého jedince k učení vede vnitřní proces či rozhodnutí, které vede k různým formám vzdělávání. Motivace také vede jedince k uspokojení a naplnění určitých potřeb. Jednou z potřeb je výkonná potřeba, kde jedinec potřebuje uspokojit sám sebe tím, že se stane kompetentní, úspěšný či uznávaný v dané činnosti (Průcha, 2008, str. 33). Vzdělávání a další rozvoj zaměstnanců je jeden z hlavních předpokladů pro jejich prosperitu. Úspěšnost je významný prostředek pro motivaci jedince k dalšímu vzdělávání. Špatná či malá motivace osoby k zájmu dalšího vzdělávání nebo k jeho prosperujícímu absolvování je převážně častým důvodem k nízké neefektivnosti vzdělávacích programů, které organizace pro své zaměstnance realizují (Urban, 2017, str. 105). Přesto je motivace velice přenosná na ostatní. Pokud jedinec postrádá motivaci, není schopný motivovat ostatní a měl by se zamyslet nad důvody, proč postrádá motivaci (Adair, 2005, str. 124).

Z pohledu věku se dělí motivace na dva druhy, a to mladší generace a starší generace. Mladší osobnosti se vzdělávají převážně z důvodu kariérního postupu. V pozdějším věku je hlavní motivací dalšího vzdělávání především naplnění volného času (Zormanová, 2017, str. 46). Motivace ke vzdělávání je tedy souhrn různorodých a vzájemně se podmiňujících motivů.

Je zjištěno, že pozitivní studijní úspěchy zvětšují a rozvíjejí studijní motivaci, zato neúspěchy či vysoké nároky snižují či úplně vytrácejí motivaci. Pozitivní motivace se vyznačuje zvědavostí, radostí z úspěchu, dosažení dalšího vzdělávání, a naopak negativní motivace, kde se motivuje jedinec strachem, má špatný dopad na člověka a jeho rozvoj. Motivace k dalšímu vzdělávání či učení je u pracovníků důležitá, především schopní pracovníci bývají více motivováni k dalšímu vzdělávání, a to především pro jejich uspokojení. Je důležité, aby byl jedinec motivován po celou dobu studia svým zaměstnavatelem, rodinou a blízkým okolím (Palán, 2002, str. 126).

### **3.2.1 MOTIVACE PŘED ZAHÁJENÍM VZDĚLÁVÁNÍ**

Motivace, s kterou jedinec přijde na výuku je ta nejdůležitější pro jeho úspěšné dokončení. Pro zvýšení motivace je potřeba další vzdělávání jasně a hned na začátku vysvětlit, aby jedinec neztrácel přehled. Význam učení pro zaměstnance je převážně v tom, že jim poskytne naplnit vyšší cíle či požadavky na jejich profesi a tím pádem dosahovat větších úspěchů. Motivovaný jedinec tedy dosáhne na větší odměnu a rozšíří si své kompetence. Samozřejmě může nastat i situace, kdy člověk musí absolvovat další vzdělání z důvodu udržení si pracovní pozice (Urban, 2017, str. 106).

### **3.3 BARIÉRY PŘI VZDĚLÁVÁNÍ**

Člověk, který se vzdělává, může během studia narazit na překážky a nemusí zvládnout určené požadavky. Těchto bariér, které nezvládá, může být několik: nové úkoly, nová životní role, prožívání neúspěchu, strach, nízká sebedůvěra, řešení těžkých úkolů apod. Za největší překážky a podmínky lze určovat vše, co v člověku, který se vzdělává, vyvolává pocity úzkosti, nejistoty a strádání k uspokojení aktuálních potřeb. Vlivy a podmínky, které nás nemotivují či dokonce frustrují, jsou často spojovány se stavy v rodině, zaměstnáním, se stresem a únavou, ale také s traumatem z předchozího vzdělávání, klidně ještě z dob školní docházky (Hladílek, 2009, str. 150). Hlavní skupinou bariér jsou skupiny, které se ukazují všude tam, kde se snažíme nejen o předání zkušeností, ale převážně o vyvolání problémového myšlení tedy:

- Vjemové bariéry
- Bariéry prostředí a kultury

- Rozumové bariéry
- Bariéry emocionální (Barták, 2015, str. 13).

### 3.3.1 PERCEPČNÍ BARIÉRY

Percepční bariéry jsou nejčastější problémy jedince při dalším vzdělávání. Zabráňuje jedinci jasně vnímat základní jádro problému, eventuálně vyhledat informace jak tento problém vyřešit. Percepční bariéry se dále dělí například:

- *„Těžkosti ve správném vymezení problému, který dospělý účastník vzdělávací aktivity chápe jen mlhavě a neumí rozklíčovat jeho podstatu:*
- *Tendence vymezit si problémovou oblast příliš úzce (nebo naopak příliš široce).*
- *Negativní vliv stereotypů, návyků, apriorních představ apod. – dospělý „ chápe“ nebo „vidí“ to, co očekává, ne to, co mu reálně předkládáme, hodnotí dříve, než ho stačíme seznámit s důkazy a argumenty“ (Barták, 2015, str. 13)*

### 3.3.2 KULTURNÍ BARIÉRY

Čím je člověk starší, tím víc je ovlivňován společenským prostředím. Pokud je člověk ještě dítě, neřeší tolik dané normy. Zato v dospělosti je tomu pravý opak, jedinec se podřizuje situacím, které si to vyžadují. Jedinec dodržuje předpokládané, požadované normy. S těmito bariérami se člověk během života setká několikrát a ani si to neuvědomuje, jak omezují rozvoj jeho jednání a myšlení. Příklad kulturních bariér:

- *„Řešení problému je vážná záležitost, v níž není prostor pro humor.*
- *Fantazie a reflexe jsou ztrátou času, lenivostí, nebo bláznovstvím.*
- *Hravost je jen pro děti“ (Barták 2015, str. 14).*

### 3.3.3 BARIÉRY PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Prostředí, ve kterém žijeme, pracujeme nebo se vzděláváme, může na jedince působit rušivě, a to hlavně z důvodu, že si kolegové nedůvěřují.

Jedny z nejčastějších bariér v pracovním prostředí:

- „Nedostatek spolupráce.
- *Konzervatismus, ignorace, formalismus a brzdy „starého bycha“ (výmluvy typu: kdybych byl mladší, kdybych na to měl hlavu, kdybych už všechno zapomněl, kdybych neměl tak vyčerpávající práci, kdybych nebyl tak unavený) vyhledávání „bychů“ proč lidem učení či cokoliv jiného nejde, mnozí věnují více energie, než kdyby se bez podobných výmluv do svého osobnostního rozvoje prostě pustili“ (Barták, 2015, str. 14).*

### **3.3.4 EMOČNÍ BARIÉRY**

Tyto bariéry se dají popsat jako překážky volného myšlení, sdělování, jednání.

- „Strach udělat chybu, selhat.
- *Nechuť ke změnám.*
- *Preferování role posuzovat nápady před rolí tvořit nápady“ (Barták, 2015, str. 15).*

### **3.3.5 INTELEKTUÁLNÍ BARIÉRY**

Obvykle jedinec zvolí nepřiměřené intelektuální strategie a není schopný zvolit k řešení problému úměrné prostředky.

- „Nedostatečná adekvátnost, opodstatněnost, srozumitelnost, přístupnost, prostota, přesnost, zřetelnost, výrazová úspornost, stručnost, přehlednost.“ (Barták, 2017, str. 15).

## 4 VÝVOJ DOSPĚLÉHO JEDINCE

Dovršení dospělosti je značeno především samostatností se rozhodnout, také je dospělost spojena s větší sebedůvěrou, sebejistotou či osobní vyrovnaností. Toto období je třetí fází sebepoznání a seberozvoje v našem životě. Důkazem, že se stal jedinec již dospělý, je také přijetí faktu, že je zodpovědný za život svůj i ostatních, ale také se dokáže již zcela ovládat. Dospělý jedinec již není závislý na své původní rodině, ve které vyrůstal.

Mění se tedy i vztah rodičů, v období dospívání byly vztahy napjaté s určitými konflikty mezi sebou, ale v této fázi dospělosti jsou vztahy mezi sebou klidné. Být dospělý s sebou nese také větší právo, přesto také větší výskyt zodpovědnosti a povinností. Také zde jedinec zvyšuje vazby na sociální společnost.

### 4.1 OBDOBÍ STŘEDNÍ DOSPĚLOSTI

Střední dospělost je jeden z důležitých mezníků v životě osobnosti. Jedinec je stále plný sil a má motivaci k dalšímu rozvoji. Stoupá zde motivace zabývat se sám sebou, také ale v tomto věku začíná být jedinec více uzavřený do sebe. K těmto pocitům přispívá změna osobně významných rolí. Člověk v tomto období také bilancuje o životě. Jeden z největších mezníků člověka ve středním období hraje stereotyp. Stereotyp je pro jedince pohodlný, předvídatelný, ale zároveň i snadný, nepřináší žádnou zátěž či strach. Člověk, ale se stereotypem nemusí být spokojený, co se týče emoční stránky. Jedinec ve střední dospělosti zažil převážně veškeré životní situace, problémy a strasti a nějak je vyřešil. Během života si vytvořil styl, na který si zvykl. Jedinec byl přivyklý na typické a upevněné role, na mezilidské vztahy a opakování stále stejných rituálů. Během takového životního stylu jedinec nenarazí na velké překážky, ale také nezažije nové dobrodružství. Zde člověk začne bilancovat, začne přemýšlet a hodnotit svůj dosavadní život a cítit potřebu seberealizace. Emočně člověk začne přemýšlet minimálně o určité změně. Motivace ke změně je u každého jedince jinak silná. Závisí především na potřebách jedince, a to na potřebě něco změnit, anebo na pocitu jistoty. Tyto dvě protikladné potřeby závisí na velikosti motivace jedince. V tomto věku také jedinec hledá skutečný smysl života. Více se zaměřuje na sebe,

neřeší tolik okolí či vnější faktory, ale snaží se zaměřit na své emoční prožitky. Snaží se tedy naslouchat především svým potřebám a pocitům. V tomto období se jedinec také odprošťuje od určitých vnějších tlaků. Společnost, která ho ovlivňovala v době mladé dospělosti a směřovala ho k osobnostnímu rozvoji, již teď není tak významná. Jedinec ve středním věku totiž již většinu společenského očekávání splnil, a tím pádem tlak společnosti opadáva. Také v tomto období mizí neintenzivní vazba na rodinu.

Jedinec ve střední dospělosti dokončil výchovu svých dětí, mění se tedy zde vztah k dospívajícím dětem, kde si postupně začíná rodič budovat se svým odrůstajícím dítětem vztah na úrovni přátelské, respektuje jejich soukromí a bere ohledy na jejich stavy a pocity (Vágnerová, 2000, str. 375, 376).

Období střední dospělosti je také vyvrcholením životních sil, maximálního výkonu v práci, tyto produktivity se samozřejmě odráží od povahy a sil osob. Konkrétně jedinec, který pracuje manuálně, je unavenější, jako například doktor, kraluje v tomto období a dosahuje vrcholu kariéry. Také zde končí pocit někomu něco dokazovat a určovat si cíle, zde už jedinec své cíle plní (Krejčířová, 2002, str. 94 - 96).

#### **4.1.1 PROMĚNA PROFESNÍ ROLE**

Postavení ve společnosti již přestalo být závislé na věku. Člověk kolem čtyřiceti let je schopen získat skoro jakoukoliv pozici. Ve středním věku se také mění profesní role, jedinec je plný sil k dalšímu rozvoji. Člověk si uspokojuje především pocit seberealizace, potvrzuje si pocit kvality. Jedinec je v tomto období zaměřen na rozvoj či dovršení nejvyšší kariéry. Člověk je také schopný dokázat a získat tu nejvyšší pozici a je schopný řídit celou společnost.

Formální cíle nejsou již tak důležité, jako byly dříve. Ve středním věku tedy není pro člověka tak důležité zalíbit se, dokazovat svoji výkonnost nadřízenému, nebo řešit finanční ohodnocení. V tomto věku se jedinec zaměřuje na svůj vlastní pocit smyslu a užitečnosti. Jedinec ke konci tohoto období bude řešet více než kariérní růst, spíše klid a pocit pohody a jistoty. Člověk je spokojený se svým postavením a poměrně dost se bojí začít dále se vzdělávat či měnit pracovní pozici a to z důvodu nedostačující energie a síly. Celkově se tedy ve střední dospělosti mění postoj ke své práci. Jedinec

lpí na osobním rozvoji a seberealizaci, ale také se zde objevuje rezignace. Přesto se snaží svoji dosavadní zkušenost předat další generaci (Vágnerová, 2000, str. 380)

## 4.2 OBDOBÍ STARŠÍ DOSPĚLOSTI

V tomto období se postupně začínají projevovat první známky stárnutí. Jedinci se zhoršují pocity a obavy ze selhání, celkově mění postoj k sobě samému. Člověk zde musí začít odhadovat své aktuální schopnosti a to je celkem dost emočně náročné. Stárnoucí člověk se sice začíná měnit, ale projevy stárnutí nejsou zase až tak velké. Jedinec se sice hůře přizpůsobuje situacím, je malinkato pomalejší či méně výkonný, ale z druhého pohledu na člověka není kladen silnější nárok na výkonnost a pokud ano, nemá s tím jedinec zatím velký problém. Člověk v tomto období již nestojí o změny, protože si moc dobře uvědomuje, že by to nebylo pozitivní zlepšení. Lidé v tomto období jsou již schopni využívat veškeré informace, které mají k dispozici. Ve středním věku má jedinec ještě dost sil, ale také si moc dobře uvědomuje, že mu energie nenápadně začíná ubývat. Ke konci období se začínají objevovat první známky poklesu výkonnosti a první zdravotní potíže. Z pohledu rodiče se děti stěhují ze svých domovů, zde může nastat převážně pro matky „syndrom prázdného hnízda.“ Nastává zde také nová životní role, a to stát se prarodiči. Pro člověka je to další záchytný bod v období stárnutí (Krejčířová, 2002, str. 97). Na druhou stranu, jedinec má teď plno času pro sebe, na svoje záliby a celkově má méně starostí. Manželé si znovu utvrzují jejich vztah, prožívají takzvané druhé líbánky. Dále zde hrají důležitou roli přátelské vztahy, přátelé zažívají společné chvíle i podobné pocity, jejich vztahy jsou hlubší a pevnější. Na konci tohoto období převážně všechny ženy i muži odcházejí do důchodu. Toto je pro každého jedince obrovská změna a je na každém, jak ji zvládne. Změní se denní plán, ale také sociální kontakt či úroveň vlastních standardů. Jak již bylo uvedeno, každý jedinec tento proces vnímá jinak, někdo si udržuje dobrou fyzickou zdatnost a někdo s ukončením pracovní pozice se o sebe přestane starat. Přesto všechno musí každý změnit svůj přístup, naložit správně s volným časem a přizpůsobit se vlastnímu pohledu na své možnosti a věnovat se sami sobě (Langmajer, 2007, str. 191 - 196).



#### 4.2.1 PROFESNÍ ROLE

Učení a další vzdělávání je ale možné dále rozvíjet i v tomto věku, samozřejmě kapacitu a motivaci má každý jedinec jinou, a tento proces učení má jiný charakter než měl v mládí. Zde se mění hlavně postoj člověka, proč a co ho motivuje se dále vzdělávat. Ve střední dospělosti má jedinec chuť a dostatečně sil k dalšímu vzdělávání či učení, ale nesmíme zapomínat, že každý člověk to má jinak, přesto jistá a rozhodně větší motivace k dalšímu učení zde převládá. Zato v období pozdní dospělosti člověk nevidí moc důvodů k dalšímu učení, převážně je spokojený s dovednostmi a návyky, které již má. Ale zato jedinec, který se vzdělává v tomto věku a snaží se pracovat na dalším rozvoji, je na sebe o to víc pyšný a samozřejmě i jeho okolí. Veškeré vzdělávání se znovu odvíjí od velikosti motivace. Vzdělání v tomto období je tedy mnohem náročnější než například v době dospívání, ale také je i více těžší než v mladé dospělosti, kdy je člověk v dalším vzdělávání či učení na samém vrcholu. Ale zpět k pozdní dospělosti, zde se člověk hůře soustředí na danou látku či výuku, je rychleji unavený a je zde větší šance, že dojde ke ztrátě motivace. Pokud si však studující správně učení zorganizuje, vše funguje bez jakéhokoliv omezení a v naprostém pořádku. Další vzdělávání je v tomto věku velice potřebné i pro udržení dobré duševní kondice a tréninku paměti, ale také jako prevence onemocnění. (Vágnerová, 2000, str. 411).

Období pozdní dospělosti je jedna z posledních fází profesní kariéry. Člověk kolem padesáti až šedesáti let již neuvažuje, že bude měnit své pracovní místo (Vágnerová, 2000, str. 412). Pokud nastane situace, že je jedinec ze své práce vyloučen, a stane se z něho nezaměstnaný, je řešení této situace poměrně složité. Pokud přijde o práci, znamená to ztrátu finančního zázemí, ale také je to velká rána po emoční stránce. Bohužel tato situace je jedna z nejtěžších variant, člověk se necítí být připraven začínat v nové profesi či zaměstnání od úplného začátku. Dlouhodobá ztráta pracovního místa je tedy velice náročné období, které může začít zhoršovat zdravotní stav, ale také rodinné vztahy, protože se jedinec uzavírá do sebe, nechce komunikovat, a dokonce se může cítit i hloupě, a to z důvodu, že jeho děti jsou ve fázi vrcholu kariéry. Může jedinec dokonce po uplynutí delší doby přestat řešit další pracovní pozici a začne

rezignovat, protože ví, že není opravdu snadné získat lukrativní nabídku na nové pracovní místo (Langmajer, 2007, str. 194).

## 5 DIDAKTICKÉ FORMY UČENÍ

### 5.1 ANDRAGOGICKÁ DIDAKTIKA

Pojem didaktika, který může být přeložen jako proces vyučování či být poučován, vzděláván. Předmět didaktika je naprosto běžný z pohledu pedagogiky. Andragogická didaktika, nebo také androdidaktika značí pojem, který se zabývá učebním procesem dospělých osob a činností učitele během výuky dospělého jedince (Zormanová, 2017 str. 12 a 19). Výuka je plnohodnotný proces, který tvoří spolupracující efekt vyučování a učení včetně působících vlivů jako je organizace vzdělávání, prostředí a zpětná vazba jak lektora, tak účastníků. Andragogická didaktika je vyhraněna jako teorie výuky dospělých, kde vyučuje lektor a účastník se vzdělává. Andragogika také určuje jasné cíle, formy, metody a obsahy, ale také se zabývá podmínkami a principy, podle kterých je výuka řízená, organizovaná a logicky vedená. Cílem výuky je produktivní vytváření a převzetí určitých vzorců chování a jednání, vyplývající z pracovních rolí a pozic. Dalším cílem je motivovat člověka k dalšímu sebevzdělání, ale také k přijetí poznatků a informací. Dále pak nasměrovat jedince k jemu vyhovujícímu dalšímu vzdělávání a zdokonalování se v profesním životě.

Základem andragogické didaktiky je vymezení cílů a obsahů výuky. Za cíl je považováno, když jedinec naplní na konci učební plán, dosáhne všeho, co má umět nebo vědět. Obsah výuky není v andragogice vymezen stejně jako školský obsah, kde je učivo jasně dáno. Obsah andragogické didaktiky je upravován dle mnohých okolností, například podle objednání zadání, které chce zaměstnavatel u svých lidí dále rozvíjet nebo podle typu vzdělávací akce. Nejvíce uspořádaný a vypracovaný obsah vzdělávání je u kurzů, které jsou zakončeny certifikátem (Mužík, 2010, str. 16, 17).

### 5.2 DIDAKTICKÉ FORMY

Didaktickou formou je myšleno určitý organizační rámec výuky, vyučování či učení. Jsou to různé způsoby vedení, organizace a regulace didaktického procesu. Didaktické formy učení člení několik autorů dle sebe a svých poznatků (Mužík, 2010, str. 84). Formy představují celkem ustálený, trvalý souhrn didakticko – organizačních opatření, díky kterým se uskutečňuje vzdělávání v určitém čase, prostředí a ve vztahu

k lektorovi a účastníkovi, ale také k pomůckám, metodám a technice (Barták, 2008, str. 89).

## **5.3 DIDAKTICKÉ FORMY UČENÍ**

V této době se nakonec nejvíce ustálily na čtyři základní didaktické formy vzdělávání, které zde popíši. Jedná se o prezenční výuku, distanční vzdělávání, kombinované studium a sebevzdělávání (Mužík, 2010, str. 84).

### **5.3.1 PREZENČNÍ FORMA VÝUKY**

Je to jedna z nejklassičtějších typů výuky. Jejím hlavním znakem se vyznačuje, že lektor i účastník se potkají v učebně.

Probíhá zde přímý osobní kontakt lektora a účastníka (Zormanová, 2017, str. 120). Z praxe vyplývá, že tato forma práce lektora je vybudována na přímém partnerství ve výuce. Lektor si ale musí vybudovat v rámci výuky svoji autoritu a to hlavně odbornou, komunikační, ale také didaktickou (Mužík, 2010, str. 84).

V prezenčním studiu mají účastníci větší možnosti, pokud si volí předměty. Tito studenti mají mnohem širší nabídku volitelných předmětů a kurzů, které se pro ně otevírají převážně v pravidelných intervalech. Také mají lepší možnost účastnit se exkurzí nepovinných praxí. Účastníci této formy mají také lepší možnosti absolvování předmětů, lépe a snadněji si mohou ročníky prodlužovat či přerušit na určitou dobu své studium. Účastníci prezenční výuky mají lepší přístup k návštěvě zahraničních studijních pobytů (Zormanová, 2017, str. 120).

### **5.3.2 DISTANČNÍ FORMA VÝUKY**

Tato forma je založena převážně na formě samostudia, jedná se tedy o řízené vzdělávání. Účastníci a lektoři nejsou vůbec fyzicky přítomni společně. Jsou odděleni jak v čase, tak i v prostoru (Zormanová, 2017, str. 120) Ke kontaktu mezi sebou nejčastěji využívá lektor média, jako jsou audionahrávky, také studijní tištěné materiály, případně přes konzultace či semináře. Distanční výuka tedy zahrnuje multimediální

formu vedeného studia, která nabízí nové vzdělávací možnosti a potvrzující vzdělávací služby zpravidla pro samostatně studující dospělé jedince.

Distanční výuka nabízí široké možnosti studia a volného přístupu k dalšímu vzdělávání. Účastníkovi je nabízena možnost individuální volby místa, času, ale také síly v rychlosti osvojování si učiva (Barták, 2008, str. 94). Distanční výuka zahrnuje i semináře, víkendová soustředění či úvodní přednášky. V této formě se začínají také objevovat multimediální kurzy, na kterých se dá výborně popsat distanční vzdělávání (Mužík, 2010, str. 85).

### **5.3.3 E- LEARNING**

Tato metoda spadá do distančního vzdělávání. E-learning je tedy výuka spojená s přímým a nepřímým využitím médií a elektronických prostředků, nejvíce se však využívá internet. Elektronické vzdělávání je v hlavní roli kombinované, ale může být i celkové (Barták, 2008 str. 94). Na e-learning lze nahlížet jako na využívání informačních technologií ve vzdělávání, jsou to nové možnosti, které můžeme k dalšímu vzdělávání používat (Mužík, 2010, str. 86). V nejširším slova smyslu nám e-learning ukazuje využívání telekomunikačních a informálních technologií v učení a vyučování. Je zcela zřejmé, že e-learning nás seznamuje s řadou technických oblastí, které určují návody k výuce. E-learning dále také nabízí různé druhy didaktických prostředků. Mezi důležité prostředky v e-learningu se řadí počítač, internet a veškeré multimediální technologie (Mužík, 2010, str. 190). Tento proces vzdělávání umožňuje vzdělávání každému, kdykoliv, kdekoliv a v takové náročnosti, jakou si účastník sám vybere.

Online výuka se může konat buď formou synchronní, nebo formou asynchronní. Synchronní výuka probíhá za stálého připojení studenta k síti, takže se veškeré procesy dějí v časové přítomnosti společně s jinými studenty. Během asynchronní formy studia není účastník omezen časem či se nemusí přizpůsobovat lektorovi nebo ostatním účastníkům. Lektor veškeré materiály přenáší na svůj počítač a rozesílá účastníkům, kteří mohou pokračovat i off-formou, případně se omezí na připojení k síti jen na nutnou komunikaci. Materiály či výuku si pustí dle svého volného času. E-learning je tedy vhodná forma vzdělávání především pro distanční formu vzdělávání, dále také pro jakoukoliv věkovou skupinu účastníků. E-learning umožňuje předávání informací

oboustranně, tedy lektor posílá informace ke studentovi a student zpět k lektorovi. E-learning se využívá nejčastěji také v případě, je-li třeba vzdělat v určité problematice co nevíce účastníků, aniž by se kladly nároky na množství lektorů (Barták, 2008, str. 94, 95).

#### **5.3.4 KOMBINOVANÁ FORMA VÝUKY**

Kombinovaná forma výuky je vlastně kombinace prezenční a distanční výuky. Tato forma se nejvíce využívá na vysokých školách (Zormanová, 2017, str. 121). Kombinovaná forma vzdělávání je v praxi velice rozšířená. Cílem kombinovaného studia je tedy výuku převést do individuálního, ale lektorem vedeného a podporovaného samostudia osob, které se dále vzdělávají (Mužik, 2010, str. 86).

Setkání s lektorem může být zrealizováno také například pro účastníky pouze při prvním setkáním, kde lektor přiblíží učební problematiku, seznámí jedince s látkou, kterou budou studovat a také jim představí podmínky ukončení výuky a hodnocení studia, ale také jim samozřejmě pomůže a poradí, jak studium zvládnout po celou dobu výuky.

Kombinované studium může být zaznamenáno již také podobou tréninkového kurzu. Během studia probíhají tréninky s přítomností lektora, které jsou zaměřené na konkrétní problém, který účastník zvládl, nezvládl nebo měl zvládnout během samostudia. Zkoušení dospělého jedince a jeho dosavadních zkušeností probíhá v kombinované formě studia pomocí závěrečných zkoušek či jinou formou jako je prezentace a obhajoba písemných prací, projektů či testů (Barták, 2008, str. 92). Tato forma studia má pevně stanovený řád, studenti musí navštěvovat předepsané předměty, nemohou rozhodovat o tom, v jaké skupině a u jakého lektora semestr absolvují. Výuka kombinované formy je plánována převážně jednou za dva týdny, vždy o víkend, ale pokud je výuka jednou za tři až čtyři týdny, převážně se k sobotním dnům přidává i pátek. S účastníky této formy studia lektor probírá to nejdůležitější z dané látky nebo tu nejtěžší část z daného učiva, kterou by student těžko dokázal nastudovat sám a zbytek témat je určeno pro samostudium (Zormanová, 2017, str. 121, 122).

### 5.3.5 FORMA SEBEVZDĚLÁVÁNÍ

Tento proces se vyznačuje jasným pravidlem, a to tím, že lektor a účastník je jedna a ta samá osoba. Roste zde význam e-learningu a jeho rozšířených podob. Zde teď platí pravidlo, že sebevzdělávání velmi výrazně ovlivňují elektronické pomůcky a technologie. Základním zdrojem pro sebevzdělávání je testování. Testování probíhá vždy na začátku a konci všech učebních fází. V rámci testování je prováděno přezkoušení či určování zaměřené na zjišťování vstupních, návyků, dovedností, postojů či motivace ke studiu.

Další fáze sebevzdělávání je přenos informací a jejich úprava v průběhu jejich zhotovování a dalšího využití v průběhu učení. Po didaktické stránce jde o získávání, udržení a aplikaci získaných informací.

Poslední fáze sebevzdělávání je často výzkumná zpráva. Zde se projevuje hlavní a aktivní role učícího se. Účastník se zde zabývá konkrétním problémem pro svoji profesi. Výstupem tohoto procesu je, zda se mu to podařilo, či nepodařilo. Tato zpráva je svěřována liniovým manažerům a lektorům firmy. Vyobrazení struktury sebevzdělávacího procesu zahrnuje také proces hodnocení jako svoji platformu. Probírá se zde především to, zda jedinec dosáhl svých určených cílů učení. Hodnocení je samozřejmě i nastaveno na poukázání nedostatků ve vstupních i současných dovednostech a znalostech (Mužík, 2010, str. 86, 87). Hodnotit lze úroveň zvládnutí určité profese, ale také osvojení cizího jazyka, či osobnostní rozvoj. Jak již tedy bylo řečeno, výsledná zpráva o průběhu, závěrečném učení či výsledcích je předávána manažerovi vzdělávání či nadřízenému k následnému užití (Barták, 2008, str. 96).

Volba správných vzdělávacích forem je pro didaktický proces velice významným z hlediska účinnosti učení i vyprodukovaných přímých či nepřímých nákladů na další vzdělávání (Barták 2008, str. 96).

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 6 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

### 6.1 ZADÁNÍ A ZDŮVODNĚNÍ VÝZKUMU

Jak již bylo v úvodu poznamenáno, cílem této práce je zjistit a charakterizovat motivaci a problematiku přístupů dospělých ve střední a pozdní dospělosti k dalšímu vzdělávání. Konkrétněji jsem se zaměřila na motivaci, která vede dospělé zpět do vzdělávacího procesu a na bariéry, které jim naopak brání v dalším rozvoji.

Cílem praktické části je zjistit, jakou má člověk ve středním věku motivaci, a zda se při studiu potýká s problémy spojenými se studiem.

V praktické části slovo výzkum využíváme velice často, je tedy dobré vědět, co přesně slovo výzkum znamená v andragogice. V českém jazyce je pro toto slovo několik synonym, jako například: zjistit něco, probádat či objasnit (Průcha, 2014, str. 14-15).

Já sama mám již zkušenost s dalším vzděláváním. Studuji dálkově čtvrtým rokem a z osobní zkušenosti tedy vím, jak náročné je skloubit dohromady volný čas, rodinný život a studium. Jelikož jsem se rozhodla pracovat ve školství, musela jsem si doplnit svou profesní rekvalifikaci. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla se dále vzdělávat. Toto rozhodnutí byla zároveň také má velká, nikoliv však jediná motivace. Během svého studia jsem narazila také na bariéry, které výrazným způsobem zasahovaly do mého vzdělávání. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla se ve své práci věnovat motivaci a bariérám v dalším vzdělávání. Pro tuto věkovou skupinu jsem se rozhodla, jelikož mě osobně zajímá, jakou motivaci a bariéry ke studiu mají lidé ve středním věku. Mně je 27 let a vzdělávání ve spojení s rodinným životem či volným časem mi již teď občas činí potíže, chtěla bych se tímto způsobem dozvědět, jak jsou na tom lidé staršího věku, než jsem já.

Dále praktickou část dělím na cíl a cílovou skupinu, metodiku výzkumu a nástroj pro sběr dat, výzkumný celek, analýzu a sběru dat, objasnění výzkumu a závěrečnou



část. Před zahájením výzkumné části jsem si musela nastudovat literaturu, abych dosáhla cíle.

## **6.2 CÍL A CÍLOVÁ SKUPINA**

Pokud se osoba ve středním věku rozhodne vrátit se do koloběhu dalšího vzdělávání, musí pro to mít velkou část motivace, která ji k tomuto procesu vede. Samozřejmě s motivací nastávají i určité bariéry a překážky ke vzdělání. Proto je tedy cílem bakalářské práce zjistit, co osoby nad 40 let vede k tomu začít znovu studovat, jaká je jejich motivace se dále vzdělávat. Zda jim motivace zůstane po celou dobu vzdělávání.

Hned dalším cílem je odhalit, jaké mají respondenti nad 40 let bariéry, zda se vyskytují bariéry při dalším vzdělávání kvůli kterým je jedinec nucen studium přerušit či úplně ukončit. Poslední cíl práce je zjistit nejčastější formy vzdělání, jakou formou se nejčastěji lidé ve střední či pozdní dospělosti vzdělávají. Protože s běžným životem je velice těžké skloubit jakoukoliv formu výuky, proto jsem se snažila dotazníkovým šetřením zjistit, jaká forma je nejčastěji využívána. Výzkum je zaměřen konkrétně na cílovou skupinu osob ve věku nad 40 let.

## **6.3 METODIKA VÝZKUMU A NÁSTROJ PRO SBĚR DAT**

Realizace výzkumného šetření se dá rozdělit na dva základní druhy výzkumu, a to na kvalitativní a kvantitativní. Já jsem pro výzkum zvolila dotazníkové šetření, a to z důvodu anonymity účastníků, které vede k úplnému otevření jedince. Jako metodu sběru dat jsem zvolila kvantitativní metodu. Dotazník jsem rozeslala do různých škol a firem v celém okrese Jihlava.

### **6.3.1 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM**

Kvantitativní výzkum značí praktickými analýzami jevů a procesů v andragogice, kde se využívají nástroje a metody pro vyhodnocování, zkoumání a měření objektů. Kvantitativní výzkum se nejdříve začal používat v zahraničí a až posléze u nás, a to z toho důvodu, že se zabývá převážně numerickými daty. Kvantitativní výzkum má přesně určen předmět zkoumání, vždy v úvodu formuluje hypotézy, které by měly být

buď zamítnuty, nebo ověřeny a vždy se opírají o kvantitativní zjištění. Jsou zde jasná data a snaha o věcnost a fakta (Průcha, 2014, str. 106). Kvantitativní výzkum pracuje převážně s číslicemi a výzkum musí být co nejpřesnější. Výzkumník má jasný cíl, a to získání a třídění údajů a vysvětlení výzkumného tvrzení (Veteška, 2016, str. 245).

### **6.3.2 DOTAZNÍK**

Dotazník je výzkumná metoda, která se používá nejčastěji. Dotazník slouží k poměrně jednoduchému a velkému množství sběru informací a časové nenáročnosti ve srovnání s jinými metodami sběru dat. V andragogickém výzkumu se zjišťují informace od dospělých skupin, které bývají konkrétně zaměřeny na určitý celek. Nejdůležitější u tvorby dotazníku je jeho konstrukce, která musí být správně sestavena. Podle cíle, který chceme zjistit, tvoříme i otázky. Otázky se dělí na uzavřené, kde si respondenti vybírají pouze z daných odpovědí. Dále jsou otázky otevřené, u kterých může respondent vyjádřit svůj názor. Poslední jsou otázky polootevřené, kde respondent označí odpověď, a pokud si žádnou nevybere, zaškrtně jiná a napíše odpověď vlastní (Průcha, 2014, str. 114-116).

Dotazník jsem vybrala elektronickou formu, a to z důvodu výskytu pandemie Covid19 a nouzového stavu. Vyplňování dotazníku je nejlepší osobně, je zde největší zpětná vazba. Elektronický dotazník má nevýhodu, že si respondenti nejsou jisti, zda je dotazník opravdu anonymní, také může nastat situace, že otázce neporozumí a také vrácení dotazníků nebývá v hojném počtu.

## **6.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR**

Dotazník budu rozesílat do různých škol a firem v celém okrese Jihlava. Dotazník se skládá z 21 otázek, které jsou uzavřené a polootevřené. Základním výzkumným celkem tohoto šetření je motivace a bariéry při dalším vzdělávání u osob nad 40 let. Z toho tedy vyplývá, že věková skupina respondentů byla omezena, ale také, že dotazovaní byli osloveni pouze v Jihlavě a jeho okrese.

Dotazníkové šetření tvoří 91 dotazovaných respondentů, kteří se dále vzdělávají, a jejich věk se pohybuje od 40 let. Dotazníkový sběr dat byl zvolen elektronicky. Také

jsem odkaz umístila do emailů všem mým známým, kteří splňovali podmínky a kritéria dotazníkového šetření.

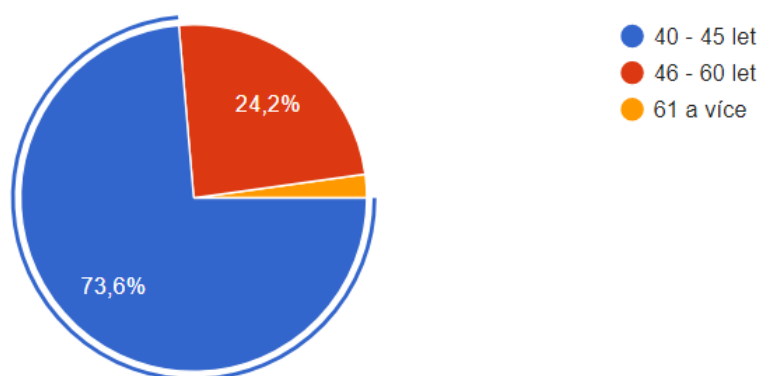
## 7 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

V této kapitole přikládám analýzu dotazníkového šetření v grafickém zobrazení.

### 1. otázka: Do jaké věkové kategorie spadáte?

V první otázce jsem zjišťovala, jaký je věk dotazovaných respondentů. Jednalo se o uzavřenou otázku, ve které měli dotazovaní respondenti na výběr ze tří možností. Tuto uzavřenou formu otázky jsem volila z důvodu lepší přehlednosti pro dotazované osoby. Téma mé práce je zaměřeno na jedince, kteří se dále vzdělávají ve věku nad 40 let. Proto jsem rozdělila věk podle střední dospělosti, pozdní dospělosti a stáří. Veškeré věkové skupiny jsou od sebe rozdílem necelých pěti let. Nejvíce respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, jsou osoby ve věkové kategorii 40 až 45 let, tuto odpověď označilo 67 jedinců a tedy 73,6 % dotazovaných. Druhá nejčastější odpověď byla věkové skupiny 46 – 60 let, tato skupina byla také dost početná. Musím se přiznat, že jsem takový počet osob v tomto věku, které se dále vzdělávají, ani sama nečekala. Ve skupině 46 – 60 let se tedy dále vzdělává 24,2 % respondentů, tedy 22 lidí. U poslední věkové skupiny nastal rapidní pokles, kde se dále vzdělávají pouze dva jedinci z dotazovaných, tedy 2,2 % respondentů.

Graf 1: Do jaké věkové kategorie spadáte?

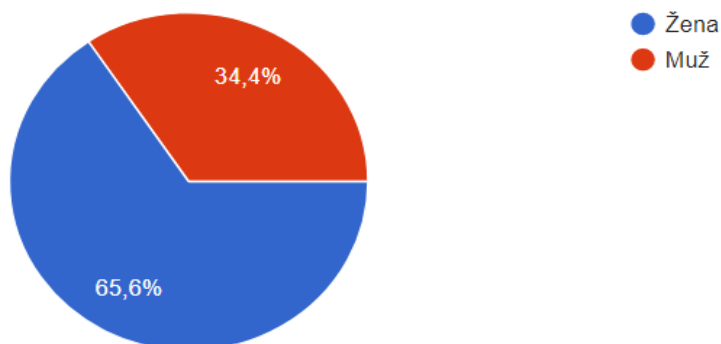


Zdroj: Autorka práce

## **2. Otázka: Uved'te prosím vaše pohlaví.**

Tuto otázku jsem vybrala z důvodu, protože mě zajímalo z dotazníkového šetření, zda se více vzdělávají ženy, či muži ve střední, či pozdní dospělosti. Celkově vyhodnotilo dotazník 91 respondentů, bohužel zde odpovědělo pouze 90 respondentů. Z toho vyplývá, že jeden respondent nevyplnil tuto odpověď. Dle mého názoru jedinec na tuto otázku zapomněl. Z vyhodnocených dat tedy vyplývá, že se více vzdělávají ženy, a to celkově z 65,6 %, tedy 59 žen. Mužů se dále vzdělává 31 tedy 34,4 %. Tato otázka byla otázkou uzavřenou.

*Graf 2: Uved'te prosím vaše pohlaví.*



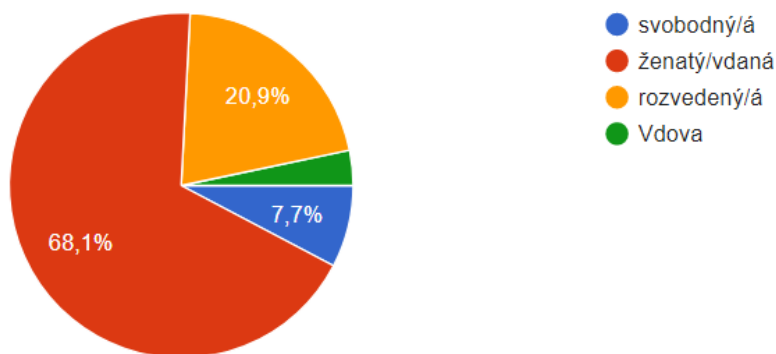
*Zdroj: Autorka práce*

## **3. Otázka: Jaký je Váš aktuální rodinný stav?**

Tuto otázku jsem zvolila z důvodu zjištění, zda na určitou skupinu respondentů má rodinný stav při dalším vzdělávání vliv, či nikoliv. Dle sesbíraných dat jsem vypožadovala, že rodinný vliv na další vzdělávání dospělých velký vliv nemá, já sama jsem si myslela, že se bude dále vzdělávat více osob, kteří nemají rodinné vazby, a tím pádem více času a prostoru pro svůj rozvoj ve studiu, ale opak je pravdou. Celkově vyplnilo tuto otázku 91 respondentů, tedy všichni a z toho tedy vyplývá, že 62 dospělých osob jsou vdaní či ženatí, což znamená 68,1 % z nich. Další početná skupina se zabývá rozvedenými respondenty, kteří se chtějí dále vzdělávat a to činí 20, 9 %, tedy 19 osob. Mnohem menší počet respondentů byl zaznamenán ve stavu svobodném, to se totiž dále vzdělává 7 jedinců, tedy 7,7 % respondentů, kteří se dále

vzdělávají, a jejich aktuální rodinný stav je svobodný. Tři dotazované osoby, které pokračují ve vzdělávání, jsou ovdovělé, což je tedy 3,3 %.

*Graf 3: Jaký je Váš aktuální rodinný stav?*

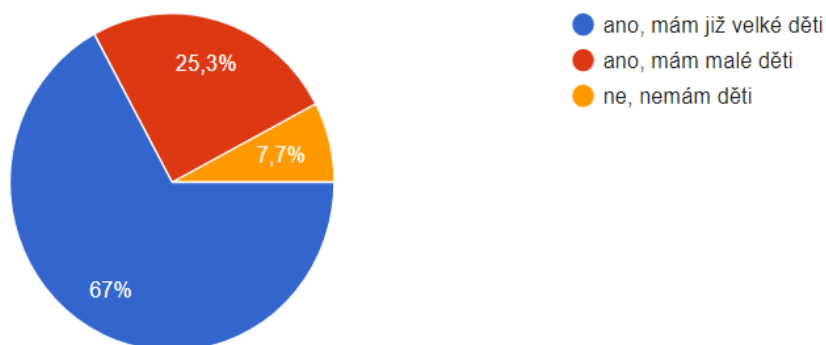


*Zdroj: Autorka práce*

#### **4. Otázka: Jste rodič?**

Jste rodič? Tuto otázku jsem zvolila do dotazníkového šetření z důvodu zjistit, zda jedinci mají motivaci dále se vzdělávat i přesto, že mají malé či velké děti, o které se jako matka či otec starají. Musejí s nimi plnit školní povinnosti a chtějí s nimi také trávit volný čas. Dále se vzdělávat ve střední či pozdní dospělosti s dětmi ač malými nebo většími je nesmírně náročné, a o to více musí být jedinec motivován k výkonům ke studiu samozřejmě sám, ale také by ho měla motivovat rodina. I z dotazníkové šetření tedy vypovídá, že celých 61 dotazovaných vychovávají při dalším vzdělávání velké děti, konkrétně 67 %. Malých dětí vychovává 23 respondentů, je to tedy 25,3 %. Pouze sedm osob po 40. roku nevychová žádné děti, tedy z celku pouze 7,7 %.

Graf 4: Jste rodič?

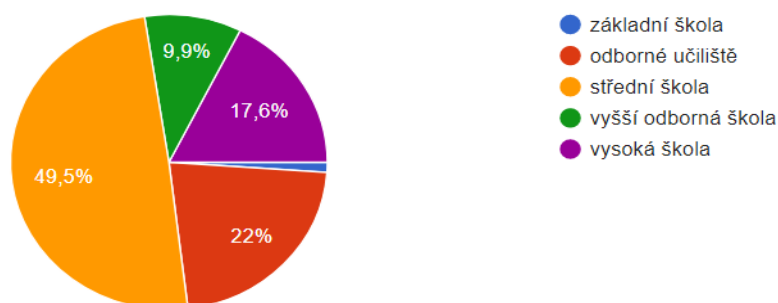


Zdroj: Autorka práce

##### 5. Otázka: Uveďte prosím Vaše nejvyšší dosavadní vzdělání?

Cílem této otázky bylo zjistit, jaké nejvyšší vzdělání respondenti mají vystudované. Dle grafu bylo zjištěno, že nejvíce respondentů, a to celkově 45 osob má vystudovanou střední školu, což činí 49,5 % z celkových odpovědí. Další dvě podobně početné skupiny se týkají vystudovaných respondentů, konkrétně odborných učilišť a vysokých škol, kde 20 osob, tedy 22 % dotazovaných mají dosavadní studium ukončeno v odborném učilišti a 16 osob má vystudovanou vysokou školu tedy 17,6 %. Vyšší odbornou školu vystudovalo 9 dotazovaných osob, činí to tedy 9,9 procent. Pouze jeden člověk z dotazovaných vystudoval základní školu a je to 1,1 % z dotazovaných.

Graf 5: Uveďte prosím Vaše nejvyšší dosavadní vzdělání?

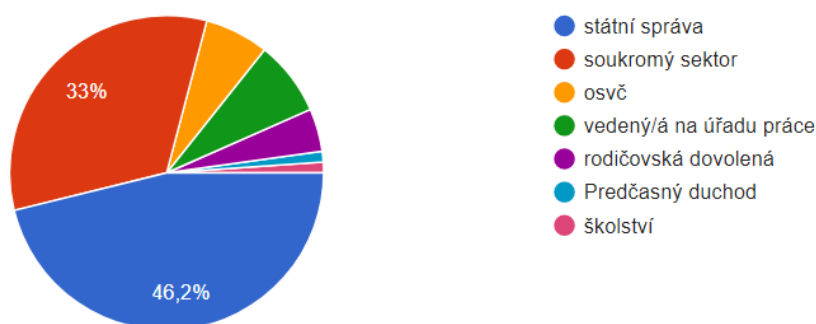


Zdroj: Autorka práce

## 6. Otázka: Kde pracujete?

Tato otázka je zaměřena na zaměstnání respondentů a je polootevřená. Analýzou jsem zjistila, že nejvíce respondentů pracuje ve státní správě, a to celých 46,2 procent dotazovaných, což dělá 42 dotazovaných z celkových 91 zodpovězených otázek. Další velice početná skupina dotazovaných pracuje v soukromém sektoru, které navštěvuje celkem 33 dotazovaných osob, což činí 33 %. Jako osoba samostatně výdělečně činná pracuje 6 osob, tedy 6,6 % dotazovaných. Na úřadu práce při dalším vzdělávání je zapsáno 7 dotazovaných osob, tedy 7,7 % respondentů. Na rodičovské dovolené během dalšího vzdělávání jsou 4 osoby, což znamená 4,4 % dotazovaných. Dále bylo dotazníkovým šetřením zjištěno, že další dva respondenti uvedli dvě odpovědi, jejichž citaci dále uvádím: „*Předčasný důchod.*“ „*Školství.*“

Graf 6: Kde pracujete?



Zdroj: Autorka práce

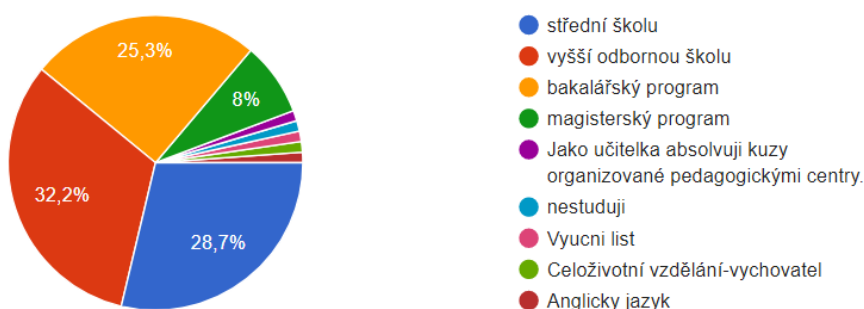
## 7. Otázka: Jaký program studujete?

Na tuto otázku odpovědělo pouze 87 dotazovaných respondentů z celkových 91 odpovědí. Cílem této otázky bylo z dotazníkového šetření zjistit, jaké další vzdělávací programy respondenti nejčastěji využívají. Tato otázka je polootevřená, takže respondenti mohli vybrat z možností či dopsat svoji odpověď. Z celkového šetření vyplývá, že zde nejsou mezi programy velké rozdíly, přesto nejvíce dotazovaných, tedy 28 studuje vyšší odbornou školu, což činí 32,2 %. Další kategorie respondentů studuje střední školu, celkově tedy 25 respondentů, což vychází na 28,7 %. Bakalářský program studuje 22 dotazovaných osob, což je 25,3 %, oproti tomu



u magisterského studia už přišel skok a studuje ho pouze 8 % respondentů, což dělá pouze 7 dotazovaných osob. Dalších pět respondentů uvedlo další odpovědi, jejichž citace uvádím: „*Jako učitelka absolvuji kurzy organizované pedagogickými centry.*“ „*Výuční list*“ Další respondent uvedl: „*Celoživotní vzdělání: „Anglický jazyk.*“ „*Nestuduji.*“ Předpokládám, že respondent tuto otázku nedopsal, tudíž ji nemohu vyhodnotit. Celkově tito respondenti utváří posledních 5,5 %.

*Graf 7: Jaký program studujete?*

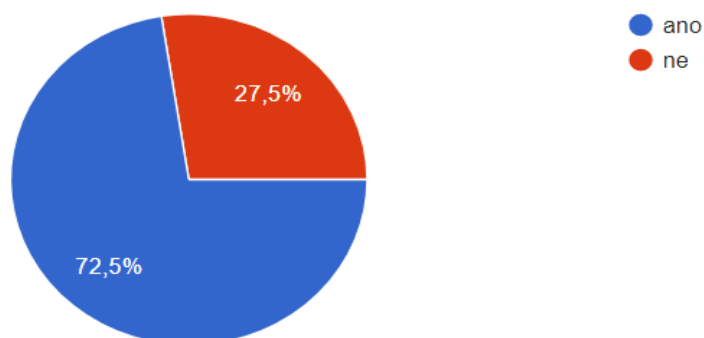


*Zdroj: Autorka práce*

### **8. Otázka: Podporuje Vás zaměstnavatel v dalším vzdělávání?**

Tuto otázku jsem zvolila z důvodu důležitosti podpory zaměstnavatele, která je důležitá pro další vzdělávání. Otázka je uzavřená a odpověděli na ni všichni dotazovaní. Pouze 25 z dotazovaných nepodporuje zaměstnavatel respondenty k dalšímu vzdělávání, to je tedy pouze 27, 5 %. Zbytek respondentů, tedy 66 zaměstnavatel podporuje v dalším vzdělávání, což činí 72, 5 %.

Graf 8: Podporuje Vás zaměstnavatel v dalším vzdělávání?

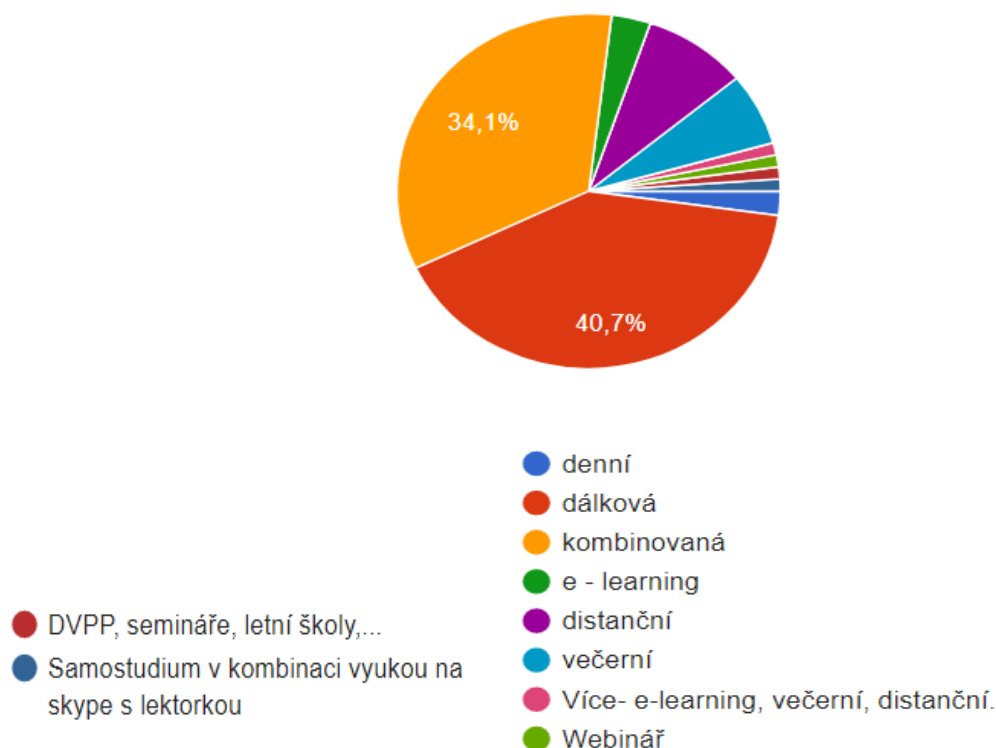


Zdroj: Autorka práce

### 9. Otázka: Jakou formu studia využíváte k dalšímu vzdělávání?

Cílem této otázky bylo zjistit, jakou nejčastější formu studia respondenti využívají, tato otázka bylo polootevřená, takže bylo možno vkládat i vlastní alternativy. Ze všech zodpovězených otázek respondenti nejvíce využívají dálkovou formu při dalším vzdělávání, a to konkrétně 37 účastníků dotazníkového šetření, což činí 40,7 % dotazovaných. Na tuto skupinu respondentů navazuje další rozšířená forma vzdělávání, a to kombinovaná, kterou využívá 31 dotazovaných, tedy 34, 1 %. Dle získaných dat jsou tyto formy nejčastější. Další již méně početná forma, kterou využívají respondenti, je studium distanční, které využívá 8 respondentů, což dělá 8,8 %. Dle dotazníkového šetření vyplývá, že další skupina respondentů využívá večerní formu studia, celkem tedy 6 osob z dotazníkového šetření, z čehož vyplývá, že tuto formu využívá 6,6 % dotazovaných. E-learning využívají 3 dotazované osoby, tedy 3, 3 %. Poslední forma vzdělávání, kterou respondenti využívají k dalšímu vzdělávání je denní forma studia, kterou využívá 2,2 % respondentů, tedy dvě dotazované osoby. Další čtyři dotyční uvádí odpověď, jejíž citaci uvádím: „ *Samostudium v kombinaci s výukou přes Skype s lektorkou.* “ Další respondent uvedl odpověď: „*Další vzdělávání pedagogických pracovníků – letní semináře, letní školy.* Jeden účastník dotazníkového šetření odpověděl: „*webinář*“ Poslední respondent uvedl, cituji: „*Více- e-learning, večerní, distanční.*“ Předpokládám, že respondent využívá více forem, při svém vzdělávání. Celkově tyto respondenti činí 4,4 %.

Graf 9: Jakou formu studia využíváte k dalšímu vzdělávání?



Zdroj: Autorka práce

### 10. Otázka: Vyhovuje Vám tato forma vzdělávání?

Tuto otázku jsem zvolila z důvodu zjištění, zda jsou respondenti se svojí formou výuky spokojeni. Tato otázka byla polootevřená a odpovědělo na ni 91 respondentů. Převážná většina dotazovaných je s formou studia spokojena, tedy 83 osob, což činí 91, 2 %. Nespokojených respondentů je 7, tedy 7,7 %. Jeden respondent uvedl odpověď, cituji: „Není jiná možnost - covid 19.“

Graf 10: Vyhovuje Vám tato forma vzdělávání?

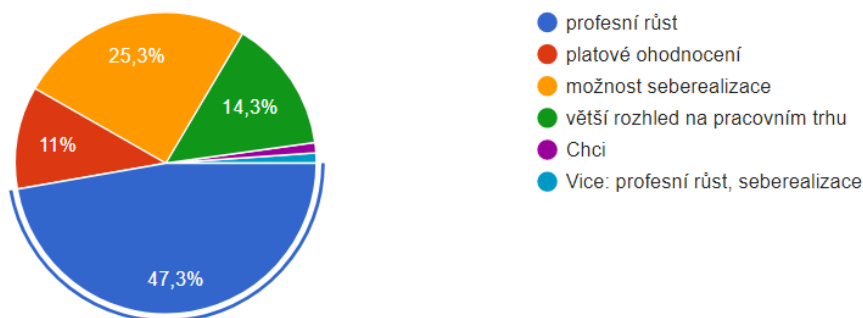


Zdroj: Autorka práce

### 11. Otázka: Jaká je Vaše hlavní motivace dalšího vzdělávání?

Touto otázkou jsem chtěla zjistit hlavní motiv dospělých, který je nejvíce ovlivnil ke studiu. Dle grafu jde vidět, že největší motivace osob ve střední či pozdní dospělosti je pro ně profesní růst, tuto odpověď zaznamenalo v dotazníkovém šetření téměř 43 dotazovaných, což činí 47,3 %. 23 dotazovaných zvolilo jako hlavní motivaci možnost odpovědi seberealizace, tuto odpověď volilo přes 25 %, konkrétně 25,3 %. Jako další hlavní motivaci volili respondenti větší rozhled na pracovním trhu, celkově tuto odpověď volilo 13 dotazovaných, tedy 14,3 %. Hlavní motivace pro 10 respondentů byla platové ohodnocení, tedy 11 %. Další dva respondenti, tedy 2,2 % odpověděli, citují: „Chci“ předpokládám, že respondent nedopsal myšlenku, bohužel nedokážu tuto odpověď vyhodnotit, další respondent uvedl, citují: „Profesní růst, seberealizace“ Zde respondent uvedl obě nabízené možnosti, které ho nejvíce motivují.

Graf 11: Jaká je Vaše hlavní motivace dalšího vzdělávání?

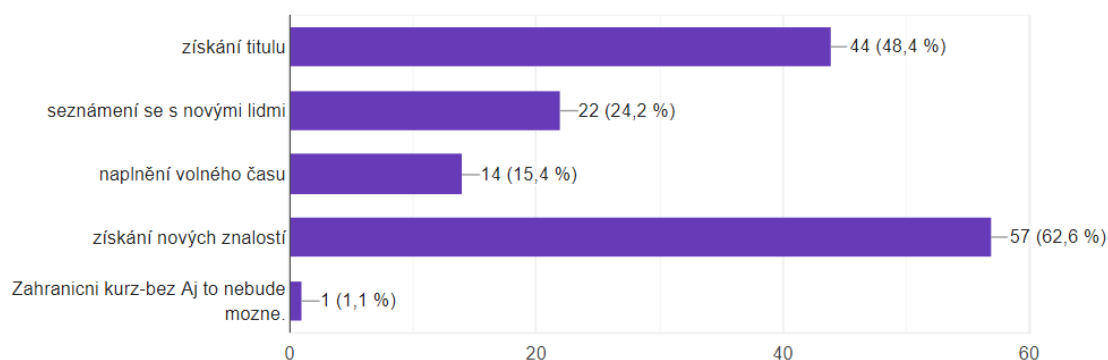


Zdroj: Autorka práce

### 12. Otázka: Co Vás nejvíce motivuje k dalšímu vzdělávání z osobního hlediska?

Touto otázkou jsem chtěla vyšetřit, z jakého osobního důvodu mají respondenti největší motivaci k dalšímu vzdělávání ve věku nad 40 let. Tato otázka byla polootevřená, aby měl respondent možnost doplnění nabízené či své odpovědi. Na dotazovanou otázku odpovědělo 91 respondentů, takže téměř všichni respondenti. V této otázce šlo označit více odpovědí. Nejčastější motivací respondentů je získání nových znalostí, tuto odpověď volilo téměř 57 respondentů, tedy 62,6% respondentů. Další velká osobní motivace dotazovaných, kteří vyplnili dotazníkové šetření, byla zvolena odpověď získání titulu, tuto odpověď vybralo 44 dotazovaných, tedy 48,4%. Dalších 22 respondentů motivovalo z osobního hlediska nejvíce seznámení se s novými lidmi, konkrétně 24,2% dotazovaných. 15,4% dotazovaných motivovalo k dalšímu vzdělávání naplnění svého volného času, celkově tuto odpověď zvolilo 14 respondentů. Jeden člověk zvolil vlastní odpověď a pro něj je hlavní osobní motivací cituji: „Zahraniční kurz – angličtina je velice důležitá.“

Graf 12: Co Vás nejvíce motivuje k dalšímu vzdělávání z osobního hlediska?

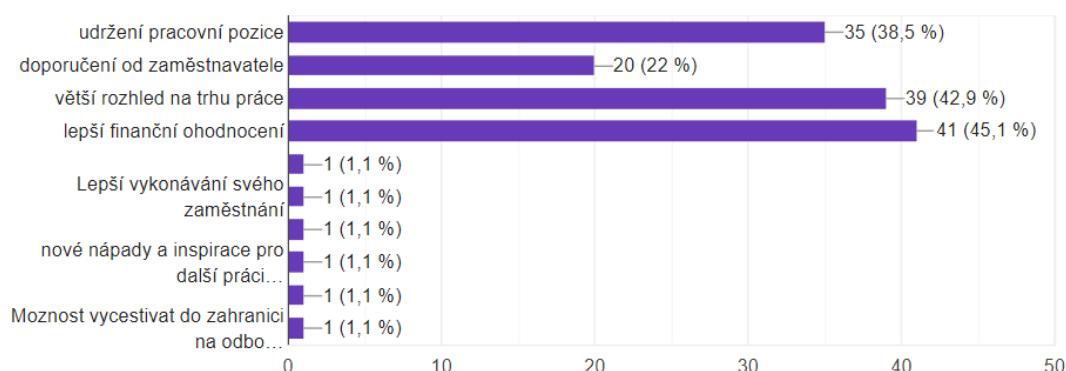


Zdroj: Autorka práce

### 13. Otázka: Co Vás nejvíce motivuje z hlediska zaměstnání?

Hlavním významem této otázky v dotazníkovém šetření bylo zjistit, jaká je ta největší a nejdůležitější motivace jedince ve věku nad 40 let z hlediska zaměstnání, a co tedy člověka ve své práci nejvíce motivuje dále se vzdělávat. Tato otázka byla polootevřená, aby respondenti měli prostor pro své odpovědi a též mohli uvést více odpovědí. Na tuto otázku odpovědělo všech 91 dotazovaných. Hlavní motivací respondentů z pohledu zaměstnání byla zvolena odpověď lepší finanční ohodnocení, tuto odpověď volilo 41 dotazovaných respondentů, celkově tedy 45, 1 %. Další nejčastější motivací dalšího vzdělávání v pohledu zaměstnání byla respondenty zvolena odpověď větší rozhled na pracovním trhu, tuto odpověď volilo celkem 39 respondentů, což činí 42, 9 %. Další početnou skupinu tvořilo 35 respondentů, kteří jako hlavní pracovní motivaci volili udržení své pracovní pozice, což vychází na 38,5 % respondentů. Doporučení od zaměstnavatele odpovědělo 20 dotazovaných osob, tedy 22 % respondentů. Dalších 6 respondentů zvolilo vlastní odpověď, kterou tedy citují: „*Lepší vykonávání svého zaměstnání.*“, „*Nové nápady a inspirace pro další práci.*“, „*Žáci, když se hodina povede a děti látku pochopí, nebo něco chtějí samy zjistit.*“, „*Seberozvoj.*“, „*Moje vzdělávání se nevztahuje k mé profesi.*“, „*Lepší možnost pracovat v zahraničí.*“

Graf 13: Co Vás nejvíce motivuje z hlediska zaměstnání?



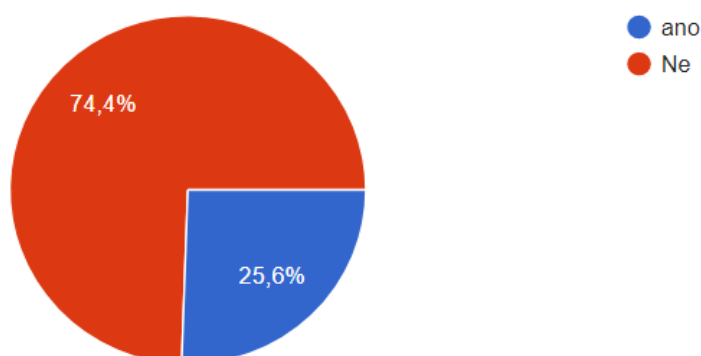
Zdroj: Autorka práce

#### 14. Otázka: Došlo během studia ke zmírnění, či úplné ztrátě motivace?

Základní předpis motivace má okamžité využití. Chceme-li posílit motivaci u jedince či ji udržet, je třeba je za toto jednání odměnit, což je velice široký význam tohoto slova. V praxi to přesně znamená, že za každý správný a dobrý výkon či splněný úkol by měl být účastník studia určitou formou odměněn. Tak účastník získá něco, co je pro něj radostné a příjemné. Jedny z nejčastějších podmínek, proč se motivace občas oslabuje, je například, když účastníci za své vykonané úkoly nedostávají žádné odměny. Dále, když účastník dostane ohodnocení příliš pozdě. Způsoby, jak motivaci posílit, nejsou příliš složité (Urban, 2017, str. 28).

Dle výzkumného šetření bylo zjištěno, že na otázku odpovědělo 90 respondentů, z toho 67 respondentů neztratilo motivaci během studia, tedy 74, 4 % odpovídajících. Zato pouze u 23 respondentů došlo během studia ke zmírnění či úplné ztrátě motivace, což činí 25,6 % dotazovaných respondentů.

Graf 14: Došlo během studia ke zmírnění, či úplné ztrátě motivace?



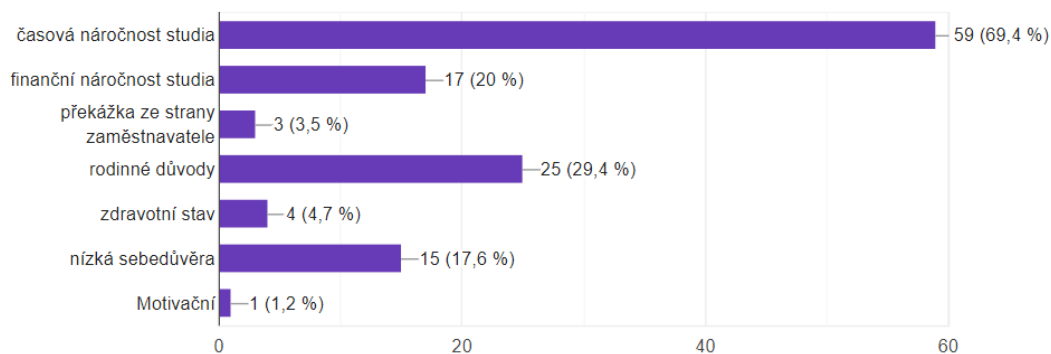
Zdroj: Autorka práce

#### 15. Otázka: Jaké jsou Vaše bariéry spojené s dalším vzděláváním?

Cílem této otázky bylo zjistit, jaké nejčastější bariéry se vyskytly při dalším vzdělávání osobám nad 40 let. Tato otázka je polootevřená, aby jedinec mohl své bariéry vybrat či dopsat. Na tuto otázku odpovědělo pouze 85 respondentů a respondent mohl uvádět více odpovědí. Nejčastější bariéra při dalším vzdělávání se vyskytla u 59 respondentů a týkala se časové náročnosti studia, což činí 69,4%. Další bariéra u respondentů, která se nejčastěji objevovala v odpovědích, byla rodinné důvody, což odpovědělo 25 respondentů, tedy 29,4%. Dalších 17 respondentů volili jako nejčastější překážku při studiu finanční náročnost studia, tedy 20% respondentů. Nízká sebedůvěra ovlivňuje negativně během studia 15 dotazovaných účastníků dotazníkového šetření, což činí 17,6%. Zdravotní stav, jako bariéru při dalším vzdělávání, odpovědělo 4,7 procent dotazovaných respondentů, tedy 4 respondenti. Volbu odpovědi, kterou uvádím, tedy překážka ze strany zaměstnavatele, zvolilo 3,5% respondentů, tedy 3 dotazované osoby. Jeden respondent odpověděl, cituji: „Motivační“. Domnívám se, že pro respondenta jsou bariéry motivací pro lepší výsledky.



Graf 15: Jaké jsou Vaše bariéry spojené s dalším vzděláváním?

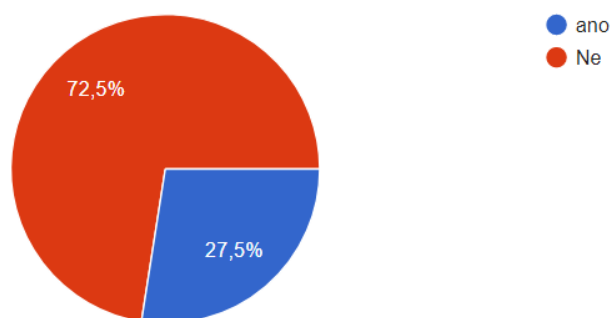


Zdroj: Autorka práce

**16. Otázka: Narazili jste během dalšího vzdělávání na překážky, které se výrazně podepsaly na Vašem studiu?**

Tato otázka byla uzavřená a odpovídalo na ni 91 respondentů. U 66 dotazovaných nenastaly během dalšího vzdělávání žádné překážky, které by se podepsaly na jejich studiu, tedy u 72,5% dotazovaných respondentů nenastaly žádné problémy či překážky. 25 respondentů se potýkalo s překážky během studia, které ovlivnily jejich další vzdělávání, celkem tedy 27,5 % respondentů.

Graf 16: : Narazili jste během dalšího vzdělávání na překážky, které se výrazně podepsaly na Vašem studiu?

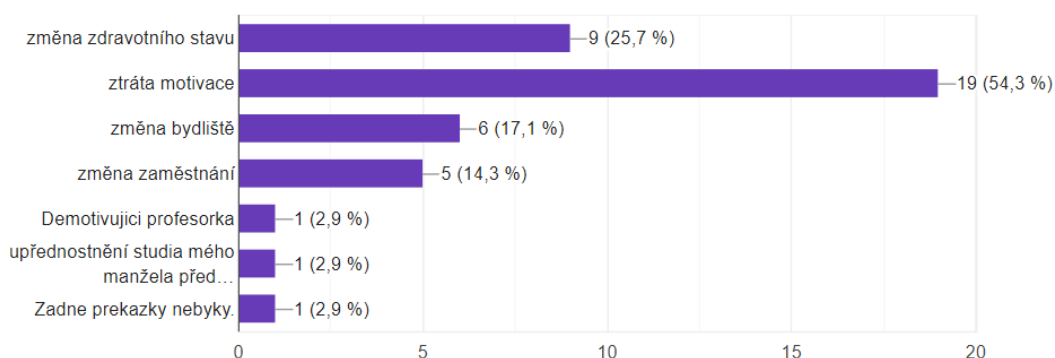


Zdroj: Autorka práce

### 17. Otázka: Pokud ano, o jaké nejčastější překážky se jednalo?

Na tuto otázku navazuje otázka číslo 16, jedná se o polootevřené otázky, kdy respondenti měli možnost výběru z více možností. Za největší problém považují respondenti ztrátu motivace, což uvedlo 19 osob (54,3 % respondentů). Mezi další nejčastější překážku také patřila změna zdravotního stavu, tuto odpověď označilo 25,7 % dotazovaných respondentů, což odpovídá 9 lidem. Dále se jednalo o překážku, která se týkala změny bydliště, což odpovědělo 6 respondentů, tedy 17,1 % dotazovaných a další překážka se týkala změny zaměstnání, kterou označilo 5 respondentů, což činí 14,3 % dotazovaných osob z dotazníkového šetření. Tři respondenti napsali své konkrétní nejčastější překážky při dalším vzdělávání, citují: „Demotivující profesorka.“ „Upřednostnění studia mého manžela, před svým studiem.“ Žádné překážky nebyly. Dle mého názoru, si poslední respondent přesně nepřečetl otázku.

Graf 17: Pokud ano, o jaké nejčastější překážky se jednalo?

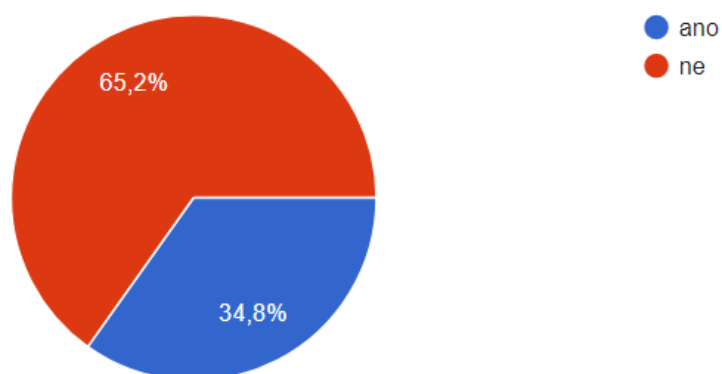


Zdroj: Autorka práce

### 18. Otázka: Přemýšleli jste o ukončení studia?

Tato otázka je uzavřená a cílem otázky je zjistit, zda respondenti během dalšího vzdělávání uvažovali o ukončení studia. Na tuto otázku odpovědělo 89 dotazovaných respondentů. Celkem 31 dotazovaných respondentů uvažovalo, že z jakýchkoliv důvodů ukončí své další vzdělávání, tedy 34,8 % dotazovaných. Dalších 65,2 % osob, které vyplňovaly dotazníkové šetření, nepřemýšlely o ukončení studia

*Graf 18: Přemýšleli jste o ukončení studia?*

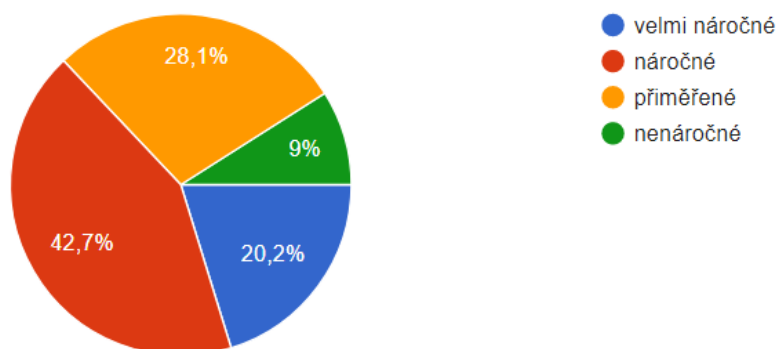


*Zdroj: Autorka práce*

### **19. Otázka: Jak vnímáte náročnost studia?**

Tuto otázku jsem zvolila z důvodu zjištění, zda respondenti ve věku nad 40 let cítí své další vzdělávání jako náročné. Dle analýzy na tuto otázku odpovědělo 89 dotazovaných z 91 respondentů. Pro většinu, tedy 42,7 % respondentů, je další vzdělávání náročné, což činí 38 dotazovaných respondentů. Jako průměrnou náročnost studia vnímá 25 respondentů, tudíž 28,1 % dotazovaných osob. Náročné studium připadá 20,2 % dotazovaných, tedy 18 osob. Nenáročné studování je pro 8 respondentů, tedy pouze pro 9 procent dotazovaných.

Graf 19: Jak vnímáte náročnost studia?

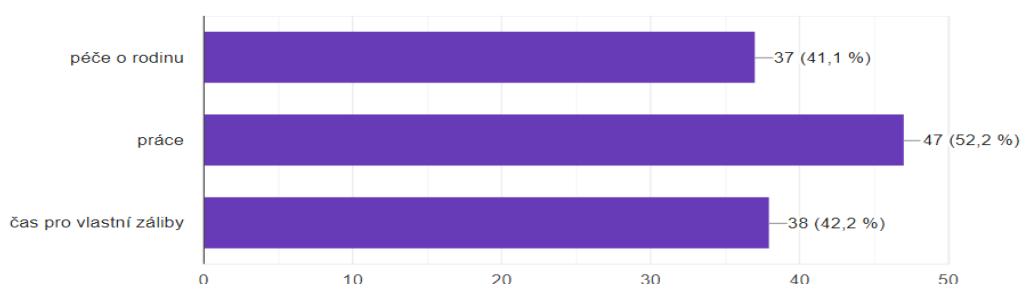


Zdroj: Autorka práce

**20. Otázka: V čem spatřujete největší bariéry s časovou náročností studia?**

Nejvíce času zabírá dotazovaným respondentům během dalšího vzdělávání jejich vlastní práce, tuto odpověď zaznamenalo 52,2 % dotazovaných osob, tedy 47 respondentů, z celkových 90 zodpovězených odpovědí. Zde respondenti měli také možnost zvolit více odpovědí najednou. Další dvě skupiny, které se týkají největší časové bariéry, jsou péče o rodinu a čas pro vlastní zájmy. Čas pro vlastní záliby schází 38 dotazovaným respondentům, tedy 42,2 % dotazovaných respondentů. Péče o rodinu zabírá nejvíce času 37 respondentům, což činí 41,1 % dotazovaných osob.

Graf 20: V čem spatřujete největší bariéry s časovou náročností studia?

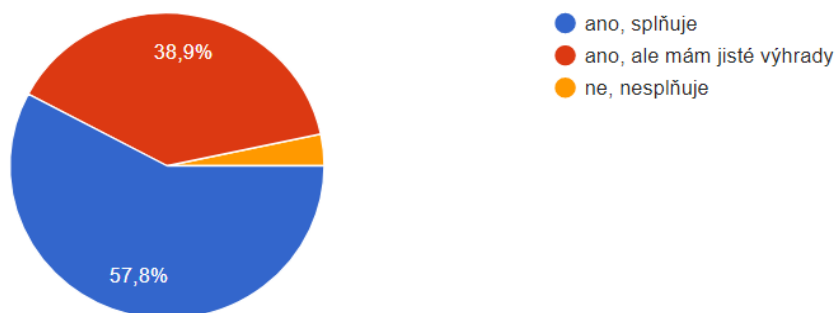


Zdroj: Autorka práce

### **21. Otázka: Splňuje další vzdělávání vaše očekávání?**

Cílem této otázky bylo zjistit, zda další vzdělávání u osob ve věku nad 40 let splňuje veškerá očekávání. Nejčastější odpověď dotazovaných respondentů byla pozitivně zaznamenána, tedy celých 57,8 % osob je spokojeno a splňuje další vzdělávání jejich očekávání, dalších 35 dotazovaných osob, tedy 38,8 % je také spokojeno a splňuje očekávání, ale mají již ke studiu jisté výhrady. 3 respondenti zvolili odpověď, kde nesplňuje další vzdělání jejich očekávání, jde tedy o 3,3 % dotazovaných.

*Graf 21: Splňuje další vzdělávání vaše očekávání*



*Zdroj: Autorka práce*

## 8 DISKUZE

Dotazníkové šetření bylo ukončeno 9. 1. 2021 s celkovým počtem vrácených odpovědí 91. Nicméně jsem 3 odpovědi nemohla započítat a to z důvodu nedodržení podmínek, kdy respondent nevyplnil otázku tak, aby dávala smysl. Celkový počet respondentů činil tedy 88. Otázky jsem volila uzavřené a polootevřené.

Dotazovaných respondentů se zúčastnilo konkrétně 59 žen a 31 mužů. Dle získaných dat bylo zjištěno, že nejvíce respondentů se vzdělává ve střední dospělosti, konkrétně ve věku 40-45 let. 62 dotazovaných respondentů byli při dalším vzdělávání vdání či ženatí a z toho 61 osob vychovává velké děti a 23 dotazovaných malé děti. Já osobně spádám do kategorie mladší dospělosti, z osobní zkušenosti tedy vím, že občas spojit studium s prací, domácností a rodinou je velmi náročné. Nejčastější dosavadní vzdělání dotazovaných nad 40 let je střední vzdělání s maturitou, další dvě skoro stejně početné skupiny jsou odborné učiliště a vysoké školy. Tito dotazovaní dle výzkumu nejčastěji pracují během dalšího vzdělávání ve státní správě, ale také velice početná skupina dotazovaných pracuje v soukromém sektoru. Z celkového šetření vyplývá, že nejvíce dotazovaných respondentů studuje program vyšší odborné školy, dále hned navazuje nejčastěji bakalářský program a střední škola, kde opravdu studuje dle dotazníkového šetření skoro stejný poměr zúčastněných respondentů. Nejvíce dotazované osoby v dotazníkovém šetření studují kombinovanou a dálkovou formu, převážně všem respondentům tato forma studia vyhovuje a také skoro všechny dotazované podporuje při dalším studiu jejich zaměstnavatel. Dle mého názoru je velice důležité, aby měli motivaci a podporu od zaměstnavatele. Dotazníkovým šetřením je dále zjištěno, že u osob nad 40 let je hlavní motivací profesní růst. Na otázku: „Co Vás nejvíce motivuje k dalšímu vzdělávání z osobního hlediska?“, nejvíce respondentů odpovědělo, že získání nových znalostí, dále také poměrně velkou skupinu motivuje získání titulu. Z hlediska zaměstnání respondenty nejvíce motivuje lepší finanční ohodnocení. Další důležitou otázkou mého šetření bylo, zda u respondentů došlo ke ztrátě či zmírnění motivace, tato situace nastala pouze u 23 dotazovaných respondentů. Ostatních 63 dotazovaných nezaznamenalo zmírnění či ztrátu motivace. Dále jsem se zaměřila na bariéry, nejčastější bariéra dotazovaného jedince ve středním věku byla časová náročnost studia.

Další otázka se týkala otázky, zda dotazovaní respondenti během studia narazili na překážky, které se podepsaly na jejich studiu a pokud ano, tak na jaké. 66 dotazovaných respondentů nenarazilo na žádné překážky, a pokud ano, nejčastější překážka se týkala právě ztráty motivace nebo změny zdravotního stavu. O ukončení studia uvažovalo pouze 31 dotazovaných, přesto dotazovaní respondenti studium vnímají jako náročné či přiměřené a pouze 8 dotazovaných, vnímá studium jako nenáročné. Jaké jsou nejčastější bariéry osob nad 40 let z časového hlediska, podle počtu odpovědí vyplývá, že respondenti nejvíce strádají z časového hlediska v práci, ale také velice časté odpovědi patřily volnému času a péči o rodinu. Přesto všechno u větší poloviny respondentů splňuje studium jejich očekávání.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá motivací a bariérami při vzdělávání dospělých osob nad 40 let. Práce se dělí na část teoretickou a praktickou.

Teoretická část byla zaměřena na základní pojmy andragogiky, kde je konkrétně vymezen pojem andragogika, vznik pojmu andragogika a způsob, jakým andragogické pojmy dělíme. Dále teoretická část představuje koncept celoživotního učení, jeho vývoj a charakteristiku, další podkapitola navazuje v tématu souvislostí rozvoje celoživotního učení a poslední podkapitolou je členění vzdělávacích forem, které se člení na formální, neformální a informální, těmito kapitolami se ukončuje celoživotní učení. Odborná literatura poukazuje na nutnost dalšího vzdělávání. Dále z informací vyplývá, že tento proces probíhá po celý život jedince. Naše znalosti by se měly po celý život prohlubovat, aktualizovat, ale také bychom měli získávat během života nové zkušenosti. Motivace a bariéry je další část z teorie. Zde byla popsána motivace, která je velice důležitou součástí jedince při dalším vzdělávání, dále navazuje motivace ke vzdělávání, která umožňuje se jedinci rozvíjet ve své profesní dráze a motivuje ho k lepším výkonům. Na motivace navazují bariéry, které jsou s dalším vzděláváním spojené. Na motivace a bariéry navazuje jedinec, který je popsán v další kapitole, která je dělena na vývoj dospělého jedince v období střední a pozdní či starší dospělosti. V každém období je popsána profesní role jedince, který se ve střední i pozdní dospělosti mění. Každé období přináší svá úskalí, ale také radosti. Poslední kapitola teoretické části je zaměřena na didaktické formy učení, kde je nejprve uvedena andragogická didaktika, což znamená proces učení či vzdělávání. Dále jsou zde vypsány didaktické formy, které využívá jedinec ve svém dalším vzdělávání. Tyto formy se objevují i v dotazníkovém šetření, konkrétně v otázce, jaká forma studia je využívána k dalšímu vzdělávání.

Empirická část bakalářské práce zkoumá výsledky dotazníkového šetření na téma Motivace a bariéry vzdělávání u osob nad 40 let a také nejčastěji využívané didaktické formy učení. Opatřila jsem 91 odpovědí formou elektronických dotazníků, přesto jsem tři odpovědi musela vyloučit, z důvodu nedodržení a nepochopení zadání. Dotazník jsem také rozeslala do veškerých školských zařízení v okrese Jihlava, také do firmy Bosch Diesel a Automotive Lighting Jihlava. Získaná data mi poskytla informace



o konkrétním věku respondentů nad 40 let, jejich pohlaví, rodinném a profesním zázemí, dále jsem získala data o jejich hlavní motivaci k dalšímu vzdělávání, co je motivuje z hlediska osobního růstu, ale také z kariérního postoje, dále zda respondenty opustila během dalšího vzdělávání motivace.

Cílem práce bylo zjistit motivaci a bariéry dalšího vzdělávání dospělých osob ve středním věku. Konkrétním námětem bylo zjistit, jakou motivaci má nejčastěji dospělý jedinec ve středním a pozdním věku, který se chce znovu vrátit do procesu učení, a jaké nejčastější překážky mu v tomto rozvoji brání. Dále bylo také za cíl prozkoumat, jaké didaktické formy vzdělávání jedinec nejvíce využívá. Těchto cílů jsem dosáhla vytvořením a zpracováním dotazníkového šetření, kterým bylo zjištěno, že nejvíce dotazovaných respondentů se dále vzdělává ve věku 40 – 45 let, tedy ve střední dospělosti a dle dotazníkového šetření také vyplývá, že hlavní motivace respondentů je profesní růst. Z pohledu osobní motivace nejvíce respondenti uváděli odpověď získání nových znalostí, zato nejčastější motivace z hlediska zaměstnání respondenti volili lepší finanční ohodnocení či větší rozhled na trhu práce, ale také dost často vyplňovali udržení pracovní pozice. Přesto u většiny dotazovaných nedošlo ke zmírnění či úplně ztrátě motivace. Bariéry, s kterými se dotazovaní jedinci nejčastěji potýkali, se týkají časové náročnosti studia, ale také rodinných důvodů. Někteří dotazovaní jedinci také narazili během dalšího vzdělávání na překážky, které se výrazně podepsaly na jejich studiu, a ty se nejčastěji týkaly ztráty motivace, změny zdravotního stavu či změny zaměstnání. Největší překážku s časovou náročností studia respondenti volili své zaměstnání. Přesto u většiny dotazovaných splňuje další vzdělávání jejich očekávání. Respondenti při svém dalším vzdělávání nejvíce využívají formu dálkovou a kombinovanou. Díky těmto informacím z dotazníkového šetření byl naplněn cíl praktické části, ale také celé bakalářské práce.

Získané informace mohou sloužit subjektům pohybujícím se ve vzdělávání dospělých či zaměstnavatelům, ale také jedincům, kteří se dále vzdělávají.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

- BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Vyd. 1., Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015. ISBN 978 – 80 – 7452 – 113 – 3.
- BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Vyd. 1., Praha: Alfa, 2008. ISBN 978 – 80 – 87197 – 12 – 7.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1., Praha: Grada, 2008. ISBN 978 – 80 – 247 – 2580 – 2.
- HLADÍLEK, Miroslav. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Vyd. 2., Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4.
- LANGMEIER, Josef a kolektiv. *Vývojová Psychologie*. Vyd. 2., Praha: H&H Vyšehradská, 2002. ISBN 80 – 7319 – 016 – 8.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vyd. 1., Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978 – 80 – 7357 – 738 – 4.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika*. Vyd. 1., Praha: Wolters Kluwer, 2011. ISBN 978 – 80 – 7357 – 581 – 6.
- PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje Výkladový slovník*. Vyd. 1., Praha: Academia, 2002. ISBN 80 – 200 – 0950 – 7.
- PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Vyd.1., Praha: Grada, 2014. ISBN 978 – 80 – 247 – 5232 – 7.
- RABUŠICOVÁ, Milada. RABUŠIC Ladislav. *Učíme se po celý život?* Vyd. 1., Slavkov u Brna: Tisk Protisk, 2008. ISBN: 978 – 80 – 210 – 4779 – 2.
- URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků*. Vyd. 1., Praha: Grada 2017. ISBN 978 – 80 – 271 – 959 – 3.
- VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie. Dětství, dospělost, stáří*. Vyd. 1., Praha: Portál, 2000. ISBN 80 – 7178 – 308 – 0.
- VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky*. Vyd. 1., Praha: Portál, 2016. ISBN 978 – 80 – 262 – 1026 – 9.
- ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Vyd. 1., Praha: Grada, 2017. ISBN 978 – 80 – 271 – 0051 – 4.

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

ADAIR, John. *Jak řídit druhé i sám sebe*. Vyd.1, Brno: Computer Press 2005. ISBN 80 – 251 – 0784 - 1

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

## **SEZNAM ZKRATEK**

AJ      Anglický jazyk

## SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

### Seznam grafů

Graf 1: Do jaké věkové kategorie spadáte?	33
Graf 2: Uveďte prosím vaše pohlaví.	34
Graf 3: Jaký je Váš aktuální rodinný stav?	35
Graf 4: Jste rodič?:?	36
Graf 5: Uveďte prosím Vaše nejvyšší dosavadní vzdělání?	36
Graf 6: Kde pracujete?	37
Graf 7: Jaký program studujete?	38
Graf 8: Podporuje Vás zaměstnavatel v dalším vzdělávání?	39
Graf 9: Jakou formu studia využíváte k dalšímu vzdělávání?	40
Graf 10: Vyhovuje Vám tato forma vzdělávání?	41
Graf 11: Jaká je Vaše hlavní motivace dalšího vzdělávání?	42
Graf 12: Co Vás nejvíce motivuje k dalšímu vzdělávání z osobního hlediska?	43
Graf 13: Co Vás nejvíce motivuje z hlediska zaměstnání?	44
Graf 14: Došlo během studia ke zmírnění, či úplné ztrátě motivace?	45
Graf 15: Jaké jsou Vaše bariéry spojené s dalším vzděláváním?	46
Graf 16: Narazili jste během dalšího vzdělávání na překážky, které se výrazně podepsaly na Vašem studiu?	46
Graf 17: Pokud ano, o jaké nejčastější překážky se jednalo?	47

Graf 18: Přemýšleli jste o ukončení studia?	48
Graf 19: Jak vnímáte náročnost studia?	49
Graf 20: V čem spatřujete největší bariéry s časovou náročností studia?	49
Graf 21: Splňuje další vzdělávání vaše očekávání	50

## SEZNAM PŘÍLOH

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

## **Motivace a bariéry dalšího vzdělávání u osob nad 40 let**

Dobrý den, jmenuji se Aneta Tobolová a jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského. Touto cestou bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku, který je součástí mé Bakalářské práce. Dotazník je zcela anonymní a bude sloužit pouze pro výzkumné účely mé práce. Děkuji za Vaši ochotu a investovaný čas, který dotazníku věnujete.

1. Do jaké věkové kategorie spadáte?

Označte jen jednu elipsu.

40 - 45 let

46 - 60 let

61 a více

2. Uveďte prosím Vaše pohlaví.

Označte jen jednu elipsu.

Žena

Muž

3. Jaký je Váš aktuální rodinný stav?

Označte jen jednu elipsu.

svobodný/á

ženatý/vdaná

rozvedený/á

jiné:



4. Jste rodič?

Označte jen jednu elipsu.

ano, mám již velké děti

ano, mám malé děti

ne, nemám děti

5. Uveďte prosím Vaše nejvyšší dosavadní vzdělání?

Označte jen jednu elipsu.

základní škola

odborné učiliště

střední škola

vyšší odborná škola

vysoká škola

jiné:

6. Kde pracujete?

Označte jen jednu elipsu.

státní správa

soukromý sektor

osvč

vedený/á na úřadu práce

rodičovská dovolená

jiné:

7. Jaký program studujete?

Označte jen jednu elipsu.

střední školu

vyšší odbornou školu

bakalářský program

magisterský program

jiné:

8. Podporuje Vás zaměstnavatel v dalším vzdělávání?

Označte jen jednu elipsu.

ano

ne

9. Jakou formu studia využíváte k dalšímu vzdělávání?

Označte jen jednu elipsu.

denní

dálková

kombinovaná

e - learning

distanční

večerní

jiné:

10. Vyhovuje Vám tato forma vzdělávání?

Označte jen jednu elipsu.

ano

ne

jiné:

11. Jaká je Vaše hlavní motivace dalšího vzdělávání?

Označte jen jednu elipsu.

profesní růst

platové ohodnocení

možnost seberealizace

větší rozhled na pracovním trhu

jiné:

12. Co Vás nejvíce motivuje k dalšímu vzdělávání z osobního hlediska?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

získání titulu

seznámení se s novými lidmi

naplnění volného času

získání nových znalostí

jiné:

13. Co Vás nejvíce motivuje z hlediska zaměstnání?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

udržení pracovní pozice

doporučení od zaměstnavatele

větší rozhled na trhu práce

lepší finanční ohodnocení

jiné:

14. Došlo během studia ke zmírnění, či úplné ztrátě motivace?

Označte jen jednu elipsu.

ano

Ne

15. Jaké jsou Vaše bariéry spojené s dalším vzděláváním?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

časová náročnost studia

finanční náročnost studia

překážka ze strany zaměstnavatele

rodinné důvody

zdravotní stav

nízká sebedůvěra

jiné:

16. Narazili jste během dalšího vzdělávání na překážky, které se výrazně podepsaly na Vašem studiu?

Označte jen jednu elipsu.

ano

Ne

17. Pokud ano, o jaké nejčastější překážky se jednalo?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

změna zdravotního stavu

ztráta motivace

změna bydliště

změna zaměstnání

jiné:

18. Přemýšleli jste o ukončení studia?

Označte jen jednu elipsu.

ano

ne

19. Jak vnímáte náročnost studia?

Označte jen jednu elipsu.

velmi náročné

náročné

přiměřené

nenáročné

20. V čem spatřujete největší bariéry s časovou náročností studia?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

péče o rodinu

práce

čas pro vlastní záliby

jiné:

21. Splňuje další vzdělávání Vaše očekávání?

Označte jen jednu elipsu.

ano, splňuje

ano, ale mám jisté výhrady

ne, nesplňuje

jiné:

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Aneta Tobolová**

**Obor: Andragogika**

**Forma studia: Dálková**

**Název práce: Motivace a bariéry vzdělávání u dospělých osob nad 40 let**

**Rok: 2021**

**Počet stran textu bez příloh: 49**

**Celkový počet stran příloh: 7**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 14**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1**

**Počet internetových zdrojů: 0**

**Vedoucí práce: PhDr. Marie Vacínová, CSc.**